



<http://jates.org>

**Journal of Applied  
Technical and Educational Sciences  
jATES**

ISSN 2560-5429



## **Examination of Employers' Expectations towards Career Entrants from Learning Outcomes Point of View**

László Balázs <sup>a</sup>, Marianna Szabó Csilla <sup>b</sup>

*a University of Dunaujváros, Institute of Social Sciences, 1/A Táncsics Street 2400 Dunaujváros, balazsl@uniduna.hu*

*b University of Dunaujváros, Institute of Teacher Training, 1/A Táncsics Street 2400 Dunaujváros, szabocs@uniduna.hu*

### **Abstract**

Educational institutes face continuous expectations to be able to meet and answer the constantly changing requirements of the business sector, which are parallel shaping according to the social, technological, and cultural changes of the era. In this paper, authors compare competences referring to the higher education learning outcomes with the expectations of the business sector, drawing attention to the fact that although flexibility of educational institutes as well as their response time on environmental changes have become better, the distance between the two sectors is still significantly big. The data used for the comparison are partly taken from literature, while a questionnaire research and a focus group interview were conducted to survey students' competences and the requirements of the business sphere.

*Keywords:* career entrants, competence, employers' expectations, measure student competences

## **Pályakezdőkkel szemben támasztott vállalati elvárások vizsgálata a kimeneti kompetenciák tükrében**

Balázs László <sup>a</sup>, Szabó Csilla Marianna <sup>b</sup>

*a Dunaujvárosi Egyetem, Társadalomtudományi Intézet, 2400 Dunaujváros, Táncsics Mihály utca 1/A, balazsl@uniduna.hu*

*b Dunaujvárosi Egyetem, Tanárképző Központ, 2400 Dunaujváros, Táncsics Mihály utca 1/A, szabocs@uniduna.hu*

### **Absztrakt**

Az oktatási, képzési intézmények folyamatos kihívása, hogy meg tudjanak felelni az állandóan változó gazdasági szektor elvárásainak, melyek a kor társadalmi, technológiai és kulturális változásaival párhuzamosan alakulnak. Tanulmányunkban a felsőoktatási kimeneteli kompetenciákat vetjük össze a vállalati szektor elvárásaival, felhívva a figyelmet arra, hogy bár az elmúlt évtizedben a képző intézmények rugalmassága és a környezeti változásokra való reakcióideje nagymértékben javult, míg mindig túl nagy a távolság a két szféra között. Az összevetéshez felhasznált adatok egy részét

szakirodalmi feltárásból merítettük, míg a hallgatói kompetenciák felmérésére és a vállalati szféra igényeinek elemzésére kérdőíves és fókuszcsoporthinterjú adatfelvételt végeztünk.

*Kulcsszavak:* friss diplomás; kompetencia; vállalati elvárások; hallgatói kompetencia mérés

## 1. Bevezetés

Az elmúlt néhány évben radikális változások történtek a középfokú szakképzésben: elsősorban megváltozott a szakképesítés időtartama, változtak a tantervek, a követelmények és a vizsgák, jelentősen módosult az OKJ és a szakmai gyakorlat. Ilyen mértékű és ennyire részterületre kiterjedő változás évtizedek óta nem volt a hazai szakképzésben. Noha a változások alapvető célja, hogy a szakképzést közelítsék a munka világához, többek jelezték, hogy a tervezett változások ugyan valóban jó irányba mutatnak, de kérdéses, hogy a hazai szakképzés, illetve a termelő és szolgáltató cégek és vállalkozások eléggé rugalmasan tudnak-e igazodni ezekhez a változtatásokhoz; valamint hogy a törvényekben és rendeletekben megfogalmazott változások valóban a legoptimálisabb módon valósulnak-e meg a gyakorlatban.

Tanulmányunkban a kompetencia fogalmának, valamint a kompetenciamérések néhány eredményének áttekintése után a változások érdekgazáinak elemzését mutatjuk be, melyet két átfogó vizsgálat elemzése követ, amelyekben a képzések által biztosított kompetenciák és a vállalati elvárások összeegyeztethetőségét vizsgáltuk.

## 2. A kompetencia fogalma és szerepe a pályakezdőknél

A munkáltatói szféra akkor tudja a fiatal pályakezdő munkavállalót jól beilleszteni saját szervezetébe, illetve a hallgatók akkor tudnak jól beilleszkedni az új munkahelyre és ott megfelelően teljesíteni, ha rendelkeznek a szükséges kompetenciákkal, amelyekre alapozva tovább építhetők a speciális szakmai kompetenciák. A kulcskompetenciák meghatározásán több fórum is dolgozott a 2000-es években: az Európai Bizottság szakértői csoportja, az OECD DeSeCo (Definition and Selection of Competencies) nevű projektje. Ez utóbbi projekt során felállított munkacsoport definiálta a kompetencia fogalmát. Ez alapján a kompetencia azt a képességet jelenti, amellyel sikeresen oldjuk meg a komplex feladatokat egy adott helyzetben. A fogalom egyben azt is jelenti, hogy mobilizálni tudjuk ismereteinket, utal a kognitív és a gyakorlati képességekre, magában foglalja a szociális és a magatartási komponenseket, valamint az attitűdöket és az érzelmeket is. (András és mtsai, 2016.)

A kompetencia tehát ismeretek, készségek, adottságok és attitűdök együttesére utal, és magában foglalja a tanulásra való képességet is (Gőgh és Kővári, 2019). A kulcskompetencia pedig olyan

kompetencia, amely döntő fontosságú az élet következő három összetevőjének valamelyike szempontjából:

- A személyiség kiteljesítése és az egész életen át tartó fejlődés (kulturális tőke): a kulcskompetenciáknak képessé kell tenniük az embert, hogy élete során érdeklődése, törekvései és folyamatos tanulási vágyai alapján személyes célokat határozzon meg és törekedjen ezek elérésére.
- Aktív állampolgári szerepvállalás és beilleszkedés a társadalomba (társadalmi tőke): a kulcskompetenciáknak lehetővé kell tenniük a társadalom életébe való aktív beilleszkedést.
- Foglalkoztathatóság (emberi tőke): a kulcskompetenciáknak képesség kell tenniük az embert, hogy a munkaerőpiacon tisztességes munkához jusson.  
(<http://ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>)

A kulcskompetenciák nyolc területe a következő:

1. Anyanyelvi kommunikáció
2. Idegen nyelvi kommunikáció
3. Matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák
4. Digitális kompetencia
5. Tanulás tanulása
6. Személyközi és állampolgári kompetencia
7. Vállalkozói kompetencia
8. Kulturális kompetencia

Hazánkban standardizált kompetenciamérés csak a közoktatásban létezik, ezek azonban mind országosan, mind nemzetközileg elfogadottak, és rendkívül hasznos eredményekkel szolgálnak a magyar oktatáskutatók számára, valamint lehetőséget adnak arra, hogy a kutatók összehasonlíthassák a magyar eredményeket az OECD-országok eredményeivel. Bár a vizsgálatot a középfokú oktatásban tanulók körében végzik, annak eredményéből következtetni lehet a tanulók további karrierjére: továbbtanulási lehetőségeikre a felsőoktatásban és munkaerőpiaci esélyeikre.

Az oktatási rendszerek egyik fontos mutatója, hogy képesek-e elérni, hogy legjobb és leggyengébb tudású diákjaik 10%-a között ne legyen túl nagy a szakadék. A 2015-ös PISA

felmérés eredményei alapján a 15 éves magyar diákok legjobb és legrosszabb képességű 5%-a közötti 307-313 képességpontnyi különbség nem túlzottan nagy, és megegyezik az OECD-átlag hasonló adataival. De az eredményekből az is kiderül, hogy a kiemelkedő képességű tanulók aránya alacsonyabb, a lemorzsolódás által fenyegetett tanulók aránya pedig magasabb, mint az OECD-országok diákjai körében. A természettudományos kompetencia tekintetében a magyar diákok közül egynegyede számít gyengén teljesítőnek, míg a szövegértésből ez az arány 27,5%, matematikából pedig 28%. A 2015-ös PISA-vizsgálat eredményei is arra utalnak, hogy jelentős különbség van a különböző középfokú iskolatípusokba járó tanulók teljesítménye között: a fő választóvonal a gimnáziumok és szaggimnáziumok (2016-ban még szakközépiskolák), valamint a szakközépiskolák (2016-ban még szakiskolák) között húzódik. (Ostorics és mtsai, 2016)

A 2018-as PISA-vizsgálat eredményei alapján kis mértékben javult a tanulók teljesítménye, de még mindig nem éri el az OECD átlagot egyetlen mérési terület esetében sem. Továbbra is jelentős különbség van az előnyös és a hátrányos iskolákban mért eredmények között (<https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>). A család szocio-ökonómiai státusza még mindig nagyon jelentős mértékben – a szövegértés esetében 19%-ban – meghatározza a tanulók teszt eredményeit, amely adat sokkal magasabb az OESD átlagnál (12%). Szorosan kapcsolódik ehhez, hogy az előnyös háttérrel rendelkező tanulók átlagosan 113 ponttal érték el többet a szövegértési felmérésben, mint hátrányos helyzetű társaik – ami szintén rosszabb adat az OECD-átlagnál. (<https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=HUN&treshold=10&topic=PI>)

A kompetenciamérések tehát azt bizonyítják, hogy olyan területeken vannak komoly problémák – szövegértési, matematikai és természettudományos képességek –, amelyek szükségesek egyrészt a sikeres felsőoktatási tanulmányokhoz (Ujbanyi et al, 2017), másrészt a munkaerőpiacon való elhelyezkedéshez, valamint a munka világába való sikeres bekapcsolódáshoz.

Mind hazai, mind nemzetközi szinten hosszú évek óta napirenden van a felsőoktatási hallgatók kompetenciamérésének bevezetése. A felsőoktatásban a tanulás révén szerzett kompetenciák közvetlen mérése, valamint e mérések eredménye jelentős hatással lenne mind a felsőoktatás, mind a munkaerőpiac szereplőire. Halász (2012) szerint több tényező van, amelyek elősegítik, hogy elinduljon a hallgatói kompetenciákat mérő rendszerek kiépítése és bevezetése a felsőoktatásban:

1. Tanulási eredmények alapú megközelítés
2. Minőségbiztosítás, értékelés, elszámoltathatóság
3. Felsőoktatási rangsorok
4. Az oktatás és a munka világa

Jelen tanulmány csak ezen utóbbi szempontot szeretnénk részletesebben kifejteni. A felsőoktatás közvetlen kapcsolatban kell, hogy legyen a gazdasággal és a munka világával, és ez vélhetően hatást gyakorol a hallgatói kompetenciamérésre is. A Világbank 2012-ben megjelent egyik kiadványa szerint a közép-európai régió országainak „... oktatási rendszerei eredményesnek tűnnek az alapvető készségek fejlesztésében, különösen az oktatás kezdő szakaszában...” (Halász, 2012: 410), de egyrészt gyengébb teljesítményt mutatnak a „... magasabb szintű és összetettebb kognitív képességek fejlesztésében...” (Halász, 2012: 410). Az elemzés azt is megjegyzi, hogy ezek a rendszerek túlságosan a formális végzettségekre fókuszálnak, de nem állnak rendelkezésre adatok arról, hogy a megszerzett végzettségek mögött a diplomások milyen képességekkel rendelkeznek, valamint hogy ezen képességeik mennyire illeszkednek a munkaerőpiac elvárásaihoz.

Az újonnan bevezetett képzési és kimeneti követelmények között számos olyan szerepel, pl. együttműködés, problémamegoldás, konfliktusmegoldás, amelyeket egyrészt ún. soft készségeknek nevezünk, másrészt közvetlenül nem kapcsolódnak egyetlen tárgyhoz sem. Ám pontosan ezek azok a kompetenciák, amelyek iránt különösen nagy igényt támaszt a munkaerőpiac – függetlenül a pontos szakmai végzettségtől (Kővári, 2019). Ezért több felsőoktatási intézmény külön modulokat indított a hallgatói részére, amelyek során kiscsoportos készségfejlesztő tréningeken tapasztalati tanulás útján sajátítják el a hallgatók a szükséges kompetenciákat, pl. prezentációs készségek, konfliktuskezelés vagy asszertív kommunikáció (Kincsesné, Farkas, Málóvics, 2017).

A munkáltató számára kiemelten fontos, hogy a leendő munkavállaló a megfelelő szakmai felkészültség mellett milyen soft skillekkel rendelkezik. A LinkedIn szakmai portál évről évre összegyűjti a legfontosabb soft és hard skilleket, melyek a munkáltatók előnyben részesítenek. 2019-ben a kreativitás vezette a listát, második helyen a meggyőzés szerepelt, melyet az együttműködés, a rugalmasság, valamint az időgazdálkodás követett (Petroni 2019). A 2020-as prioritások kisebb változást mutatnak, fontossági sorrendben: kreativitás, meggyőzés, együttműködés, rugalmasság és az érzelmi intelligencia került be az öt legfontosabb soft skill közé (Anderson 2020).

### 3. A képzés érdekgyazdáinak azonosítása

A megszokott értelmezési kerettől eltekintve úgy véljük, hogy a felvetett probléma elemzésének első lépéseként az érintett felek, mint érdekgyazdák megismerésére kell fordítanunk a figyelmet. Tapasztalataink alapján elmondható, hogy három fő érdekgyazda azonosítható, mely érdekgyazdák elköteleződésének azonosítása – nélkülözhetetlen! – a probléma súlyosságának érzékeltetéséhez, feloldási lehetőségének felkutatásához. A következő érdekgyazdák azonosíthatók:

- Szervezetek (Vállalati szektor, munkáltatók)
- Képzési szektor (Felsőoktatás)
- Hallgatók

Mind a három érdekgyazdának megvannak a maga elvárásai, igényei és kihívásai (felelősségek és teendők) a rendszerrel kapcsolatban. Első lépésként az általános igényeket vizsgáljuk meg, majd a koncepcióban résztvevő szervezetek válaszára térünk rá.

#### *Szervezetek elvárásai:*

- kvalifikált munkaerő utánpótlás;
- kompetens és lojális, a szervezet irányában elkötelezett munkavállalók,
- költséghatékony munkaerőpótlás;
- az alapos elméleti felkészültség mellett magas gyakorlati felkészültséggel rendelkező munkavállaló (friss diplomás).

#### *Képzési szektor elvárásai:*

- az új szakképzési formák (duális képzés) teljesíteni tudják a dokumentációkban vállaltakat – a hallgatók olyan elméleti és gyakorlati tudás és szakmai tapasztalat birtokába kerüljenek, melyek adekvátnan alkalmazhatók a vállalatoknál;
- szorosabb együttműködés alakuljon ki a vállalati és képzési rendszerek között, mely növeli a képzési hely reputációját;
- biztosítva legyenek azon feltételek (materiális és immateriális javak), melyek lehetővé teszik az új formájú szakképzések (pl.: duális képzés) megvalósítását.

#### *Hallgatók elvárásai:*

- a piac számára értékes szakmai tudás megszerzése;

- könnyebb elhelyezkedés a munkaerőpiacon;
- stabil, életpályát kínáló munkahely;
- versenyképes fizetés, megfelelő munkakörülmények.

Az elvárások teljesülése vezethet oda, hogy egy életképes, a folytonosságot fenntartó képzési, foglalkoztatási rendszer alakuljon ki, ahol az érintett felek tisztában vannak a saját lehetőségeikkel és ismerik a rendszer működését. Az elvárások teljesülése mellett természetesen megjelennek a kihívások is, melyek feloldása tovább erősítheti a rendszer folytonosságát.

#### *Szervezetek, munkáltató kihívása:*

- A pályakezdő alkalmazásával járó nehézségek: hogyan tudom a megfelelő végzést kiválasztani?
- Az új munkavállaló betanításának és a befektetett energiának a megtérülésével kapcsolatos félelmek.
- Mennyibe kerül? Meddig tart? Mikor térül meg? Hogyan térül meg?
- A végzős beillesztésének, beilleszkedésének kérdése: hogyan találom meg a megfelelő helyet a számára? Milyen módon biztosítom a beilleszkedést és a betanítást?

#### *Képzési szektor kihívásai:*

- A piaci szféra felvevőképessége képes-e biztosítani folytonosságot?
- Az elsajátítandó szakmai tudás átadásának időtartalmával – tananyag és képzési idő arányai –, valamint a képzés a vállalati szektor igényeivel történő összehangolásának nehézségei.
- A függési és függőségi viszonyok hatása a munkára és az intézményre.

#### *Hallgatók kihívása:*

- Elhelyezkedés és előmenetel: biztosítva lesz az elhelyezkedésem, az előmeneteli lehetőségem?
- Hasznosítható tudást kapok? Gyakorlati tudásom piacképes?
- Megszerzett tudással szembeni elvárás – szinergia: valóban a szakmára vagy egy szervezet munkájára készít fel a képzés?
- Elköteleződés kérdése: megfelelő szervezetet, irányt választottam?

Jelen tanulmány nem kíván a felsorolt elvárásokra, kihívásokra reflektálnia, ugyanakkor célunk, hogy árnyaljuk a képet és vizsgálataink eredményeivel kiindulópontot kínáljunk a képzési és kimeneteli követelmények, valamint a szervezeti elvárások harmonizálásához. A vizsgálat során a vállalatok hallgatókkal szemben támasztott elvárásait, valamint a hallgatók kimeneteli kompetenciáit elemeztük.

#### 4. Vizsgálatok bemutatása

A továbbiakban a vállalati szektor elvárásainak bemutatása mellett a hallgatói kompetenciák vizsgálatának eredményeit ismertetjük.

##### 4.1. A vállalati szektor elvárásainak bemutatása

A vizsgálat során két fókuszcsoport interjú lebonyolítására került sor, melyet diktafonnal rögzítettünk. Az adatfelvétel 2019 májusában történt. Az alábbiakban az elhangzottak elemzését a hanganyag alapján ismertetjük. Alapvetően két kérdésre kerestük a választ:

- Milyen véleménnyel vannak a gazdasági szektor képviselői a frissdiplomásokról?
- Milyen kompetencia fejlesztését tartanak fontosnak, mely kompetenciákat hiányolják?

Az első *interjún* két szervezet munkatársai vettek részt az egyetem képviselői mellett. Mindkét intézményben több hallgató is tölti/töltött gyakorlatot, így tapasztalataik nemcsak a frissdiplomásokra terjednek ki, hanem rálátással rendelkeznek a hallgatók fejlődési folyamataira is. A két szervezetnek eltérő véleménye volt a gyakorlati idő hasznáról. Egyfelől haszonnak vélik a diplomaszerezés előtti együttműködés különböző formáit, hiszen a náluk gyakorlatozó vagy duális képzésben résztvevő hallgatókból később a munkavállalók lehetnek. Másrészt hangsúlyozták, hogy ez az együttműködés elsősorban a hallgatók számára kedvező folyamat: belelátnak a szervezeti folyamatokba, és ezáltal eldönthetik, hogy később milyen területen szeretnének dolgozni.

A hallgatói kvalitásokat elemezve az alábbi kompetencia/tulajdonságlista készült el: legyen érdeklődő; legyen felkészült magából a szervezetből; jó tanulmányi eredményekkel rendelkezzen; mutasson nyitottságot; sportoljon; legyen kitartó és magabiztos; rendelkezzen pozitív hozzáállással és jó kommunikációs készséggel; legyen udvarias és tisztelettudó; mutasson alázatot, ugyanakkor egy bizonyos mértékig legyen önálló; képes legyen a csapatmunkában való részvétel; rendelkezzen a megfelelő szociális készségekkel; mutasson előzékenységet, de legyen proaktív is, végül pedig legyen terhelhető.



A listából kitűnik, hogy a válaszadók egy általánosságban vett ideális pályakezdő jellemzőit gyűjtötték össze.

Hangsúlyozták, hogy a frissdiplomásoknál különösen fontos az idegen nyelvi kompetencia fejlesztése, melyet már az „egyetemnek biztosítania kellene”(!), emellett fajsúlyos a konfliktuskezelés, a projektkészség, a csapatmunkában való együttműködés, a rendszerszemlélet és a személyes marketingépítés is, melyek fejlesztésében várják az egyetem aktívabb szerepvállalását.

A *második interjún* is két szervezet képviselői vettek részt az egyetem kollégái mellett. Mindkét szervezet gyakornokokkal, duális képzésben résztvevő hallgatókkal és friss diplomásokkal is dolgozik együtt. Minden esetben nagy hangsúlyt fektetnek a betanításra, bízva abban, hogy hosszú távon tudnak a hallgatóban gondolkodni „Betanítjuk a hallgatókat és örülnénk, ha később a munkavállalóink lennének és betöltenék a munkaerőpiaci rést.”

Legfontosabb kompetenciák/tulajdonságokként az alábbiakat sorolták föl: legyen érdeklődő a szakmája és a szervezet iránt, képes legyen csapatban dolgozni, legyen együttműködő, motivált, lojális, pozitív hozzáállású, legyenek céljai, képes legyen motiválni magát, legyen nyitott, „szabálykövető”, rendelkezzen folyamatszempléttel, képes legyen alkalmazkodni, rendelkezzen megfelelő szakmai és általános tudással.

A szervezethez bekerülő hallgatókat, frissdiplomásokat tréningek segítségével igyekeznek támogatni a beilleszkedésben. Ebben a csoportban is fontosnak tartották a nyelvtudást, a szakmai nyelvtudást és az idegennyelvtudást is. Emellett fontos volt a prezentációs készség, a tárgyalástechnika, projektmenedzsment, folyamatszemplélet és minden soft skill mely elősegítheti az eredményes munkát.

#### *4.2. Végzős hallgatók kompetenciáinak vizsgálata*

A kérdőíves vizsgálat a Dunaújvárosi Egyetemen zajlott 2019 februárjában-márciusában. Mind az egyetem oktatóit, mind a hallgatóit megkértük, hogy töltsenek ki egy, a hallgatói kompetenciákkal kapcsolatos kérdőívet. A két kérdőív szinte ugyanazokat a kérdéseket tartalmazta, így az eredmények könnyen összehasonlíthatók. A hallgatókat csak közvetetten mértük, azaz a megkérdezettek nem oldottak meg standardizált képességmérő tesztet, csak szubjektív véleményüket kérdeztük meg tudásukkal és képességeikkel kapcsolatban. Először általánosságban kérdeztük meg, hogy hallgatók milyen szintű kulcskompetenciákkal rendelkeznek, majd a kompetenciákat elemeikre bontottuk, minden kompetenciát 4-6

részterületre, így összesen egy 50 itemből álló kérdést hoztunk létre. Az oktatók közül 63 fő töltötte ki a kérdőívet közülük 36 férfi és 27 nő. A válaszadó hallgatók közül 176 fő férfi és 80 fő nő volt. A legfiatalabb hallgató 18, a legidősebb 67 éves volt, a hallgatók átlagéletkora 34,67 év. A hallgatók 34%-a nappali, 66%-a levelező munkarendbe tanul.

Először tehát általában kérdeztünk rá a kulcskompetenciákra, felsorolva valamennyit. Már ennél az általánosan feltett kérdésnél látható volt a különbség az oktatók és a hallgatók vélekedése között: a hallgatók jelentősen magasabbra értékelik saját kompetenciáik szintjét, mint oktatóik. Az azonban érdekes a 10 kompetenciaterületet megvizsgálva, hogy mind a hallgatók, mind az oktatók ugyanazt az 5 kompetenciát sorolták a gyengébb és az erősebb halmazba. A leggyengébbnek mindkét populáció az idegen nyelvi kompetenciát ítélte meg: az ötös skálán az oktatói átlag 2,56, a hallgatói átlag 3,02. Ez tudományterülettől, szaktól függetlenül több szempontból is probléma. A munkáltatók elvárják egy diplomás munkavállalótól, hogy legalább egy idegen nyelven (ez az esetek túlnyomó többségében az angol nyelv) legalább középfokon kommunikáljon, de sok munkáltató még egy idegen nyelv középfokú tudását is előírja (Szabó – Mátó, 2015).

Ugyancsak gyengének minősítette mindkét minta a matematikai kompetenciát: az oktatók szerint a harmadik leggyengébb kompetencia, átlaga 2,78; a hallgatók szerint a második leggyengébb kompetencia, átlaga 3,29. Ennek a kompetenciának a hiányossága számos problémát vonhat maga után a szakmai területeken, hiszen a több tudományterület (műszaki, természettudományos, informatikai) alapvetően épít a magas szintű matematikai kompetenciára, és ennek alacsony szintje hátráltathatja az adott szakma megfelelő elsajátítását.

Szintén gyengének ítélte meg mindkét populáció a Vállalkozó kompetenciát: az oktatók szerinti átlag 2,81, a hallgatók szerinti pedig 3,3. Ennek a kompetenciának az alacsony szintje már a tanulmányok alatt, illetve később a munkába állás során és után is problémákat okozhat, hiszen olyan tudást és képességeket foglal magába, mint pl. célok kitűzése és azok megvalósítása; feladatok szervezése, tervezése; felelősségvállalás; illetve az önállóan és a csapatban végzett munka.

Ugyanakkor viszonylag magas szintűre értékelték mind az oktatók, mind a hallgatók az Anyanyelvi kompetenciát: az oktatói rangsorban a harmadik helyen áll 3,27-es átlaggal, míg a hallgatók – saját bevallásuk szerint – legmagasabb szinten ezt a kompetenciát birtokolják, az átlag 4,33. Mindkét eredmény megnyugtatónak mondható, hiszen nincs olyan szakterület, ahol ne lenne szükség az anyanyelv magas szintű ismeretére mind szóban, mind írásban.

Ugyancsak magasra értékelte mindkét csoport a hallgatók Digitális kompetenciáit. Ám meglepő, hogy míg az oktatók szerint hallgatóik ezt a kompetenciát birtokolják a legmagasabb szinten (átlag: 3,71), a hallgatók rangsorában csak a harmadik helyen áll – bár átlaga így is magasabb, mint az oktatók által adott: 3,82. Ez szintén olyan kompetencia, amelynek magas szintű tudása nélkül – tudományterülettől szinte teljesen függetlenül – nem lehetséges a tanulmányok sikeres elvégzése, és még kevésbé a munkaerőpiacon való sikeres helyállás.

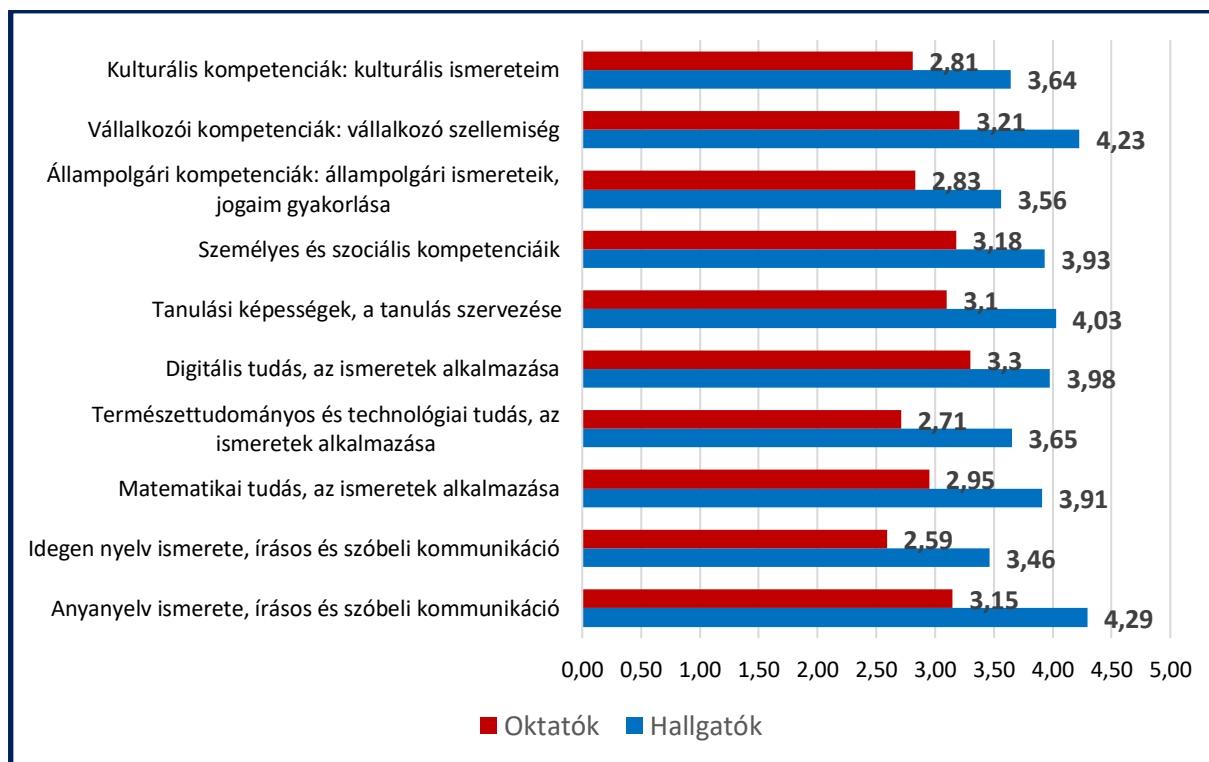
A két kérdőív meghatározott kérdéseit egy adattáblába dolgoztuk össze, beiktattunk egy új nominális változót (oktató/hallgató), és kétmintás t-próbával megvizsgáltuk, hogy van-e különbség az oktatók és a hallgatók véleménye között a hallgatók kulcskompetenciái szintjének tekintetében. A kétmintás t-próba azt mutatta, hogy egyetlen kompetenciát kivéve valamennyi esetben szignifikáns különbség volt a hallgatók és az oktatók értékelése között. A szignifikáns különbséget nem mutató változó a Digitális kompetencia volt. Ha megnézzük az átlagérték közötti különbséget a Digitális kompetencia esetében, azt látjuk, hogy az csupán 0,106 – míg pl. az anyanyelvi kompetencia esetében az átlagértékek közötti különbség majdnem tízszerese az előbbinek: 1,062.

A kérdőív további részében a kulcskompetenciákat részterületekre bontottuk, azokat összekevertük, majd újra megkérdeztük mind az oktatókat, mind a hallgatókat, hogy egyrészt milyen a hallgatók jelenlegi kompetenciaszintje, másrészt milyen szint lenne szükséges a sikeres tanulmányokhoz. Megvizsgálva, hogy hogyan vélekedtek az oktatók a hallgatók meglévő kompetenciáiról, amikor a kompetenciákat részleteikre bontottuk, azt tapasztaltuk, hogy nincs jelentős különbség az általánosan feltett kérdés válaszihoz képest. Amikor azonban összehasonlítottuk a hallgatói kérdőív eredményeit, és összevetettük az általánosságban feltett kérdésre és a részekre bontott kompetenciákra adott válaszok eredményeit, azt láttuk, hogy amikor a kompetenciák részterületeire kérdeztünk rá, a hallgatók magasabbra értékelték egyes kompetenciáikat.

A legjelentősebb változás – mindkét rész minta esetében – a Vállalkozói kompetencia szintjének megítélésében történt. Míg az általános kérdésre az oktatók válaszaik átlaga 2,81 volt, és így ez a kompetencia a sorrend rosszabbik felébe került, addig a részletes lekérdezéskor az átlag 3,21 lett, és így a második legmagasabb átlagot érte el. A kompetenciaterületek közül magasra értékelték az oktatók, hogy a hallgatók tudnak önállóan és csapatban is dolgozni (3,38), és tudnak felelősséget vállalni a tetteikért (3,27). A hallgatói kérdőívben az általános kérdésre az átlag 3,3 volt, és ez a kompetencia a 10 elemből álló lista hetedik helyen állt, addig a részletes lekérdezés összesítése után a hallgatók úgy ítélték meg, hogy a Vállalkozói kompetenciáik

állnak a második legjobb helyen valamennyi kulcskompetencia közül. Az átlag 4,23 lett, ami azt jelenti, hogy a jó és a kiváló között helyezkedik el. Mivel mind az oktatók, mind a hallgatók jelentősen jobbra értékelték a Vállalkozói kompetenciát, amikor a részterületekre kérdeztünk rá, az valószínűsíthető, hogy egyik célcsoport sem tudja pontosan, hogy a Vállalkozói kompetencia pontosan milyen tudás-, képesség- és attitűd-elemekből áll.

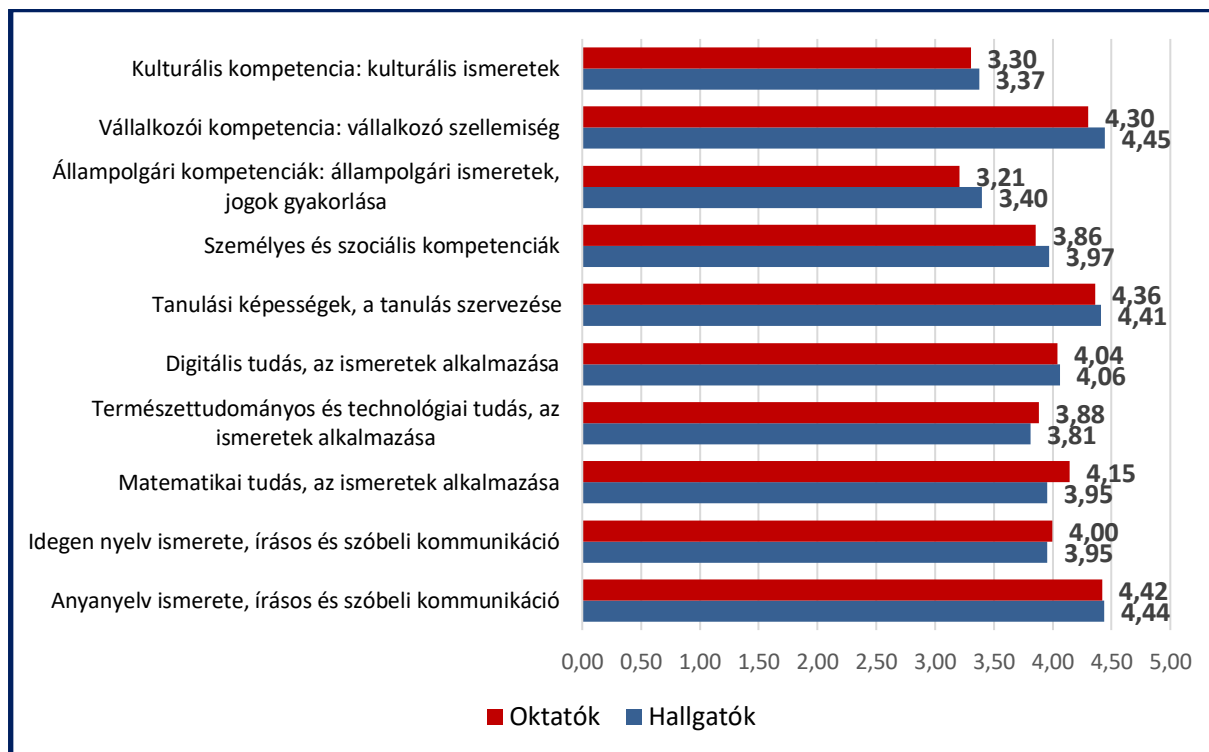
Ezek után megvizsgáltuk, hogy mekkora különbség van a hallgatók meglévő kompetenciáinak szintje között az oktatók és a hallgatók véleménye szerint. Az összes kompetencia esetén a különbség több tizedespontnyi nagyságú, a legkisebb különbségek 0,7-0,8 különbségek mutatnak az átlagok között. Vannak azonban olyan kompetenciák, ahol az oktatók és a hallgatók véleménye közötti különbség meghaladja az 1,0-t: Anyanyelvi és Vállalkozói kompetencia. Az oktatók és a hallgatók véleménye közötti különbségeket szemlélteti az 1. sz. ábra.



1. ábra: Hallgatói kompetenciák meglévő szintje (részletes lekérdezés összesítése után) – oktatók és hallgatók szerint (saját szerkesztés)

Ahogy a kutatás bevezetésében jeleztük, azt is felmértük, hogy mit gondolnak az oktatók és a hallgatók a kompetenciák szükséges szintjéről: mennyire fontosak az egyes kompetenciaelemek, hogy a hallgatók sikeresen befejezzék tanulmányaikat, oklevelet szerezzenek, majd munkát vállaljanak. Ebben az esetben is ugyanazt az 50 ítemes

kompetencialistát kérdeztük le oktatóktól és hallgatóktól egyaránt. A 2. sz. ábra szemlélteti az oktatók és hallgatók véleménye közötti különbséget a kompetenciák szükséges szintje esetében.



2. ábra: Hallgatói kompetenciák szükséges szintje (részletes lekérdezés összesítése után) – oktatók és hallgatók szerint (saját szerkesztés)

Meglepő módon a kompetenciák szükséges szintjénél alig van különbség az oktatói és hallgatói vélemények között: a legnagyobb különbség mindössze 0,2 a két csoport véleménye között. Ugyancsak hasonlóan vélekedtek a fontos és a kevésbé fontos kompetenciákról: mind a hallgatók, mind az oktatók a legkevésbé fontosnak ítélték meg a Kulturális és az Állampolgári kompetenciát, és a leginkább fontosnak az Anyanyelvi kommunikációt, a Tanulás tanulását és a Vállalkozói kompetenciát.

Ami azonban meglepő – összehasonlítva a 1. sz. ábrát a 2. sz. ábrával –, hogy néhány kompetencia esetében a hallgatók kérdőíve alapján magasabb átlagot kaptunk, vagyis a hallgatók fontosabbnak ítélték meg bizonyos kompetenciákat a sikeres tanulmányokkal és munkakezdéssel kapcsolatban. A hallgatók – ismervén a jelenlegi munkaerőpiac és társadalom kihívásait és elvárásait – fontosabbnak ítélik meg a Vállalkozói, az Állampolgári, a Személyes és szociális és a Digitális kompetenciát (bár a különbség itt is rendkívül kicsi), mint az oktatóik. Az azonban nem várt eredmény, hogy ugyancsak fontosabbnak értékelték a Tanulási kompetenciát. Csupán három kompetencia esetében magasabb az oktatói értékelés átlaga: Matematikai, Természettudományos és technológiai és az Idegen nyelvi kompetencia.

## 5. Értékelés, összegzés

A két vizsgálat eredményeit összehasonlítva elmondható, hogy a vállalati szektor képviselői által megfogalmazott elvárások nagyrészt összhangban vannak a hallgatói és az oktatói válaszokkal is. Ugyanakkor kiemelendő, hogy a vállalati igényekhez az oktatók által adott visszajelzés közelebb áll. A hallgatók jellemzően pozitívabban értékelték meglévő kompetenciáik szintjét, mint oktatóik. Ha részletesebben összevetjük a vállalati elvárásokat és a hallgatói kompetenciákat, akkor azt látjuk, hogy cégek alapvetően az ún. soft skilleket tartják fontosnak (nyitottság, magabiztosság, csapatban való együttműködés, jó kommunikációs készség, pozitív hozzáállás, proaktivitás stb.), amelyek meglehetősen nehezen azonosíthatók egy-egy kulcskompetenciával, talán leginkább a személyes-szociális és a vállalkozói kompetenciákhoz állnak közel – amelyek viszont nem kötődnek sem meghatározott egyetemi kurzusokhoz, de még egyetemi szakokhoz sem. Hangsúlyozni kívánjuk, hogy ebben a tekintetben minden egyetemi oktatónak felelőssége van, hogy a kollaboratív oktatási módszerek alkalmazásával, valamint a hallgatókkal való pozitív viszony kiépítésével folyamatosan fejlessze a hallgatókban ezeket a készségeket.<sup>1</sup> Egyébként ezen két kompetenciát tekintve az oktatók közepesen magasra értékelték a hallgatók szintjét: személyes-szociális: 3,18, vállalkozói: 3,21).

Ugyanakkor azt is meg kell állapítani, hogy a munkáltatók jelentős mértékben elvárják frissdiplomás munkavállalóiktól megfelelő magyar- és idegennyelvtudást, valamint a szakmai ismereteket. Ezek leginkább az anyanyelvi, idegen nyelvi, matematikai, természettudományos és a digitális kompetenciákkal azonosíthatók. Ezen kompetenciaterületek közül néhány esetében a hallgatók meglévő szintje (az oktatók szerint) alig elfogadható, és így mindenképpen fejlesztést igényel. Míg az oktatók a közepesnél magasabbra értékelték a hallgatók kompetenciáit az anyanyelvi (3,15) és a digitális területen (3,3), ennél gyengébbnek ítélték hallgatóik tudását matematikából (2,97), a természettudományokból (2,71), különösen pedig idegen nyelvből (2,59). Ahogyan korábban jeleztük, a hallgatók többnyire szignifikánsan magasabbra értékelték saját kompetenciáikat, ám még ők is – az anyanyelvi kompetenciát kivéve – majdnem jónak (3,98; 3,91) vagy a közepes és a jó közöttinek (3,65; 3,46) ítélték meg saját kompetenciaszintjüket. Ezen kompetenciák viszonylag magas szintje azonban elengedhetetlen a munkaerőpiacra való a sikeres beilleszkedéshez – különösen azon szakmák esetében, amelyekre a Dunaújvárosi Egyetem készíti fel a hallgatóit.

---

<sup>1</sup> A módszertani megújulás egy lehetséges útját dolgozta ki Balázs–Szalay, 2016.

A vállalati tapasztalatok azt mutatják, hogy az oktatói megélések a gyakorlatban igazolódnak. A vizsgálat eredményeit figyelembe véve ismételten fel kell hívni a figyelmet arra a szakadékra, ami az oktatási intézmények Képzési és Kimeneteli Követelményei és a vállalati szektor igényei között tátong. Amellett, hogy a folyamatos tananyagfrissítések során az egyes tantárgyak tartalmát a szakma legfrissebb eredményeivel töltjük fel, szükséges, hogy a vállalatokat közelebb engedjük, beengedjük a képzéseinkbe, annak érdekében, hogy az adott munkafeltevő piachoz illeszkedő munkavállalót bocsássonak ki az intézmények.

### Irodalomjegyzék

Anderson, B. (2020). The Most In-Demand Hard and Soft Skills of 2020.

<https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2020/most-in-demand-hard-and-soft-skills> [Letöltés ideje: 2020. 02. 15.]

András I. és mtsai (2016). HASIT. 5. Alprogram. Mérések, kutatások. Dunaújváros: DUE Press.

Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák.

<http://ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto> [Letöltés ideje: 2017. 10. 13.]

Balázs L., Szalay Gy. (2016). A tanári reziliencia fejlesztésén alapuló módszertani megújulás a közoktatásban. In: Károly K., Homonnay Z. (szerk.). Kutatások és jó gyakorlatok a tanárképzés tudós műhelyeiből. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó. 48-61.

Education GPS.

<https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=HUN&treshold=10&topic=PI> [Letöltés ideje: 2020. 03. 04.]

Gogh E., Kovari A. (2019). Tanulás önszabályozásának tapasztalatai egy szakgimnáziumban. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 9(2), 72-86.

Halász G. (2012). Hallgatói kompetenciavizsgálatok. In: *Educatio*. 3. 401-422.

[http://epa.oszk.hu/01500/01551/00061/pdf/EPA01551\\_educatio\\_12\\_03-401-422.pdf](http://epa.oszk.hu/01500/01551/00061/pdf/EPA01551_educatio_12_03-401-422.pdf) [Letöltés ideje: 2018. augusztus 8.]

Kincsesné V. B., Farkas G., Málóvics É. (2017). A kompetenciafejlesztés eredményességének mérése a felsőoktatásban. In: Villányi M., Kazár K. (szerk.): *Menedzsment innovációk az üzleti és a nonbusiness szférákban*. Szeged: SZTE Gazdaságtudományi Kar, 202–216.

Kővári, A. (2019). A felnőttoktatás 4.0 és az az ipar 4.0 kihívásai az életen át tartó tanulásban. *PEDACTA*, 9(1), 9–16.

Osrorics L., Szalay B., Szepesi I., Vadász Cs. (2016). PISA2015 Összefoglaló jelentés. Budapest: Oktatási Hivatal.

[https://www.oktatas.hu/pub\\_bin/dload/kozoktatas/nemzetkozi\\_meresekek/pisa/PISA2015\\_osszefoglalo\\_jelentes.pdf](https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/kozoktatas/nemzetkozi_meresekek/pisa/PISA2015_osszefoglalo_jelentes.pdf) [Letöltés ideje: 2018. augusztus 31.]

Petrone, P. (2019). The Skills Companies Need Most in 2019 – And How to Learn Them. <https://learning.linkedin.com/blog/top-skills/the-skills-companies-need-most-in-2019--and-how-to-learn-them>. [Letöltés ideje: 2020. 02. 15.]

Schleier, A. PISA 2018 Insights and Interpretations. <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf> [Letöltés ideje: 2020. 03. 04.]

Szabó Cs. M. – Mátó F. (2015). A munkaerőpiac elvárása: idegennyelv-tudás. In: András I., Rajcsányi-Molnár M., Németh I. (szerk.). Nyelvi terek. Dunaújváros: DUF Press. 9-28.

Ujbányi T. et al (2017). Ict Based Interactive and Smart Technologies in Education - Teaching Difficulties. Proceedings of the 229th International Conference on Education and E-learning (ICEEL), pp. 39–44.

### **Rövid szakmai életrajz**

Dr. Balázs László a Dunaújvárosi Egyetem intézetigazgató egyetemi docense. Az Alkalmazott Kommunikációtudományi és Szervezetfejlesztési kutatócsoport vezetője, a Kommunikációs Nevelésért Egyesület vezetőségi tagja. Felsőfokú tanulmányait az Eszterházy Károly Főiskola kommunikáció–történelem tanár, majd a Pécsi Tudományegyetem Kommunikáció szakokon végezte. Tudományos fokozatát a Pécsi Tudományegyetem Pszichológiai Doktori Iskola Alkalmazott Pszichológia programján szerezte. Kutatási területe 1) az érzelmi intelligencia, lelki állóképesség vizsgálata szervezeti közegben; 2) a szervezeti kommunikáció és kultúra összefüggéseinek feltárása a szervezeti tagok személyes jellemzőinek tükrében; 3) a készségfejlesztés alternatív lehetőségei.

Dr. Szabó Csilla Marianna egyetemi docensként dolgozik a Dunaújvárosi Egyetem Tanárképző Központjában; a Mérnök-tanár MA szakon a pedagógiai-pszichológiai modul felelőse és két pedagógus szakvizsgás szakirányú továbbképzés szakfelelőse. Felsőfokú tanulmányait a JATE-n, az ELTE-n és a PTE-n végezte, tudományos fokozatát az ELTE PPK-n A neveléstudományi Doktori Iskolában szerezte. Kutatási területe: 1) a Z generáció jellemző sajátosságai és viselkedésmintázatuk az interneten; 2) a tanulók és a hallgatók lemorzsolódásának lehetséges indikátorai; 3) a külföldi hallgatók integrációja a magyar felsőoktatási intézményekbe.