

hez vezetett, nem számol annak lehetőségével, hogy az elmúlt években nőtt a magasabb intellektuális tevékenységet igénylő pozíciók száma.

A bolognai folyamattal és következményeivel foglalkozó negyedik rész négy írásának lényeges felvetése a bolognai folyamat egyik prioritásként szereplő mobilitás előnyeinek (pl. nyelvtudás, szakmai tapasztalat, tapasztalatszerzés) tárgyalása. A Teichler által összegzett kutatások (*International Mobility of Students and Early Career, 2007*) tapasztalatai szerint az álláskeresésben 4–5 évvel az egyetem befejezése után nem mutatkozik eltérés azok között, akik részt vettek, és azok között, akik nem vettek részt mobilitási programban. A frissdiplomások véleménye szerint a mobilitásnak csökkent a jelentősége az elhelyezkedésben, ezzel szemben a munkaadók 2006-ban még azt nyilatkozták, hogy felelősségteljesebb feladatot tudnak ellátni azok, akik vettek már részt mobilitási programban, és úgy látták, hogy ha a karrier kezdetén nem is, de később megtérül a mobilitásba való befektetés.

A felsőoktatás társadalomban betöltött szerepének kérdése a 21., záró fejezetben (*Professionally Relevant Academic Learning, 2008*) bukkan fel az intézmények képzéseinek orientációja, a képzések tartalma kapcsán. Teichler megjegyzi, annak ellenére, hogy a bolognai folyamatnak nem explicit célja, hogy a végzősök munkaerőpiaci elhelyezkedését elősegítse, csupán az, hogy a képzések szakmai relevanciájára felhívja a figyelmet, a vizsgált felsőoktatási aktorok körében a bolognai reform mégis összekapcsolódik az „alkalmazhatósági vitával” (*employability debate*), mely a szakok/képzések munkaerőpiaci orientációjának fontosságát hangsúlyozza. A tanulmány szerint ugyanakkor a már említett pályakövetéses vizsgálatok népszerűsége az intézmények körében a képzésszervezés megalapozása, a végzősök munkaerőpiaci helyzetének megismerése céljából nőtt meg.

A többéves kutatási tevékenység eredményeinek összegzése, az egyes témákhoz kapcsolódó elméleti áttekintés és az alkalmazott megközelítési módok sokfélesége egyértelműen a kötet előnyére válnak. Azonban az elemzések nyugat-európai, egyesült államokbeli, sokszor többéves/-évtizedes kutatások eredményeit mutatják be, a kelet-közép-európai országok említése, a régióról szóló információk megjelenése esetleges. A magyarországi közönség körében a tanulmányok

így főként a módszertani vonatkozásokat tekintve tarthatnak számot érdeklődésre, és hasznos kiindulópontot szolgáltathatnak azok számára, akik a felsőoktatás és a munkaerőpiac összefüggéseiről készült kutatások eredményeibe kívánnak betekinteni.

(Teichler, Ulrich: *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings. Sense Publishers, 2009, Rotterdam/Taipei. 308 p.*)

Petres Andrea



TUDÁS ÉS RUGALMASSÁG – A DIPLOMÁS FOGLALKOZTATÁS EURÓPAI ESÉLYEI

A REFLEX-Projektet 16 ország (Ausztria, Belgium, Cseh Köztársaság, Egyesült Királyság, Észtország, Finnország, Franciaország, Hollandia, Japán, Németország, Olaszország, Norvégia, Portugália, Spanyolország, Svájc, Svédország) részvételével indították uniós keretek között, a projekt koordinátora a Maastrichti Egyetem Oktatási és Munkaerőpiaci Kutatóközpontja volt.

A projekt három nagyobb részből állt: a) országtanulmányokat készítettek, kiemelve az egyes országok azon strukturális és intézményi tényezőit, melyek meghatározzák a felsőoktatás és a munka világának kapcsolatát; b) kvalitatív vizsgálatot folytattak a diplomások kompetenciáiról a tudástársadalomban és c) kérdőíves kutatást végeztek a diplomások körében. Az első két rész beszámolója külön tanulmány formájában jelent meg. A kérdőíves vizsgálat eredményeit a most ismertetett tanulmány (*REFLEX-Projekt, a rugalmas szakember a tudástársadalomban*) közli, az elemzések 13 európai országból beérkezett adatok alapján készültek (Japán, Portugália és Svédország adatai hiányoznak).

Az empirikus bázist mintegy 70 ezer fő megkeresésével, országonként reprezentatív mintán végzett survey adja. A mintavételi egység az 1999/2000 tanévben ISCED 5A szinten végzett diplomás személy volt. A felvételt öt évvel a végzettség megszerzése után, 2005-ben folytatták le, a tanulmány 2007-ben jelent meg.



A kutatás célja az volt, hogy felmérje, a felsőoktatási intézmények milyen mértékben képesek a követelményeknek megfelelő kompetenciákkal felvértezni hallgatóikat, mennyiben hatnak a vállalatok és szervezetek igényei e követelményekre, valamint mit érzékelnek ebből a diplomások.

A tanulmány egyes fejezetei tematikusan foglalkoznak olyan kérdésekkel, mint a szakmaiság a tudástársadalomban, a diplomások szakmai munkája, kihívások a munkahelyi környezetben, a tudástársadalom kihívásai, a diplomások helye a társadalomban, az emberi tőke mozgósítása, a felsőoktatás és a diplomások elhelyezkedésének nemzetközi kérdései, valamint nyertesek és vesztesek.

A szakmaisággal szemben támasztott követelmények feltárása során három fő trend látszik kibontakozni. Elsőként az oktatás és így a felsőoktatás egyre növekvő súlya és időtartama az egyéni életpálya során. Másodszorban a munkaerőpiaci folyamatok változékonysága, harmadikként pedig a globalizáció és nemzetköziség jelentőségének növekedése.

E három trend új kompetenciákat követel meg a fiataloktól. Hagyományos követelménynek mondható a szakmaiság, a szakértővé válás egy adott területen; emellett a végzeteknek elég rugalmasság is kell válniuk ahhoz, hogy a karrierjük egészére nézve biztosíthatóak a megfelelő foglalkoztatottságot. Részben külső követelményként az Európai Unió Lisszaboni stratégiája célul tűzte ki a gazdaság innovatív energiáinak erősítését a humán tőke optimálisabb kihasználásával. A kompetenciák a következő területekre csoportosíthatók: szakmai gyakorlat, funkcionális rugalmasság, innováció, tudásmenedzsment, emberi erőforrások mobilizálása, és nemzetközi orientáció.

A felmérés eredményei szerint e követelmények többé-kevésbé általánosan megvannak az egyes országokban, Franciaországban erős többlet mutatkozik e területeken. A dolog kétarcúságát jól mutatja azonban, hogy szintén ebben az országban (valamint Olaszországban és Észtországban) magas azok aránya, akik e kompetenciák hiányáról számoltak be.

A nagy presztízsű intézmények végzettjei magasabb kompetenciákról számoltak be. Az egykori hallgatók többsége úgy nyilatkozott, hogy a képzési program során elsajátította azokat a készségeket, melyek az elhelyezkedéshez szükségesek

voltak (rövid távú cél), valamint képessé váltak újabb készségek elsajátítására, így karrierjük fejlesztésére (hosszú távú cél). Ezt a képet árnyalja, hogy a diplomások 15–20 százaléka, elsősorban az Egyesült Királyságban, Németországban és Olaszországban, saját bevallása szerint e célokat nem tudta hiánytalanul megvalósítani.

A diplomások többsége szerint a képzésük elsősorban a tanulási készséget erősítette, a munkakörnyezet kihívásaira azonban nem megfelelően készít fel; utóbbit nem az oktatás, hanem a konkrét munkatapasztalat segíti.

A diplomások többsége sikeresen helyezkedett el valamilyen felsőfokú képzettséghez kötött pozícióban. A fizetésekben még a vásárlóerő-paritás kiszűrése után is jelentős eltérések mutatkoznak országok szerint. A német, svéd és svájci diplomások keresnek a legtöbbet; a férfiak és a mesterszakon végzetek többet keresnek az átlagnál – elsősorban a mérnöki, jogi és gazdasági területről érkezettek. A kompetenciák magas szintje és az emberi tőke mobilizálásának képessége növeli a keresetet, míg az oktatás sajátosságainak és a munkatapasztalatoknak nincsen ilyen hatása.

A szerzők számos bizonyítékát találták annak, hogy az intézmények által termelt humán tőkét a munkaerőpiac valóban felhasználja. Egyrészt a diplomások munkanélküliségi rátája alacsonyabb az átlagosnál, másrészt a tudásuk és képességeik megfelelően hasznosulnak: mindössze a diplomások negyede érzi kompetenciáinak nem megfelelő használatát. Deficitet elsősorban a bölcsész végzettségűek, a dél-európai országok lakói mutatnak. A szerzők kiemelik az Egyesült Királyságot mint különösen veszélyeztetett országot. Nemek szerinti bontásban érdekes jelenség, hogy míg a nők munkanélküliségi kockázata általánosan magasabb, azonban ha el tudnak helyezkedni, képességeik, kompetenciáik nagyobb hányadát használják fel.

Azok a diplomások, akiknek magas az emberi erőforrások mobilizálásának képessége, valamint már a képzés ideje alatt szereztek – szakmai vagy bármilyen más – munkatapasztalatot, könnyebben helyezkednek el. Mind munkahelyet, mind képességeiknek megfelelő állást nagyobb valószínűséggel találnak azok, aki inkább gyakorlatorientált képzésben vettek részt.

A szakmák csoportosítására a szerzők saját tipológiát dolgoztak ki. Öt különböző területet határoltak le: gazdasági és társadalomtudományok

(pszichológusok, üzleti végzettségek; 29 százalék), technológiai és műszaki szakemberek (mérnökök; 20 százalék), „fél-professzionális” (tanárok és ápolók; 20 százalék) és klasszikus foglalkozások (orvosok; 9 százalék), valamint menedzserek (8 százalék). A diplomások 13 százaléka nem volt besorolható e kategóriákba, nem szakmai területen dolgoztak (hivatalnokok).

A nemi elkülönülés erősen mutatkozik: a fél-professzionális, gazdasági-szociális és a klasszikus területeken felülreprezentáltak a nők, a többi területen súlyuk kisebb. További megállapítás, hogy a fél-professzionális területen dolgozók inkább dolgoznak részmunkaidőben, és a klasszikus területen dolgozókkal együtt többnyire határozott idejű munkaviszonyuk van.

A kutatás eredményei alapján kétségbe vonható az a sztereotípa, miszerint a friss diplomások már a végzést követően autonóm, magasan specializált, szakmai tapasztalattal rendelkező szakemberek lennének. A felvétel megerősítette, hogy a diplomaszerezés önmagában nem jelent szakemberré válást, ehhez a képzésen felül többéves gyakorlat és tapasztalat lenne szükséges (a válaszadók átlagosan 3 évet jelöltek meg).

A klasszikus diplomás szakemberek túlnyomó többsége (80 százalék felett) jelezte, hogy a képzés, amiben részt vett, és a terület, ahol dolgozik, megfelelően fedi egymást. Ezzel szemben a fél-professzionális területen a szakemberek fele, technológiai-műszaki területen egynegyede, gazdasági-társadalomtudományi és menedzséri területen csupán egyötöde találta a képzéssel megegyezőnek foglalkozását.

A munkával kapcsolatos célkitűzések (orientáció) szempontjából jelentős eltérések mutatkoznak az egyes területek között. A fél-professzionális területen dolgozók számára kiemelkedően fontos a munkahely biztonsága, emellett a munka és családi élet összeegyeztethetősége, valamint olyan tevékenységek végzése, amelyek a társadalom, a közösség többi tagjának is hasznosak lehetnek. A másik végletet a menedzserek alkotják, akik elsősorban a kihívásokat, az önmegvalósítást, valamint a magas jövedelmet és státust keresik egy-egy munkahelyen. Az elégedettség legfontosabb forrása minden területen az autonóm munkavégzés lehetősége, ez alól a klasszikus terület képez kivételt, itt a tudományos jártasság és a képességek a legfontosabbak.

A klasszikus területre jellemző leginkább a társadalmi reprodukció. Jellemzően valamelyik szülő ugyanazon a területen szerzett diplomát, a végzetek már középiskolai éveiket is magas presztízsű iskolákban töltötték, körükből kerül ki a legtöbb második szintű diplomás, valamint doktori minősítés is. A keresetük is kiemelkedik a többi terület közül. E területhez közel hasonló jellemzőkkel bír a menedzserek csoportja is.

A klasszikus területen végzetek jellemezték képzésüket leggyakrabban igényesnek, számonkérőnek, és magas presztízsűnek, abban a tekintetben is, hogy a munkaadók elfogadják a diploma „tartalmát”. Másrészt azonban ezek a programok nyújtották a legszűkebb, specializált tudást.

A munkaerőpiaci rugalmasság két oldalról közelíthető meg. Egyrészt bizonytalanságot, kiszámíthatatlan foglalkoztatottságot eredményez, rontja a diplomások alkupozicióit, másrészt előlépést is eredményezhet.

A diplomások jelentős része határozott munkaidejű foglalkoztatásba kezdett a végzettség megszerzését követően, öt év elteltével többségük munkaszerződése már határozatlan időre szól. Az önfoglalkoztatás aránya alacsony, hozzávetőleg 10 százalék. Az egészségügy, illetve a szigorúan vett tudományos, valamint a mesterképzésből érkezettek esetén nagyobb a határozott munkaszerződés valószínűsége, míg alacsony a számítástechnikai, termelési végzettségek, általánosságban a gyakorlati képzésekből kikerülők esetén.

Munkahelyi mobilitás csak korlátozott mértékben figyelhető meg, a diplomások egyharmada nem váltott munkahelyet az eltelt öt év során, akik váltottak, azok fele is csak egyszer. Elsősorban a brit és a spanyol diplomások számítanak mobilnak, a német, cseh és francia diplomások a legkevésbé. Területek szerint a bölcsészek és az egészségügyi szakterületen dolgozók a legmobilabbak, a mérnökök a legkevésbé.

Pozitív, hogy a munkába állás gyorsan végbe megy, még a leginkább mobilak (akik egy-nél többször váltottak munkahelyet) sem válnak munkanélkülivé, csak az összes diplomás tizede volt a vizsgált időszakban munkanélküli. Az esetek többségében a váltás szektoron belül, jórészt a korábbival azonos területre történt.

Összességében a mobil diplomások közel harmada jelentett hiányosságokat, de közel azonos



hányadban voltak azok, akik szerint megfelelő kompetenciákkal rendelkeznek. A diplomások a képzés erősségét jelezték olyan kompetenciák esetén, mint szakképzettség, analitikus gondolkodás, tanulási készség, míg a képzés gyenge pontjait a nyelvi és tárgyalási hiányosságok jelentették.

A kérdőívben a szervezeten belüli innováció meglétére, valamint a kérdezett ebben játszott szerepére is rákérdeztek. Más kutatásokkal összhangban olyan szervezetek esetén találtak magas szintű innovációt, melyek erős versenykörnyezetben, nemzetközi környezetben működnek. Az innováció mértéke a szervezet méretével arányosan növekszik, elsősorban a telekommunikációs és szállítási, valamint a termelési szektorokban.

Az állami, költségvetési szervezetek esetében egyetlen területként a módszertani, tudományos tevékenységek esetében volt megfigyelhető jelentős innovációs tevékenység, elsősorban az oktatás területein.

Önmagában az, hogy a diplomás olyan szervezetben dolgozik, mely nagymértékben adaptálja az innovatív eljárásokat, nem jelenti azt, hogy személyesen is részt vesz ebben a tevékenységben. A kutatás alapján a megkérdezettek elsősorban a tudományos innovációkban kapnak szerepet, és sokkal kisebb mértékben valamely technológiát érintő fejlesztésben.

A cseh, észt, finn norvég diplomások körében magasabb az innovációban részt vevők aránya, míg ez az arány alacsony a német, spanyol, és svéd diplomások esetén. Az innovációs tevékenységben játszott szerep valószínűbb, ha a képzés színvonalasnak, magas presztízsűnek számított, széleskörű volt, magas önállóságot, szabad programválasztást nyújtott, előtérbe helyezte a kutatókat, a csoportos munkát.

A kompetenciák tekintetében az innovációk létrehozásában játszott szerephez olyan készségek voltak szükségesek, mint a jó prezentációs készség, új ötletek és megoldások, nyitottság, mások mozgósítására való képesség, analitikus gondolkodás, tanítási képesség gyors tanulás.

A kutatás alapján úgy tűnik, hogy a diplomások megfelelően mozgósítják saját erőforrásaikat, alacsony azoknak az aránya, akik úgy érzik, hogy képességeik „alulhasznosítottak”. Magas azok aránya, akik munkán kívül más tevékenységeket is végeznek, családjuk van, képzésben, vagy valamely civil szervezet munkájában vesznek részt.

A kutatás a nemzetköziség vizsgálatára is kiterjedt. A kérdezettek négy százaléka más országban született, mint ahol a végzettségét megszerzte (kétszer ennyi azok aránya, akiknek a szülei más ország szülöttei). Ez a kép változatos az egyes országokat nézve, a külföldiek aránya tíz százalékos körüli az Egyesült Királyság és Svájc felsőoktatásában, míg Belgiumban, Olaszországban, Spanyolországban, továbbá a vizsgált új uniós tagállamokban ez az arány két százalékos alatti.

Az összes megkérdezett negyede töltött valamennyi időt külföldön. A végzettség megszerzése után a diplomások hét százaléka tett részt valamilyen külföldi képzésben, melynek átlagos időtartama négy hónap volt, 16 százalékos vállalt a diploma megszerzése után külföldön munkát, átlagosan 11 hónapig. A munkavállalás legfőbb célországai Németország, az Egyesült Királyság, Svájc és az Egyesült Államok.

A külföldön tett hosszabb rövidebb kitérő egyértelműen csökkent a munkanélküliség kockázatát; a külföldi tapasztalat könnyebbé teszi mind az elhelyezkedést, mind a munkahelyváltást. Hogy a külföldi tartózkodás szélesebb látókört alakít ki, igazolja, hogy azok a hallgatók, akik rendelkeznek külföldi tapasztalattal, ugyanannyi vagy kevesebb tanúlással jobb eredményeket értek el. Ezt a képet árnyalja azonban, hogy a mobil hallgatók nagy része olyan családból származik, ahol legalább az egyik szülő felsőfokú végzettségű.

A mobilitás nyerteseinek és veszteseinek meghatározása történhet objektív és szubjektív kritériumok mentén. Objektív tényezők a biztos állás megléte, fizetés mértéke, valamint, hogy egyezik-e a képzettség szintje és területe a betöltött állásával. A szubjektív tényezők az elégedettség és a munkavállaló értékeinek megfelelő munkahely.

A szerzők az objektív kritériumok négyes osztályozását használják. Eszerint sikeres az, aki mind horizontálisan (képzettségnek megfelelő területen), mind vertikálisan (képzettségnek megfelelő szinten) „megfelelő” helyen dolgozik. Ebben a felosztásban sikeresnek tekinthető a kérdezettek háromnegyede, míg vertikálisan tizedük, horizontálisan minden tizenkettedik „tévés” pozícióban dolgozik. Mindössze hat százalékos azok aránya, akik egyetlen szempontból sem a megfelelő helyen dolgoznak. A brit és spanyol diplomások körében legnagyobb a „tévés” pozí-

cióban dolgozók aránya, a déli országokban legmagasabb a munkanélküliség.

Elsősorban a bölcsész, a társadalomtudományi és a természettudományos területeken jellemző a horizontális eltérés. A sikerességet elsősorban meghatározó tényezők a szakmailag releváns munkatapasztalat, a szakmai orientációval bíró képzési struktúra. A vertikális sikertelenség előfordulását csökkenti a széles szociális kapcsolatrendszer megléte, a jobb tanulmányi eredmény.

A sikeresség szubjektív indikátorát a szerzők a munkával kapcsolatos értékeken végzett faktoranalízissel nyert dimenziók mentén vizsgálták. Három jól lehatárolható orientáció figyelhető meg, ezek a karrier/státusz, a szakmaiság/innováció és a szociális irányultság. A kérdezettek túlnyomó többsége az innovatív dimenzió értékeit tartotta fontosnak. Jelentős a különbség a nemek között: a férfiak inkább a karrierszempontokat, míg a nők a szociális és szakmai dimenziót tartják fontosabbnak.

A megkérdezettek kétharmada összességében elégedett a munkahelyével, ezt növeli a szakmai értelemben vett nyertes pozíció. Általánosságban az elégedettséget a szakmai, valamint a szociális dimenzió határozza meg, amit úgy is értékelhetünk, hogy a karrierszempontok, a törekvés előtérbe kerülése mindig az adott helyzettel való relatív elégedetlenséget eredményez.

A szakmai és szociális értékek megvalósítása fontosabbnak tűnik a magasabb jövedelmi helyzetű országokban, ezzel párhuzamosan a megfelelő bérezés az alacsonyabb jövedelmű országokban fontosabb, míg a karrierszempontok minden országban kitüntetett szerepet játszanak. A végzettségi szint és a nem megfelelő munkahely közötti eltérés növeli az elégedetlenséget.

A szerzők javaslatokat is megfogalmaznak a felsőoktatás szereplői számára. Az Európai Bizottság feladata szerintük, hogy a felsőoktatás tovább haladjon a nemzetközivé (európaivá) válás felé, ez kiemelten fontos a globalizáció tendenciái közepette. Ezt a célt a nemzetközi csereprogramok és kifejezetten a nyelvtanulás támogatásával lehet elérni.

A nemzeti kormányzatok feladata a tudományos és szakmai képzési orientációk erősítése; a szakmailag releváns gyakorlati programok és munkavégzés ösztönzése még az oktatás keretei között. Biztosítani kell a munkahelyek közötti zavartalan és gyors átállást, azaz lehetőleg kerül-

ni kell a munkanélküli periódusokat. Emellett, részben épp a munkanélküliség alternatívájaként, erősíteni kellene a részmunkaidős foglalkoztatási formákat.

A munkaadóknak fel kell ismerniük, hogy munkaerő-állományuk jelentős része kihasználatlan tudás- és kapcsolati tőkével rendelkezik, nem elégséges a minőség hagyományos jeleire figyelniük a diplomás szakemberek alkalmazásakor, ehelyett a tudás és kompetenciák közvetlenebb jellemzése szükséges.

A felsőoktatási intézményeknek erősíteniük kell a számonkérés módszereit, elsősorban a kreativitást serkentő feladatokkal, úgymint prezentációk, feladatsorok alkalmazása szemben a feleletválasztós tesztekkel. Emellett hangsúlyt kell fektetniük a szakmai gyakorlatokra, elsősorban a képzést érintő területeken, valamint nemzetközi környezetben, illetve éles munkahelyzetekben.

A hallgatóknak a már elhangzottakkal összhangban érdemes olyan környezetet keresniük, ahol megfelelő szakmai tapasztalatokra tehetnek szert, valamint fontos kapcsolatokat építeniük és ápolniuk.

A szerzők reménye szerint felmérésüket rendszeressé tehetik, valamint bővíthetik a részt vevő országok körét. Így hosszabb távon is figyelemmel lehet kísérni a diplomások életútját, fel lehet készíteni az újabb nemzedéket a változásokra.

(Allen, Jim & van der Velden, Robert [eds]: *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project. Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, 2010. 286 p.*)

Horváth Ákos



ÚJ SZEMLÉLET A FELSŐOKTATÁSBAN – MÓDSZEREK A FOGLALKOZTATHATÓSÁG FEJLESZTÉSÉRE

Világviszonylatban nagy kihívás a tömegessé vált felsőoktatás oktatási minőségének kérdése és ezen oktatás direkt kapcsolódása a munkaerőpiacokhoz. Az EU 2020 stratégiájában további tömegesedéssel számol, sőt azt tűzte ki célul, hogy – korosztályi pontosítás nélkül – a fiatalok 40 szá-