

MUNKAERŐ-PIACI ELVÁRÁSOK AZ EGYSÉGES KÉPESÍTÉSI KERETRENDSZER TÜKRÉBEN

*JOB HUNTING OF GRADUATES IN THE LIGHT OF THE
STANDARDIZED QUALIFICATIONS FRAMEWORK*

MÓRÉ MARIANN egyetemi docens

Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar

KOZÁK ANITA tanársegéd

Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar

SZABÓ GYULA adjunktus

Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar

ABSZTRAKT

Many experts think that one of the most progressive recommendations of the European Union with versatile ways of application and strategic opportunities is the European Qualifications Framework (EQF). The qualifications frameworks are approaching to the training from the outputs instead of the inputs and they emphasize the learning results as the decisive aspect of the process. The undisguised goal of EQF is to promote the mobility of labour force and to recognize the further demands for learning. In Hungary in the framework of the TÁMOP 4.1.3 project the development work has started, the results of which were presented in Brussels by the Hungarian Institute for Educational Research and Development. The advisory board, which supervises the qualification framework has accepted the report. By analysing the report and reviewing the content of EQF, a new way of application seems to evolve. By introducing the result based approach the graduated students will be capable to formulate their knowledge more specifically and more suitably for the demands of the employers when they enter the labour market and hereby they can increase their chances during job hunting. This paper confers the most important aspects of job hunting techniques and job interviews with the opportunities provided by the EQF.

1. A képesítési keretrendszer bevezetésének előzményei

Az Európai Parlament és az Európai Unió Tanácsa 2008. április 23-án fogadta el azt az ajánlást (11), amely az egész életen át tartó tanulás Európai Képesítési Keretrendszerének létrehozását tűzte ki céljául. A dokumentum több fontos előzményre hivatkozik. Megemlíti a Tanács 2000-ben Lisszabonban megtartott ülését, amely kiemelt feladatként tekintett az oktatási és képzési rendszerek olyan átalakítására,

amely a tudásalapú társadalom kialakítását célozza. Kitér az egész életen át tartó tanulásról szóló 2002. június 27-i állásfoglalásra, amely a bolognai folyamat eredményeire alapozva egy keretrendszer kifejlesztését célozza meg, azzal a céllal, hogy a képesítések nemzetközi elismerése megvalósulhasson. 2003-ban a Bolognai Koordinációs Testület munkacsoportot hozott létre az európai szintű felsőoktatási képesítési keretrendszer kialakítására. A munka eredményeként a miniszteri értekezlet 2005 májusában elfogadta az „Európai felsőoktatási térség képesítési keretrendszerét”. 2006-ban az uniós tagállamok felsőoktatásért felelős miniszterei jóváhagyták azokat az irányelveket amelyek az Európai Képesítési Keretrendszer minőségbiztosításának alapjául szolgálhatnak. Az előzmények figyelembevételével 2008-ban az ajánlás 4. pontja kitért arra, hogy a képesítések meghatározásakor tanulási eredményeken alapuló megközelítést kell alkalmazni, s egyenértékű módon kell figyelembe kell venni a különböző tanulási utakon megszerzett tanulás eredményét is. Az ajánlás hangsúlyozza, hogy a képesítési keretrendszer fő célja az egész életen át tartó tanulás ösztönzése, a munkaerő-piaci esélyek növelése, a munkaerő mobilitás támogatása. A képesítési keretrendszer világméretű jelentőségét mutatja, hogy az OCD 2005-ben indította el a DeSeCo projektet, amelynek keretében feltérképezték a kompetencia fogalmát. Az Európai Unióban kialakuló keretrendszerek céljaikat és tervezésüket illetően is különböznek egymástól (12). Létrehozásukat kezdeményezik kormányok, szolgáltatók, bevezetésük tekintetében a reformhoz kötött és jogszabállyal kikényszerített forma is előfordul. Magyarországon a kormány 2008-ban a 2069/2008. (VI. 6.) határozatban döntött Európai Képesítési Keretrendszerhez való csatlakozásról és az Országos Képesítési Keretrendszer létrehozásáról. A kidolgozás költségeit a TÁMOP 4.1.3. „A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése” projekt keretében biztosította.

2. Fogalmi megközelítések

A fejezetben tisztázzuk a keretrendszer és az abban használt kifejezések EU-ban elfogadott értelmezését. A fogalmak meghatározása a TÁMOP 4.1.3 projekt keretében zajló fejlesztő munka eredményei (13).

Képesítési keretrendszer: a képesítések meghatározott szempontok szerinti osztályozására és fejlesztésére szolgáló általában politikai, vagy stratégiai vízióval rendelkező eszköz, amely horizontálisan és vertikálisan meghatározza a különböző képesítések közötti kapcsolatokat.

EKKR: Egységes Képesítési Keretrendszer olyan átfogó keretrendszer, amely világossá teszi az európai nemzeti képesítési keretek és rendszerek, valamint az azokban foglalt képesítések viszonyát, és így a nemzeti keretek, rendszerek közötti illeszkedési mechanizmusként, metakeretként szolgál. A rendszer tehát összekapcsolja a különböző országok képesítési rendszerét, és olyan fordítási eszközként alkalmazható, amely könnyebben olvashatóvá teszi az egyes országokban megszerzhető képesítéseket. Az EKKR-nek nyolc különböző referenciaszintje van (a

közoktatási végbizonyítványtól a doktori címig), amelyet a tanulási eredmények alapján határoznak meg.

MKKR: Magyar Képesítési Keretrendszer az ország képzési szolgáltatói által kibocsátott képezéseket összefogó nemzeti szintű képesítési keretrendszer, a képezések osztályozásának eszköze, az elért tanulási szint meghatározására szolgáló kritériumok szerint.

Tanulási eredmény: tudás, készségek és kompetencia szempontjából meghatározott megállapítások arra vonatkozóan, hogy a tanuló egy tanulási folyamat befejezésekor mit tud, ért és képes elvégezni.

Tudás: az információk tanulással történő feldolgozásának eredménye. A tudás egy munkaterülethez vagy tanulmányi területhez kapcsolódó tények, elvek, elméletek és gyakorlatok összessége.

Képesség: három képességelem együtteseként határozható meg. Az OKKR szempontjából ezek a motoros képességek, terület specifikus képességek, terület-általános képességek.

Attitűd: értékelő viszonyulást jelent, amelynek érzelmi kompetensét, kognitív összetevőjét, és konatív elemét kell figyelembe venni.

Autonómia és felelősségvállalás: a kompetencia jellemzőinek tekinthetők, annak érzelmetől átítatott komponensét jelenti. Az OKKR szempontjából azt kell megvizsgálni, hogy az egyén miben képes autonómiára, miért vállal felelősséget, hogyan vesz részt társas környezetben zajló tevékenységekben.

Kompetencia: a tudás, készségek és személyes, szociális és/vagy módszertani képességek használatának bizonyított képessége munkahelyi vagy tanulási helyzetekben a szakmai és személyes fejlődés érdekében.

Az EKKR tanulási eredmények alapú megközelítésében nyolc referenciaszintet különböztet meg a tudás, a készségek, a személyes és szakmai kompetencia szempontjai szerint. Ez utóbbi – a kompetencia – további négy szempont szerint értelmezendő: autonómia és felelősség, tanulási kompetencia, kommunikáció és szociális kompetencia, szakmai kompetencia.

3. A nemzetközi gyakorlat

A nemzetközi gyakorlatot és az előzményeket Derényi (14) és Gönczi (2009) foglalta össze először egységes keretbe. A tanulási eredmény alapú megközelítés a behaviorista pszichológia egyik eredményének tekinthető. A behavioristák a tanulás eredményét és annak mérhetőségét hangsúlyozták, amelyre alapozva az angolszász országokban az oktatásügyi hatóságok először az ipari-, katonai-, és üzleti képzésekre, majd a közoktatás és felsőoktatás világára is alkalmazták azt. Az Egyesült Királyságban már 1998-ban megkezdődött a képesítési keretrendszer kidolgozása, a rendszert megvalósítottként tekintik. Franciaországban a képesítési szinteket a gazdasági tervek részeként hozták létre. A döntéshozókat az motiválta, hogy a szükséges szakértelem átadására és megszerzésére késztessek az intézmé-

nyeket és a munkavállalókat. A rendszer létrehozása szorosan kötődött a különböző tanulási utakon megszerzett tudás elismeréséhez, a validációhoz. Szlovénia azzal a céllal kezdett hozzá a képesítési szintek megalkotásához, hogy csökkentse a rendkívül magas oktatási rendszerből kiesői létszámot. Skóciában a kreditek átvitelének lehetőségét tüzték ki célul, fokozatosan vizsgálják a tanterveket, a pedagógiai programokat és az erőforrásokat. Az Európa Tanács ajánlásának megfelelően elkezdett nemzeti munkafolyamatok alapján az mondható, hogy a tervezési fázisban tart Ausztria, Belgium, Csehország, az indító fázisban Görögország, Lettország és Szlovákia.

4. A Magyar Képesítési Keretrendszer jellemzői

A Magyar Képesítési Keretrendszer nyolc szintjének megalkotása során a közoktatás és felsőoktatás szakértői abban állapodtak meg, hogy az 1-4 szint foglalja magában az iskolarendszerű közoktatás szintjeit úgy, hogy a negyedik szintet az érettségi vizsga támasztja alá. Cikkünknek nem témája a szintekbe sorolás bemutatása, ezért csupán azt kívánjuk érzékeltetni, hogy a közoktatás négy szintjén is a négy fő elem (tudás, képesség, autonómia és felelősségvállalás, attitűdök) mentén határozták meg a besorolást. Az 1.szint a 6. osztály, a 2. szint a 8. osztály, a 3. szint a 10. osztály, a 4. szint a 12. osztály elvégzését, és az ott megszerzhető tanulási eredmények elérését jelenti, illetve erre a 4. szintre lett besorolva az 54 és 55 kóddal ellátott OKJ képzések is, amelyek felsőfokú szakképzettséget adnak. A felsőoktatási képzések besorolását (5. és 8. szint közé) a TÁMOP 4.1.3 projekt munka keretében végezték a szakértők, ajánlások születtek azzal, hogy a legalacsonyabb – 5 szint- a felsőoktatási szakképzéseket illetve a 62 kóddal ellátott oklevélre épülő szakképzéseket, a legmagasabb – nyolcadik szint – a doktori fokozat elérését jelenítse meg. A szakértők állásfoglalása szerint a bevezetés feltétele a Képzési és Kimeneti Követelmények tanulási eredmény alapú átalakítása, majd ezt követően minden egyes szak minden kurzusleírásának újragondolás az új KKK alapján.

5. Munkaadói elvárások

Ebben a fejezetben azt mutatjuk be, hogy a különböző kutatások milyen összefüggéseket tártak fel a munkaadói elvárások és a diplomások tudása között, továbbá, hogy az álláskeresési technikákat oktató/bemutató szerzők milyen szempontokat tartanak fontosnak a sikeres állás szerzéshez.

A felsőoktatásban, az utóbbi években egyre gyakrabban használt fogalom a kompetencia, amellyel általában azt kívánják jelezni, hogy az ember nem öncélúan, hanem valaminek az érdekében tanul. Ez az érdek lehet az is, hogy a megszerzett tudását különböző élethelyzetekben, tehát például a munkaerőpiacon tudja hasznosítani. A munkaadók igényei azonban régen túlmutatnak már a lexikális tudáson, leginkább olyan készségeket, jártasságokat, s főleg motivációt várnak el

a munkavállalóktól, amelyek a gazdaság gyorsan változó igényeire való reagálással (Bácsné, 2014) ruházzák fel az alkalmazottakat. Híves (2009) a diplomásoknak szóló álláshirdetéseket vizsgáló kutatásában a hirdetések szövegében megjelenő kompetenciák előfordulását vizsgálta. A 19 talált kompetenciát három fő csoportra osztotta: munkatevékenységgel kapcsolatos szakmai kompetenciák, munkatevékenységgel kapcsolatos általános kompetenciák, munkakörülményekhez fűződő viszony. Eredményük szerint legnagyobb jelentőséggel a szakmai kompetenciák bírnak, de ebben elsősorban a jó fellépés, jó kommunikációs képesség és a problémamegoldó képesség játszik szerepet. A munkatevékenységgel kapcsolatos kompetenciák közül leginkább az önálló munkavégzésre való képességet emelik ki a hirdetésekben. A munkahelyi beilleszkedéssel kapcsolatos kompetenciák háttérbe szorulnak, egyedül a csoportmunkára való alkalmasság elvárása a számottevő. Szerepi (2009) azt vizsgálta, hogy melyek azok a kompetenciák, amelyekre a munkaerőpiacnak valóban szüksége van, hogyan méri azt, s mi az, amit ebből a felsőoktatás biztosít. A multinacionális cégek HR vezetőivel készített interjúk zöme rossz tapasztalatokat, negatív véleményeket tükrözött. A megkérdezettek többsége szerint a friss diplomások nincsenek felkészülve a munkaerőpiaci realitásokra, elméleti tudásuk túlsúlyos, s azt nem képesek gyakorlatban is használható ismeretté átfordítani. A hirdetésekben megjelölt, vagy azon túlmutató kompetenciákat a szóbeli felvételi interjúk során méri, ritkán alkalmaznak tesztek. Leginkább a projektmunkára való alkalmasság, az integrált gondolkodás, a problémamegoldás és a tanulási kompetencia szükségességét emelték ki az interjúalanyok. Egybehangzó véleményként fogalmazódott meg, hogy a felsőoktatási intézmények egyáltalán nem foglalkoznak azoknak a kompetenciáknak a fejlesztésével, amelyet a munkaadók a sikeres munkavégzés feltételeként mérnek. Intézményi oldalról ugyanezt támasztja alá Keczer és Lizon (2015) felmérése az SZTE JGYPK levelező képzésein, melyből kiderül, hogy a hallgatók 48%-a szerint a képzésükben túl sok az elmélet és kevés a gyakorlat, valamint, hogy ritkán alkalmaznak az önállóságot, problémamegoldást előtérbe helyező oktatási módszereket, például projektmunkát. Gergely (2014) azt vizsgálta, hogy vezetői pozíciók esetében milyen kompetenciákat tartanak fontosnak a munkaadók. Közép- és felsővezetők esetében is előtérbe került az együttműködés képessége, a kreativitás megléte. A Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola Karrier Centruma által végzett munkaerőpiaci kutatás (Tolnai 2012) az előző felméréssel szinte azonos eredményt hozott. A megkérdezett multinacionális cégek a pályakezdők esetében itt is a kommunikációs készséget, a problémamegoldó képességet és a csapatmunkára való alkalmasságot tekintik a legfontosabbnak. Fontosnak tartjuk kiemelni, hogy ebben a vizsgálatban külön kitértek a tanulmányi eredmény kérdéskörére, a kiemelkedő tanulmányi eredmény a 17 mutató közül az utolsó előtti helyen szerepelt, csupán a válaszolók 1,4%-a tartotta ezt fontosnak. A vizsgálat kontrollcsoportját a végzett hallgatók képezték, akik az önálló munkavégzés képességét, a problémamegoldás készségét, a beszédkészséget említették első helyeken, szerin-

tük a munkahelyi feladatok ellátásához leginkább ezek szükségesek. Utolsó előtti helyre került az elméleti szaktudás, felkészültség szerepe. Juhász-Terjék (2014) az Y generációt elemző kutatásában ugyanakkor arra az eredményre jutott, hogy a fiatalok körében a szakmai fejlődéssel kapcsolatos elvárások a legalacsonyabb értékelést kapták. Csehné (2014) munkavállalók munkaerőpiaci elvárásokat kutató vizsgálatának eredményként arra a következtetésre jutott, hogy szükséges lenne egy olyan tárgy bevezetésére, amelynek tartalma ezeknek az elvárásoknak megfelelő képességeket fejleszt. Oláh-Fónai (2014) pályakezdő diplomások elhelyezkedési esélyeit kutató írásában, és Mohácsi (2013) elemzésében arra tesznek javaslatot, hogy a foglalkoztatás elősegítése érdekében az oktatási rendszert a munkaadói elvárásokhoz igazodóan kellene átalakítani. A TÁMOP 4.1.2 projekt keretében a került sor a Szegedi Tudományegyetem kutatói által lefolytatott munkaerőpiaci elvárásokat vizsgáló elemzésre (17), amelyben az egyetem 18 képzésével összefüggésben kaptak választ 55 vállalat vezetői interjúiból, és 552 munkaerőpiaci szereplő által kitöltött kérdőívből. A kutatók arra a következtetésre jutottak, hogy a vállalatok számára a legfontosabb kompetenciák között szerepel a minőségi munkára való törekvés, az önállóság, felelősségvállalás, problémamegoldó képesség és a szakmai ismeretek alkalmazásának képessége. A pályakezdők sikerességének növelése érdekében mindkét oldalnak, a munkáltatóknak és a pályakezdőknek is kell változniuk bizonyos területeken, és így talán a két oldal elvárásai közelebb kerülnek egymáshoz (Oláh- Hutóczki, 2012).

Álláskeresési tanácsadás kifejezésre keresve az interneten 177.000 találatot kapunk, még az álláskeresési tréning is 81.700 találatot dob ki. Ebből a végeláthatatlan folyamból csupán az első találati oldalon lévő elemek közül válogatunk, feltelezve azt, hogy valóban ezek a leggyakrabban látogatott portálok. Az álláskeresési technikák oktatását kínálja a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat az Új Széchenyi Terv keretében megvalósuló pályázat keretében. A három-öt napos tréningek a szakirodalomban ismert elemekre tér ki, de kiemelten foglalkoznak az önismeret kérdéskörével. A CEIPES Hungary Egyesület 2011 óta szervez a munkaerőpiacra való belépést segítő tanácsadást, tréning szervezést (15). Tevékenységük között szerepel az egész életen át tartó tanulás ösztönzése, képesség és készségfelmérés és fejlesztés is. Az egyesület nagyon részletes honlapján nem találunk utalást arra, hogy a jelentkezők önmaguk megismerésén és fejlesztésén túl képet alkothatnának azokról a munka-erőpiaci igényekről, amelyek a munkahelyi feladatok ellátásával vannak összefüggésben. Dajnoki (2014) arra hívja fel a figyelmet, hogy a civil szervezeteknek nem csak közvetítő szerepet töltenek be, hanem fejlesztő programokon keresztül képesek lehetnek javítani a foglalkoztathatóságot a munkaerőpiaci igények megismertetésével. Pierog et al. (2014) szerint a civil szervezeteknek kiemelkedő szerep jut a munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű csoportok elhelyezkedésében, mely csoportok közé tartoznak a fiatal pályakezdők is. Kifejezetten a kompetenciákról szóló tréning szakmai anyag készült el a TÁMOP 2.2.2 „A pályaeorientáció tartalmi és módszertani fej-

lesztése” projekt keretében (16). A 30 órára tervezett képzések anyaga megkülönbözteti a kommunikáció-, a szakmai tudás-, a társadalmi együttélés-, a sikeres karrier kompetenciáit. A felkészülés célja kifejezetten a munkavállalói kompetenciák európai kontextusba helyezése. Ugyanebben a projektben készült el az „Europass jelentősége és használata” képzési tananyag és tréneri kézikönyv. A szintén 30 órás tréning résztvevői megismerkedhetnek azzal a keretrendszerrel amely az un. Europass Portfólió néven vált ismertté. A képzés arra készít fel, hogy a résztvevők képesek legyenek végzettségeik, képzésben szerzett kompetenciáik beazonosítására és elismertetésére. A hallgatók megtanulják az Europass Önéletrajz készítését, amelynek hangsúlyos része az egyéni készségek és kompetenciák beazonosítása.

A Debreceni Egyetem Egyetemi és Nemzeti Könyvtárának könyvtárosa szerint az egyik leggyakrabban kölcsönzött álláskeresési kézikönyv Beck Zsolt írása (Beck 2010), amely 170 oldalon mutatja be „az álláskeresés fortélyait”. Különösen az előző kutatások eredményei mellett tartjuk fontosnak kiemelni, hogy csupán másfél oldalon ír a szerző arról, hogy „Mire van szüksége a munkaerőpiacnak?”, s ebben a rövid fejezetben is szakmaválasztásról és a divatszakmákról értekezik a szerző, s egyetlen mondatot sem szentel azoknak a kompetenciáknak, amelyeket a munkaadók bizonyítottan fontosnak tartanak. Dara és tsai. (2006) könyvükben részletesen írnak a kompetenciákról, vállalati nézőpontból adják meg annak meghatározását. A szerzők meghatározása szerint a kompetenciakövetelmények a vállalati munkakör jellemzők alapján fogalmazódnak meg, s kitérnek a kompetencia-menedzsment kérdéskörére, amely az egyéni karrierterv fontos eleme. Az alkotók kiemelik a kulcskompetenciák felértékelődését, amely a foglalkoztatás nélkülözhetetlen eleme, az állandóan változó gazdasági környezettel van kapcsolatban, de kihangsúlyozzák, hogy a kulcskompetenciák kialakítása a formális intézményhálózat feladata, a munkahelyeken már annak csak finomhangolása történhet. Rövid elemzésünk alapján nem állíthatjuk, hogy a hazai álláskeresési technikákkal foglalkozó vállalkozások/egyesületek nem lennének tisztában azzal, mekkora jelentőséggel bírnak a különböző kompetenciák a munka világában, azt a következtetést azonban levonhatjuk, hogy az Európai Unió támogatásával megvalósuló projekteknél ez a kérdéskör kiemelt jelentőséggel bír.

6. A MKKR és a KKK a munkaerőpiaci elvárások tükrében

A Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR) tartalmi elemei nyolc besorolási szinten fogalmazzák meg a leíráshoz szükséges elemeket, amelyek témánk (felsőoktatást érintő szintek, és álláskeresés) szempontjai szerint röviden így foglalhatók össze:

1.sz táblázat: Magyar Képesítési Keretrendszer szintjei
1. table: Hungarian Qualifications Framework levels

	Tudás	Képesség	Attitűdök	Autonómia és felelősségvállalás
6. szint BA, BsC	A szakterület alapvető ismeret-szerzési és probléma megoldási módszereinek ismerete	Önálló tanulási képesség, a szakmai tudás elvárásoknak megfelelő használata, képes a másokkal való kooperációra	Hitelesen képviseli szakmája társadalmi szerepét, közvetíti annak értékeit, az önképzés igénye jellemzi	Tudatosan vállalja a szakma etikai normáit, együttműködik a szak terület képzett szakembereivel
7. szint MA, MSc	Részletekben ismeri a szakterület összefüggéseit, kutatási módszereit, a rokon területekhez való kapcsolódást	Képes szakmai problémák azonosítására, a megoldás megfogalmazására, kutatási projektekbe való bekapcsolódásra, szakmai tudását különböző szakmai elvárásoknak megfelelően képes használni	Szakmai érdeklődése elmélyült, ismeri szakterülete sajátos karakterét	Felelősséggel vállalja a kezdeményezést az együttműködés kialakítására, a kooperációban egyenrangú partner, önállóan dolgozik szakmai problémák megoldásán

Forrás: saját szerkesztés

Az előző fejezetben idézett kutatási eredményeket összegezve azt mondhatjuk, hogy a munkaerőpiac szereplői a fiatal diplomások alkalmazásával összefüggésben az alábbi kompetenciákat emelték ki leginkább:

- projekt munkára való alkalmasság,
- kommunikáció
- integrált gondolkodás,
- problémamegoldás
- tanulási kompetencia
- csapat munkára való alkalmasság
- minőségi munkára való törekvés,
- önállóság,
- felelősségvállalás,
- szakmai ismeretek alkalmazásának képessége

A kutatások eredményét összevetve a MKKR megfogalmazott tartalmi elemekkel, nem lehet nem észrevenni az azonosságokat. A magyar rendszer is a munkaerőpiaci elvárásokra ad választ azzal, hogy a képesítések besorolásakor a tanulási eredmény alapú gondolkodást az elvárásokkal hozza összefüggésbe. Korábban utaltunk arra, hogy a keretrendszer kidolgozói előrevetítik, hogy a rendszer bevezetése együtt jár a felsőoktatási szakok képzési és kimeneti követelményeinek átdolgozásával. Ahhoz, hogy megértsük a jelenleg érvényes Képzési és Kimeneti

Követelmények (KKK) és a MKKR szemlélete közötti különbséget egy konkrét szak kapcsán végezzük el az összehasonlítást. A szakok követelményeit leíró hatályos rendeletet 2006-ban alkotta meg a szaktárca (15/2006. IV.3), a változások a belépő új szakok követelményeinek beépítésével jöttek létre, az első körben elfogadott szakokra érvényes elvárások nem változtak. Ebből a rendszerből a vegyészmérnöki alapszakot választottuk vizsgálatunk tárgyaként azért, mert ezt olyan szaknak tekintjük, amelynek hallgatói számára különösen fontos a változó környezethez való alkalmazkodás. A KKK megfogalmazása szerint (I8) a szak képzési célja és az elsajátítandó kompetenciák: „A képzés célja vegyészmérnökök képzése, akik alkalmasak kémiai technológiai rendszerek és az azokat működtető személyzet irányítására, analitikai vizsgálatok, gyártásközi és végső minőségellenőrzés végzésére. Legalább egy idegen nyelven a műszaki dokumentáció megértésére, a technológiai rendszerek fejlesztésében, tervezésében, új eljárások, termékek kifejlesztésében, kutatásban részfeladatok ellátására a munkaerőpiac releváns szakmai igényei szerint, továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusban történő folytatásához. Alapfokozat birtokában a vegyészmérnökök – a várható specializációkat is figyelembe véve – képesek:

- kémiai technológiai rendszerek biztonságos, környezettudatos működtetésére, a szakterülettel kapcsolatos szolgáltatások, kereskedelmi feladatok ellátására,
- kémiai laboratóriumi, félüzemi, üzemi feladatok elvégzésére, új metodikák elsajátítására, munkavédelmi feladatok megoldására,
- bonyolultabb feladatok elvégzésére, ismeretek gyakorlati alkalmazására a választott specializációnak megfelelő szakterületen,
- részfeladatok ellátására a technológiai rendszerek fejlesztésében, tervezésében, új eljárások, termékek kifejlesztésében,
- az előbbi feladatok ellátásához szükséges számítástechnikai ismeretek, adatbázisok alkalmazására,
- a korábban nem ismert új folyamatok, termékek, rendszerek megismerésére, megértésére,
- az egyenlő esélyű hozzáférés elvének alkalmazására,
- legalább egy idegen nyelven a műszaki dokumentáció megértésére.

A törzsanyag ismeretkörei: természettudományos alapismeretek, gazdasági és humánismeretek, mikro- és makro ökonómia, menedzsment és vállalkozástan, gazdasági jog, szakmai törzsanyag. A vegyészmérnök alapszak hét félévre érvényes tantervi követelménye a KKK alapján készül, s ebből a Debreceni Egyetem Természettudományi és Technológiai Karán meghirdetett képzés dokumentumát (I9) elemeztük. A tantervi háló pontosan követi a KKK elvárásait, azzal, hogy az egyes pontokhoz tárgyakat rendel, összesen 52 kurzus szerepel a kötelező tantárgyi blokkban, és 5 szabadon választható tárgy száma. A nem kifejezetten szakmai ismereteket tartalmazó tárgyak: minőségmenedzsment, mérnöki etika, EU ismeretek, polgári jog. A MKKR szemléletű, illetve a munkaerőpiaci

elvárások között szereplő kommunikáció, tanulási kompetencia, projektmunka elvárásaira felkészítő kurzus még a szabadon választhatók között sem található (ebben a blokkban kizárólag újabb szakmai ismeret szerezhető). A vegyészmérnök hallgatók véleményét a képzésről egyedül a Budapesti Műszaki Egyetem kérte (I10). A hallgatók általános problémákat, és a tantervi hálóra vonatkozó javaslatokat is megfogalmaztak. Általános problémaként említették, hogy a képzés írásban rögzített célja nincs feltétlen összefüggésben azzal az elvárással, amit a szakmai gyakorlat során a munkahelyeken tapasztalnak. Kifejezetten hiányolták az előadói képesség fejlesztésének lehetőségét, a szakirodalom-feldolgozás módszertanának elsajátítását, az íráskészség fejlesztésének esélyét, továbbá kitértek arra, hogy még a szabadon választható kurzusok között sem találnak olyat, amely szakmai tudásszerzésen kívül bármilyen készséget fejlesztene. Az elemzésből látható, hogy a vizsgált szak esetében a munkaerőpiaci elvárásoknak csak részben felel meg a KKK és az abból származó tantervi háló, míg a MKKR jobban közelít a kívánalmakhoz. Természetesen nem kívánjuk ezen egyetlen szempont szerint megítélni a tantervi hálót összeállító oktatók munkáját, hiszen magunk is tisztában vagyunk azzal a számtalan egyéb szemponttal, amelyre tekintettel kell lenni, csupán jelezni kívántunk egy olyan problémát, amelyre megoldást adhat a MKKR bevezetése.

Összegzés

Tanulmányunkban arra tettünk kísérletet, hogy az Egységes Képesítési Keretrendszer és Magyar Képesítési Keretrendszer szemléletmódját összevegyük a munkaadók elvárásaival és a felsőoktatási szakok tartalmát meghatározó Képzési és Kimeneti Követelmények szempontrendszerével. A keretrendszerek tanulási eredmény szerinti megközelítésmódja alapján nem az oktatott tartalom kerül előtérbe a képzés során. A tanulási eredmény azt tartalmazza, hogy a hallgató mit fog tudni, mire lesz képes egy adott szak elvégzésével. Az EKKR szemléletmód változást eredményez, hiszen az oktatóról a tanulóra helyezi a hangsúlyt, annak képességeire, attitűdjeire, kompetenciáira koncentrál. Egy ilyen szemléletű oktatás megkönnyíti a hallgatók számára annak beazonosítását, mit is tudnak valójában, ezzel könnyebbé teszi az álláskeresést, az elhelyezkedést, a munkaadói igényeknek való megfelelést. A munka világának képességigénye szoros kapcsolatban van a foglalkoztathatóság kérdésével. A foglalkoztathatóság szoros összefüggésben van az alkalmazottaknak azon képességével, amely a társadalmi-gazdasági környezetben zajló rugalmas alkalmazkodást eredményezi, s ez a szakmai profilorientált programokról a célt az általános kompetenciák felé tolja el. A magyarországi fejlesztés eredményeként létrejött Magyar Képesítési Keretrendszer a szakmai tudás megszerzésének hangsúlya mellett jól reflektál a munkaadói igényekre, segíti az elhelyezkedést, a munkavállalói mobilitást. Az MKKR-ről szóló jelentést az Európai Unió illetékes bizottsága elfogadta. A fejlesztő munka eredményének gyakorlati

megvalósítása még várat magára, de tudnunk kell, hogy ez a folyamat a keretrendszer alkalmazó országokban is több éves munka eredménye volt.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bácsné Bába É. (2014): Szervezeti reakciók a változások tükrében. Taylor Gazdálkodás és szervezés-tudományi folyóirat VIKEK Közleményei VI.:(3-4.) pp. 74-82.
- Beck Zs. (2010): Az álláskeresés kézikönyve. Beck & Partners Kft. Budapest
- Csehné Papp I. (2014): Ismeri Ön a munkaerőpiacot? Taylor Gazdálkodás és szervezés-tudományi folyóirat. 2014/1-2.sz. pp. 269-278.
- Dajnoki K. (2014): Helyzet mindenkinek. Fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók HR sajátosságainak feltárása az Észak-alföldi Régióban. Egyesület Közép Európa Kutatására, Szeged.
- Dara P.-Henczi L.-Szeti T. (2006): Állásvadászat és karriertervezés. Perfekt Kiadó, Budapest
- Gergely É. (2014): A teljesítményértékelés során figyelembe vett kompetenciák az egyes vezetői szintek esetén. In: Bartha Ákos, Szálkai Tamás (szerk.) Interdiszciplinaritás a régiókutatásban: IV. Fiatal kutatók nemzetközi konferenciája. Elektronikus Tanulmánykötet. pp. 103-117.
- Gönczi É. (2009): Az Európai Képesítési Keretrendszer megvalósításának néhány kérdése. OFI Budapest
- Híves T. (2009): Munkaadói elvárások megjelenése az álláshirdetésekből. In: Berde É.-Czenky K.-Györgyi Z.-Híves T.-Morvay E.-Szerepi A. (2006): Diplomával a munkaerőpiacon. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest
- Juhász Cs.-Terjék L. (2014): Elvárások vizsgálata az Y generációnál. Taylor Gazdálkodás és szervezés-tudományi folyóirat. 2014/1-2.sz. pp. 178-186.
- Keczer G. – Lizon L. (2015): Felőtt hallgatók a felsőoktatásban – egy elégedettség- és szükségletfelmérés eredményei oktatásmódszertanról, oktatásszervezésről, tudáshasznosításról. Tanulás, tudás, innováció konferencia, ELTE PPK.
- Mohácsi M. (2013): Az oktatás és a munkaerőpiac sajátosságainak elemzése, regionális jellemzői. VIKEK Közleményei. No. 12-13. pp. 15-19.
- Oláh J.-Fónai E.(2014): Pályakezdő diplomások munkaerőpiaci esélyei. Taylor Gazdálkodás és szervezés-tudományi folyóirat. 2014/1-2.sz. pp. 290-299.
- Oláh J. – Hutóczki R. (2012): A Debreceni Egyetem emberi erőforrás tanácsadó szakán végzett hallgatók pályakezdők munkaerőpiaci esélyei Magyarországon. Közgazdász Fórum Romániai Magyar Közgazdász Társaság – Babes Bolyai Tudományegyetem Közgazdaság- és Gazdálkodás-tudományi Kar közös szakmai közlönye XV. évf. 107. sz. 2012/4 27-40.p
- Pierog Anita- Vörös Péter- Dajnoki Krisztina (2014): Civil szervezetek megítélése a munkaerőpiac tükrében. Acta Scientiarum Socialium historia, oeconomia, paedagogia, philosophia, sociologia, Kaposvári Egyetem Társadalomtudományi Tanszék, Kaposvár, 111-120. pp.
- Szerepi A (2009): Munkaadók és fejedelmek a munkaerőpiacon és az oktatási rendszerről. Berde É.-Czenky K.-Györgyi Z.-Híves T.-Morvay E.-Szerepi A. (2006): Diplomával a munkaerőpiacon. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest
- Temesi J. (szerk) (2011): Az Országos Képesítési Keretrendszer kialakítása Magyarországon. OFI. Budapest

Tolnai Á. (2012): Az érzelmi kompetenciák oktatásának lehetőségei a felsőoktatásban. In: Schleicher N. (szerk.2012): Felsőoktatás és munkaerőpiac-tények, vélemények, tapasztalatok. Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola, Budapest.

Internetes hivatkozások

- 11: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2008.111.01.0001.01.HUN (letöltés: 2015. május 17.)
- 12: http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCQQFjAA-&url=http%3A%2F%2Fwww.cedefop.europa.eu%2Ffiles%2F6104_en.pdf&ei=QtJYVa2Y-I4b2UOuXgLAK&usg=AFQjCNExvqx0G9-I9wc9K3vKVPPahvoRnQ&sig2=Vsi0hwzoc-ja116eGE092xA&bvm=bv.93564037,d.d24&cad=rjt (letöltés: 2015. május 17.)
- 13: http://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/unios_projektek/tamop318/deskriptorok_MKKR1_4.pdf (letöltés 2015. május 17.)
- 14: http://epa.oszk.hu/02200/02287/00012/pdf/Hungarologiai_Evkonyv_12_073-087.pdf (letöltés 2015. május 18.)
- 15: <http://www.karrierdebrecen.hu/> (letöltés: 2015. május 21.)
- 16: http://tvk.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=50ba0fc1-eda9-4e6c-bb17-fd02614693c8&groupId=65957 (letöltés: 2015. május 21.)
- 17: <http://titan.physx.u-szeged.hu/physics/Oktatas10/MunkaeroPiac.pdf> (letöltés: 2015. május 22.)
- 18: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=102184.263634 (letöltés: 2015. május 23.)
- 19: http://ttk.unideb.hu/documents/Szakok_kovetelmenyei/2014/FT-BSc_Vegyeszmernok_2014.pdf (letöltés: 2015. május 23.)
- 110: <http://hk.ch.bme.hu/index.php?id=letoltes&fajl=51> (letöltés: 2015. május 23.)