



MUNKAERŐPIAC- ORIENTÁLT FELSŐOKTATÁS

Ötletek, bevált gyakorlatok
az „Új készségek és munkahelyek”
nevű európai kezdeményezéshez

2012

MUNKAERŐPIAC- ORIENTÁLT FELSŐOKTATÁS

**Ötletek, bevált gyakorlatok
az „Új készségek és munkahelyek”
nevű európai kezdeményezéshez**

Szerkesztette: Csernovitz Adél, Szegedi Eszter
Kiadványszerkesztő: Baukó Bernadett

Kiadja: Tempus Közalapítvány, 2012
A kiadásért felel: Tordai Péter igazgató
Nyomdai kivitelezés: Komáromi Nyomda és Kiadó Kft.
Projekt címe: Raising Awareness of Lifelong learning strategies –
E&T2020 in Hungary

Kiadványunk megjelenését a Nemzeti Erőforrás Minisztérium
és az Európai Bizottság támogatta.
A kiadványban megjelentek nem szükségszerűen tükrözik
az Európai Bizottság álláspontját.

ISBN 978-963-89302-2-4

Tempus Közalapítvány
1093 Budapest, Lónyay u. 31.
Postacím: 1438 Budapest 70, Pf. 508.
Infóvonal: (061) 237 1320
E-mail: info@tpf.hu
Internet: www.tka.hu
www.oktataskepzes.tka.hu



A programot
az Európai Bizottság
támogatta



TARTALOMJEGYZÉK

5 Előszó

7 *Dr. Kiss István – Répáczky Rita PhD: Új készségek és munkahelyek: a kompetencia megközelítésre épülő szolgáltatások szerepe a foglalkoztatathóság javításában*

8 I. Az EU2020 stratégia oktatási vonatkozásai

13 II. Kompetencia-centrumok a közoktatás, felsőoktatás, szakképzés, felnőttképzés szolgálatában

15 III. Új készségek, új típusú munkavégzés – változások a munkaerőpiacon

17 IV. Milyen kompetenciákat igényel a jelenkor munkaerőpiaca?

22 V. Összefoglalás

24 **Párbeszéd a felsőoktatás és a munkaerőpiac között:** A Tempus Közalapítvány által támogatott helyi kezdeményezésű felsőoktatási szakmai napok összefoglalói

27 *Puskás-Vajda Zsuzsanna: Hazai és külföldi tanulmányok integrációja*, Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület

38 *Barátné Hajdu Ágnes: A kultúrákövetítés szinterei*, SZTE Felnőttképzési Intézet

47 *Dr. Kádek István, Dr. Szijártó Imre: Munkaerőpiac – kompetenciaalapú képzés*, Eszterházy Károly Főiskola

59 **Mit díjazna a munkáltató?** A Tempus Közalapítvány felhívására benevezett, a munkaerőpiac-orientált-ság szempontjából legjobbnak ítélt kurzusok bemutatása

64 *Dr. Kerecsi Klára: A pártfogás gyakorlata*, ELTE Állam- és Jogtudományi Kar, Kriminológiai Tanszék

66 *Kökény István: Turisztikai projektmenedzsment*, Kodolányi János Főiskola, Turizmus Tanszék, Szállodaszervezés szakirány

69 *Dr. Koppány Krisztián PhD: Komplex vállalati tervezés*, Széchenyi István Egyetem, Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar Gazdálkodási és Menedzsment alapszak, Controlling szakirány

72 *Dr. Karacs Kristóf, Dr. Oláh András: Alkalmazásfejlesztés Android és iOS platformra*, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Információs Technológiai Kar

74 *Dr. Kiss István, Forgó Melinda, Baumstark Beáta, Karsai Szilvia: Karriermenedzsment – az álláskeresés lépései*, Eötvös Loránd Tudományegyetem

ELŐSZÓ

A Tempus Közalapítvány jelentős szerepet tölt be az egész életen át tartó tanulás stratégiájának hazai előmozdításában, melyhez kapcsolódóan 2011-ben egyik fókusztemaként a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatát választottuk, reflektálva az Európai Bizottság által meghirdetett „Új készségek és munkahelyek menetrendje” programjára. Elsődleges célként azt tűztük ki, hogy kezdeményezéseinken keresztül felhívjuk a felsőoktatási szereplők figyelmét a téma helyi szintű átgondolásának fontosságára, másodlagos célunk pedig a helyi oktatási innovációk feltárása és támogatása volt.

Léteznek-e, valóban szükségesek-e új munkaerő-piaci készségek? Hogyan reflektál a változó igényekre a képzési kínálat? Milyen – a munkaerőpiac-orientáltság szempontjából hatékony – módszereket, tanulásszervezési eljárásokat, motivációs és értékelési technikákat alkalmaznak a felsőoktatási oktatók a minőségi képzés érdekében? Kiket vonnak be az intézmények a képzésfejlesztésbe és megvalósításba, melyek az együttműködések szintjei és formái egy kurzus esetében?

Ilyen és hasonló kérdésekre kerestük a választ a 2011-ben közzétett két felhívásunk során, és bízunk benne, hogy a jelentkezések alapján bepillantást nyerhetünk olyan – a nagyközönség számára – rejtett szakmai műhelyekbe, melyek tudásbázist jelenthetnek a felsőoktatási minőségfejlesztés számára.

2011 tavaszán közzétett felhívásunkban helyi szakmai napok támogatását vállaltuk azzal a szándékkal, hogy párbeszédre ösztönözzük a felsőoktatási és a munkaerő-piaci szereplőket, a felsőoktatási intézmények polgárait. A változatos programjavaslatokból végső soron négy megvalósítását tudtuk támogatni. Mint az a kötet második nagy fejezetében olvasható lesz, nagyon különböző megközelítésben, más-más területeken szerveződtek a szakmai napok, így jelen kiadványban sem törekedtünk a szakmai tartalmak egységes feldolgozására, hanem teret engedtünk a megvalósítók által fontosnak tartott elemek közlésének. A négy feldolgozott téma: a hallgatói tanácsadó szolgáltatások integrálása a felsőoktatásba, könyvtár-pedagógia és a kultúrák közvetítés színterei, munkaerő-piaci kihívások és kompetenciafejlesztés a humán erőforrás-gazdálkodási képzésben, valamint a mozgóképkultúra és médiaismeret szakokon.

A 2011 őszen meghirdetett „Mit díjazna a munkáltató?” című felhívás keretében olyan felsőoktatási kurzusokat kerestünk, amelyek az elméleti alapok átadása mellett sikeresen valósítják meg a munkaerőpiacon való érvényesüléshez szükséges készségek és egyéni kompetenciák fejlesztését. Az értékelés alapját egy előzetes kutatásra épülő kritériumrendszer képezte. A díjazott kurzusok szintén változatos szakterületeket képviselnek, van köztük jogi, gazdasági, turisztikai és informatikai kurzus, valamint egy karriertervezést támogató külön díjas tréning is. Mint az a kötet harmadik nagy fejezetéből kiderül, a bemutatott kurzusok mind példaértékűen gyakorlatorientáltak, segítik a hallgatók együttműködését és egyebek mellett fejlesztik a kommunikációs és problémamegoldó képességeiket is.

Bízunk benne, hogy jelen kiadványban összegyűjtött gyakorlatok, jó példák inspiráló módon hatnak további felsőoktatási szereplőkre is. Hosszú távú célkitűzéseink között szerepel az összes beérkezett jó példa feldolgozása az adaptálhatóság megkönnyítése és még szélesebb nyilvánosság elérése érdekében.

A Szerkesztők

Dr. Kiss István -

Répáczki Rita PhD.

*Új készségek és munkahelyek:
a kompetencia megközelítésre
épülő szolgáltatások szerepe
a foglalkoztathatóság
javításában*



I. AZ EU2020 STRATÉGIA OKTATÁSI VONATKOZÁSAI

Az EU2020 stratégia¹ megfogalmazásával az Európai Unió következő évtizedére vonatkozó legfontosabb fejlesztési feladatoként a térség versenyképességének növelését tűzte ki célul. A cél megvalósításában kiemelt szerephez jut a fiatalok helyzetének javítása, az élethosszig tartó tanulás. Az „Új készségek és munkahelyek menetrendje”² elnevezésű kiemelt kezdeményezés célja a munkaerőpiacok modernizálása a munkavállalók mobilitásának fokozása az egész életen át tartó készségfejlesztés révén. A programban hangsúlyosan jelenik meg a munkaerő-piaci részvétel ösztönzése és a munkaerő-piaci kínálat és kereslet hatékonyabb összehangolása is.

A kitűzött célt több fontos tényező összehangolt befolyásolásával érhetik el a tagállamok. Közülük az élethosszig tartó tanulással és életpálya-építéssel kapcsolatban a következő irányelveket emelhetjük ki: *a képzési programokon való részvételi arány növelése, az innovációs tevékenység erősítése, a határokon átváltozó tudásközösségek kialakítása, valamint az esélyegyenlőség javítása a képzési programok és a foglalkoztathatóság tekintetében.*

Jelenleg az egyik legfontosabb, és folyamatosan napirenden levő kérdés a tagállamokban a képzési rendszer átalakítása, a pályaorientáció kérdésének megoldása, valamint az iskola és munkahely közötti átmenet zökkenőmentessé tétele. A legnagyobb gondot az okozza, hogy pillanatnyilag a diákok mintegy negyede olvasási nehézségekkel küzd, hetedik idő előtt megszakítja tanulmányait. A tanulók fele mindössze középfokú végzettséget szerez, de ennek típusa nem áll összhangban a munkaerő-piaci igényekkel. A technológiai fejlődéssel párhuzamosan, egyre kevesebb – a képzési idő alatt elérhető – gyakorlati lehetőség áll a képzésben résztvevő tanulók rendelkezésére, így egyre kisebb az esélye annak, hogy ezalatt a szükséges szakmai kompetenciákat megszerezhessek a tanulók. Ráadásul a foglalkoztatók által elvárt kompetenciák színvonala is jelentősen nőtt, és a szükséges kompetenciák köre kibővült az elmúlt évtizedek alatt.

Kevéssé biztató jellemző, hogy az iskolakötelezettség felső korhatárát elérő fiatalok jelentős része iskolai záróbizonyítvány nélkül kerül ki a rendszerből. A lemorzsolódási arány a bevándorlók esetében a nemzeti átlagok többszöröse. A képzési szerződések jelentős részét felbontják, a felsőfokú tanulmányok közel harmadát pedig megszakítják a diákok az uniós statisztikák szerint.

Az alapfokú képzésből végbizonyítvány nélkül kikerülő fiataloknak átlagosan ötöde jut el valamilyen szak-képzettség megszerzéséig, a szakképzettség nélküli fiatalok munkanélküliségi mutatója pedig meghaladja a húsz százalékot. Ezek a számok az elmúlt harminc év kedvezőtlen tendenciáinak összegzését mutatják.

A tagállamoknak ezért képzési rendszereik reformjával biztosítaniuk kell az általános képzettségi színvonal növekedését, és hozzá kell járulniuk a képzési folyamatból történő lemorzsolódás veszélyének csökkentéséhez a tízéves program megvalósítása során. A felsőoktatási programok kiemelt fontosságát jelzi, hogy az új típusú munkahelyek, az információ-alapú társadalom működtetéséhez a referendum a 30–34 éves korosztályt tekintve a 40%-os felsőoktatási végzettség kívánatos arányát jelöli ki, a korai iskolai lemorzsolódás arányát pedig 10%-os határértékben maximalizálja.

A Sanghaj-index³ alapján összeállított listán szereplő húsz, meghatározó felsőoktatási intézmény között jelenleg mindössze két európai egyetem szerepel. A képzési programok színvonalának emeléséhez elenged-

hetetlen a kutatás-fejlesztési tevékenység fokozott támogatása, amelyet állami és magánbefektetések segítségével, a GDP 3%-áig lenne ajánlott növelni. Egyúttal gondoskodni kell a kutatási és fejlesztési tevékenység minőségbiztosítási rendszerének kidolgozásáról is.

Az EU2020 stratégia értelmében a következő évtizedben meg kell teremteni az alapkutatástól a felhasználásig terjedő együttműködési láncolat integrálását: a piaci szereplők és felsőoktatási intézmények, kutatóhelyek kapcsolatának megerősítését⁴.

Kiemelt figyelmet szentelne az unió a környezetvédelem, a biogazdálkodás és az idősök életvitelét támogató fejlesztési programok támogatásának, és e területekhez kapcsolódóan a természettudományi és műszaki irányok fejlesztésének. Előtérbe kerül továbbá a kezdő, innovatív vállalkozások támogatása, az uniós polgárok innovációs és vállalkozói készségének ösztönzése.

Szorosan kapcsolódik ezekhez a digitális társadalom megteremtése és a képzési programok ügye a jövőbeni fejlesztések során. Jelenleg ugyanis az információs és kommunikációs technológiák fejlesztéséből az unió mindössze 25%-os arányban részesedik. A lemaradás – különösen a vidéki területeken – hátrányosan érinti az európai térség innovációs képességét, a tudás online terjesztését.

A képzettségi szint növekedése nem utolsósorban a szegénység elleni küzdelemben is fontos szerephez jut: az esélyegyenlőség biztosítására irányuló erőfeszítések nyomán mintegy húszmillió embert érinthetne a képzési programokhoz kapcsolódó, és egyben a szegénységi küszöb elleni beavatkozásokat célzó feladatok köre.

Az eddig vázolt problémák és kihívások alapján látható, hogy az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges kompetenciák területén komoly kihívásokkal szembesülnek az unió polgárai, és közülük is fokozott figyelmet igényelnek a fiatalok. A képzési rendszerek fejlesztésére, metodikai-didaktikai váltásra, az információközvetítés új stratégiáira lesz szükség az előttünk álló évtizedben.

Milyen feladatok várnak a fiatal felnőttekre, a felsőoktatási intézményekre és a munkaerő-piaci szereplőkre az EU2020 stratégia értelmében?

1. A KÖVETKEZŐ ÉVTIZED FELADATAI AZ EGYÉNEK SZINTJÉN

Az EU2020 stratégia minden korábbi irányelvnél intenzívebb követelményként hangsúlyozza az életpálya-építés tudatosságának fokozását, az egyének kezdeményező-készségének erősítését. Az irányelvek alapján a felsőoktatási hallgatók számára tanulmányaik időszakára eső egyik legfontosabb fejlődési feladat annak tudatosítása, hogy nemcsak a tanulmányok irányára vagy az intézmények kiválasztására szükséges koncentrálniuk, hanem későbbi életpályájuk meghatározásához korán meg kell fogalmazniuk céljaikat.

Fel kell mérniük lehetséges forrásaikat: képet kell alkotni arról, mire képesek. Reálisan fel kell mérniük és fejleszteniük kell képességeiket, készségeiket, és ezek alapján kell meghatározniuk, milyen feladatok elvégzésére érzik alkalmasnak magukat. Fontos, hogy szűkíteni tudják a lehetőségek körét, hiszen képességeik az esetek többségében számos területen hasznosíthatók, és több területen is fontosnak tekinthető kompetenciák fejlesztésének alapját jelenthetik.

A kompetenciákat a továbbiakban nagyon általánosan, adott feladatokkal kapcsolatban alkalmazható problémamegoldó képességként definiáljuk. Jellemezhető egy meghatározott kritériumszint segítségével, amelynek teljesítése egy adott munkakörben, szerepkörben a megfelelő vagy kiváló teljesítményhez szükséges.

1 EU2020 stratégia. http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf

2 New Skills for New Jobs. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568>

3 Sanghaj index: <http://www.arwu.org/>

4 University-business dialogue and co-operation. http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc1261_en.htm

A klasszikus definíció⁵ szerint a kompetencia az alábbi összetevőkből épül fel:

- ismeretek, tudás (azon információk összessége, amelyekkel a személy rendelkezik);
- készségek, jártasságok (olyan jellemzők, amelyek szükségesek bizonyos fizikai és szellemi feladatok teljesítéséhez);
- személyes értékek (olyan értékek, amelyeket a személy fontosnak ítél, hogy legyenek vagy megtegye őket);
- attitűd (a személy értékelő viszonyulása a körülötte lévő világ dolgaihoz);
- személyiségvonások (az egyén pszichikai-fizikai jellemzői és a helyzetekre, információkra adott reakciói);
- motivációk (funkciójuk a viselkedés irányítása, befolyásolása, szelektálása bizonyos magatartások, célok felé).

Az életútépítés során kínálkozó sokféle lehetőség közötti választás alapját a személyes érdeklődés, az életútépítéshez kapcsolódó motívumok és lényegesnek tartott értékek jelenthetik. A fiatalok számára tehát alapvető fontosságú, hogy ezekre – a választások háttérében ható – tényezőkre is legyen mód és lehetőség reflektálniuk, álljon rendelkezésükre megfelelő konzultációs lehetőség önismeretük bővítésére.

Az önismeret eddig felsorolt elemei mellett a megfelelő döntéshez elengedhetetlen a munkaerő-piaci elvárások és szakmákra, foglalkozási területekre vonatkozó információk ismerete is, azaz tájékozódni kell a kiszemelt szakmákról.

Meg kell továbbá tervezni azt az útvonalat is, ahol a leghatékonyabban megközelíthetők ezek a foglalkozási területek. Az útvonaltervezés lépései között számon kell tartanunk a képzési helyek kiválasztását és a képzési szint meghatározását. Mindkét döntéshez fontos a munkaerőpiac értéktételeinek ismerete: a képző-intézményekről kialakult kép, a képesítések presztízsorának megismerése.

A felsorolt döntési szempontok érvényesítése egy általánosabb, magasabb szinten gyakorolható életvezetési kompetencia alkalmazását feltételezi. A következő évtizedben e kompetencia fejlesztését jelölhetjük ki az egyén számára előnyös stratégiaként. Ez a kompetencia lehet az élethosszig tartó foglalkoztathatóság alapja.

Az életvezetési kompetencia az életútépítés mellett magában foglal olyan elemeket is, mint a munka és magánélet egyensúlyának kezelése, az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges stratégiák kidolgozása vagy az általános problémamegoldási képesség fejlesztése, a társakkal való együttműködéshez szükséges társas és emocionális készségek gyakorlása. A megújuló képzési rendszerben minden lehetséges támogatást biztosítani kell az életvezetési kompetencia és életútépítési készségek fejlesztéséhez.

2. A KÉPZÉSBEN RÉSZTVEVŐ INTÉZMÉNYEK FELADATAI A KÖVETKEZŐ ÉVTIZEDBEN

Az EU2020 stratégiájához kapcsolódóan kiemelt szerephez jut a képzési programok integrált szemléletű fejlesztése és ehhez kapcsolódóan a diák- és gyakornokmobilitás ösztönzése. A „Mozgásban az ifjúság”⁶ kiemelt kezdeményezés célja, hogy az oktatás és képzés valamennyi szintjén hozzájáruljon a képzési programok minőségének javításához, valamint a fiatalok foglalkoztathatóságának növeléséhez.

További lényeges feladatot jelent a felsőoktatási tantervek, az irányítás és finanszírozás modernizációjának felgyorsítása, a hallgatók vállalkozó kedvének erősítése, és az előzetes tudás validálásának (mérésének és a tanulmányi követelményekben való érvényesítésének) szabályozása.

Az intézmények nagyon fontos feladatává válik a jövőben a munkaerőpiacra lépést támogató programok szervezése is. A tantervfejlesztés új, központi témakörét jelenti az iskola- és a munkavállalás közötti átmenet segítése. Komponensei között a munka világára, a továbbvezető képzési útvonalak megismerésére, az életvezetési kompetencia fejlesztésére szolgáló elemeket találunk. Célkitűzés e téren a döntésképeség, a személyes életútépítési terv kidolgozási képességének fejlesztése, az álláskereső kompetencia kialakítása.

A tananyagtervezés során fontos arra is koncentrálni, hogy az élethosszig tartó tanulás támogatását szolgáló kompetenciák fejlesztése a curriculum szakmai tárgyainak keretében is folyamatosan napirenden legyen. A szakmai tartalmak közvetítésében a változatos oktatásszervezési módok, didaktikai és metodikai eljárások segíthetnek az egyéni kezdeményezőkészség erősítését, a tanulói motiváció fenntartását, és lényeges az is, hogy a csoportos munkát követelő feladatok megfelelő súlyt képviseljenek.

A felsőoktatás fejlesztési folyamata során az elkövetkező években várható, hogy az infokommunikációs technológiák intenzívebb alkalmazása új, határokon átnyúló képzési szolgáltatások megvalósítását is lehetővé teszi, és ezek az európai gazdag kulturális örökség megosztásán túl az életútépítéshez kapcsolódó digitális tartalomszolgáltatás színvonalának fejlesztéséhez is hozzájárulhatnak. A tervezett európai szintű együttműködés keretében eredményesen támogathatóvá válhat a külföldi résztanulmányok mellett a munkatapasztalat szerzése is.

Az uniós szintű fejlesztések összehangolása érdekében ajánlott lenne a nemzeti fejlesztési programok keretében egy egységes európai kompetencia-katalógus (European Skills, Competencies and Occupations taxonomy – ESCO)⁷ alkalmazása, amely a már létező listákat (pl. DeSeCo⁸, DISCO⁹ kulcskompetencia referenciakeret¹⁰) felhasználva lehetővé tenné a különböző intézmények képzési programjainak egységes szerkezetű bemutatását. Nem a képzési programok uniformizálását jelentené ez az egységes szerkezetű leírás, hanem a kompatibilitás megteremtését szolgálná.

E közös katalógus tájékoztató pontként szolgálhatna a képzési programok tervezésében, segítséget nyújtana a képzési leírások, szakmai és vizsgakövetelmények bemutatásához. Az intézmények számára lehetőséget biztosítana saját, speciális jellemzők hatékonyabb bemutatásához, egyfajta marketingeszközként segíthetné az intézményi sajátosságok hangsúlyozását.

A közös katalógus alkalmazása fontos információkat nyújtana a résztvevők (tanulók, hallgatók) számára az adott képzési programok tartalmának értékeléséhez az életútépítési portfóliójuk, személyes kompetencialeltáruk elkészítéséhez. A jelöltek e kompetenciaalapú leírások segítségével eldönthetnék, valóban az adott intézmény adott programjának igénybe vétele jelenti-e a leghatékonyabb döntést életútépítési terveik megvalósításához.

A közös kompetencia-katalógus a mobilitás keretében gyűjtött kreditek átvitelének nehézségeit is segíthetné minimalizálni, hozzájárulna az átjárhatóság és könnyű hozzáférhetőség követelményeinek megvalósításához.

A kompetenciaalapú képzésleírások további előnye lehet, hogy a tanulók előzetes tudásának értékelésében ezek a kompetenciák kritériumként használhatóak. Amennyiben a formális képzés egyéb területein, vagy informális keretek között elsajátította a jelölt a kérdéses kompetenciát, és alkalmazását egy bemeneti kompetenciaértékelési helyzetben bizonyítani is tudja, erről megfelelő igazolást szerezhetne. Egyéni tanrendjének

7 ESCO – ec.europa.eu/eures/docs/ESCO_overview_note.pdf

8 DeSeCo – http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en_2649_39263238_2669073_1_1_1_1,00.html

9 DISCO – http://www.disco-tools.eu/?locale=en_GB

10 Kulcskompetenciák az egész életen át tartó tanuláshoz – http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_hu.pdf

5 <http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf>

6 Youth on the move. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0477:FIN:EN:PDF>

kidolgozásakor már teljesített tanulmányi részként érvényesíteni tudná az igazolt kompetenciák készletét, amivel tanulmányi idejét rövidíthetné, a tanulmányokra fordított források igénybevételét csökkenteni tudná.

Nemzetgazdasági és uniós szinten a rendelkezésre álló erőforrások optimális felhasználását jelentené, ha minden állampolgár csak a valós fejlesztési szükségletnek megfelelő képzési programokon venne részt. Ezzel rövidíthetővé válna a képzésben töltött idő, rugalmasabbá válna a foglalkozási területek közötti váltás.

A közös kompetencia-katalógus a foglalkozási területek bemutatásában, pályatükrök elkészítésében is hasznos segédeszköz lehet. Hozzájárulhat a képzési programok és munkaerő-piaci kapcsolódási pontok, az adott végzettség birtokában gyakorolható foglalkozások pontosabb meghatározásához.

A pályadöntések előtt álló polgárok számára jól értelmezhető információkat kínálna az egymással harmonizált képzési leírások és foglalkozási leírások elérhetővé tétele. E területen hazánk a Nemzeti Pályaorientációs Portál felállításával már megtette az első, meghatározó lépéseket. Az itt elérhető foglalkozásleírások és a pályákat bemutató filmek, valamint az önismeret fejlesztését szolgáló önbecslő eljárások e kompetenciákra alapozott leírásokat kínálnak.

Fontos, hogy a felhasználók számára a teljes képzési paletta (közoktatás, felsőoktatás, szakképzés, felnőttképzés) és foglalkozási katalógus hozzáférhetővé váljon: egységes keretben történjen az információk bemutatása. (Az elmúlt évtizedben sor került hazánkban a szakképzés modulrendszerű átalakítására is. A folyamat a felsőoktatásban már tapasztalható nehézségekkel járt: nehezen követhető, hogy milyen képzési útvonalakon, milyen képesítéseket szerezhet meg a fiatal.) Egy egységes kompetencia-katalógus alkalmazása ezt a bizonytalanságot, információhiányt, a téves választások arányának csökkenését eredményezhetné.

Már Magyarországon is a szakpolitikai prioritások közé tartozik a pályaaorientáció témája. Jól illeszkedhet az EU2020 stratégia megvalósításához egy korán megalapozott, a közoktatás szintjén elkezdett pályaaorientációs tevékenység. Legfontosabb célkitűzésként e területen a pályadöntést megalapozó információnyújtás és a fiatalok önismeretének fejlesztése határozható meg, lehetőség szerint egy független, a központi költségvetésből finanszírozott tanácsadói szolgálat felállításával, működtetésével.

A Nemzeti Pályaorientációs Tanács megbízásából készült tanulmányból¹¹ ismeretes, a pályaorientációs tevékenység hazánkban jelentős források igénybevételével, de nagyon széttagolt és kevésbé költséghatékony formában valósul meg napjainkban. A feladatok egy részét a munkaügy, más területeit a szociális szféra, a közoktatás, közművelődés, illetve a felsőoktatás területén működő (diák) tanácsadó szervezetek, szolgálatok látják el.

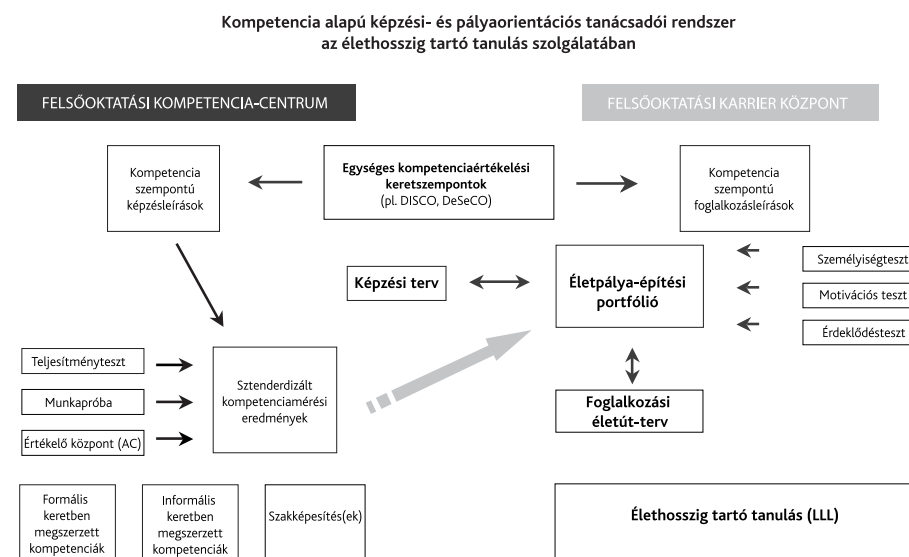
Fontos, de jelen körülményeink között még nem biztosított feltétel az objektív, lehetőség szerint pártatlan pályatanácsadói szolgáltatás igénybevételének lehetősége. A jelenlegi finanszírozási feltételek között komoly problémákat vet fel, hogy sok esetben ugyanaz az intézmény vagy szervezet végzi a pályaaorientációt és az esetek többségében a bemeneti kompetenciák mérését is, amelyik a későbbiekben a képzést nyújtja a jelölt számára. A jelenlegi szabályozás ezen a téren felülvizsgálatra szorul, hogy a különböző és eltérő célú szolgáltatások megfelelő módon legyenek szétválasztva.

A finanszírozási rendszer átalakításával, például a képzési programokat eredményesen záró jelöltek igazolható eredményei alapján a felsőoktatási hallgató-jelöltek irányításának és segítésének rendszerszintű ellátásával a lemorzsolódás veszélye csökkenthető, a képzésre fordítható források elosztása racionalizálható. Egy, a kimeneti teljesítmény mérésére összpontosító, független rendszer kialakításával, részletes és jól definiált kompetencia-katalógus alkalmazásával megvalósítható egy integrált, költséghatékony pályatanácsadói szolgáltatás, biztosítható az objektív visszajelzés és pártatlan tanácsadás lehetősége.

A jelenleg alkalmazott módszertan kiegészítéseként megfontolandó, hogy az önbecslésre alapozott, kérdőíves eljárások mellett teret engedjünk a szimulációs feladatok, gyakorlati munkapróbák alkalmazásának. E módszerek kidolgozása ugyan további komoly fejlesztési feladatot jelent, illetve a tanácsadásban résztvevő szakemberek módszertani felkészítését igényli.

—■ II. KOMPETENCIA-CENTRUMOK A KÖZOKTATÁS, FELSŐOKTATÁS, SZAKKÉPZÉS, FELNŐTTKÉPZÉS SZOLGÁLATÁBAN

Az EU2020 stratégia oktatási célkitűzései megvalósításának alapját jelentő, élethosszig tartó tanulás során felmerülő igények meghatározását, az előzetes tudás felmérését és a pályaaorientációs feladatok megvalósítását egyszerre szolgálni képes integrált rendszer működését a következő modell segítségével szemléltethetjük:



A kompetenciacentrum-modell központi eleme egy egységes, európai kompetencia-katalógus lehet. E kompetencia-leltár segítségével írhatók le mind a foglalkozások, mind a különböző szintű képzési programok. Jelenleg e kompetenciák leírása, osztályozása (Gergely, 2004¹² és Mihályi é.n.¹³) komoly szakmai viták kereszt-tüzében áll.

12 Gergely Gyula (2004) Kulcskompetenciák pedig nincsenek. Új Pedagógiai Szemle 2004/11 sz. Forrás: www.oki.hu/cikk.php?kod=2004-11-ta-Gergely-Kulcskompetenciak.html

13 Kulcskompetenciák meghatározása és kiválasztása OECD összefoglalás (ford. és szerk. Mihályi Ildikó OKI.hu / Új Pedagógiai Szemle) Forrás: www.oki.hu/cikk.php?kod=oecd-Mihaly-Kulcskompetenciak.html

A kompetenciák vizsgálatára kidolgozhatók a munkapróba-szimulációk és önismereti eszközök. Ez utóbbiak egy része online formában az érdeklődők rendelkezésére bocsátható. Segítségükkel az állampolgárok bármely életszakaszban, és az életkoruknak megfelelő eszközök segítségével gondolkodhatnak saját életpálya-építési portfóliójuk kialakításán. Terveiket az önismereti eredményekhez kapcsolódó képzési és foglalkozási leírások megismerésével gyorsan, hatékonyan pontosíthatják.

A felsőoktatási intézmények a képzési kínálat megfelelő struktúrában történő bemutatásával, a képzési követelményekben megfogalmazott kompetenciák körének meghatározásával és a kapcsolódó foglalkozási területek által megkövetelt kompetenciák azonosításával járulhatnak hozzá a rendszer hatékony működéséhez. A rendszer használatának közvetlen eredményeként olyan hallgatók kiválasztásában működhetnek közre, akik előzetes kompetenciáik tekintetében, illetve tanulási motivációikat illetően is legeredményesebben, leghatékonyabban vehetnek részt az intézmény működésében, mind a tanulmányok, mind a későbbi kutatási-fejlesztési munka területén. A rendszerben alkalmazott információkat az intézmények karriertanácsadó szolgálata is eredményesen használhatják.

Az előzetes kompetenciafelmérés a szakképzés és felsőoktatás területén egyaránt fontos alap lehet a költséghatékony és rugalmas képzési formák, valamint a rövidebb időtartamú, célzott képzési programok kidolgozásához.

A nyugat-európai gyakorlatban már különféle elnevezésekkel alkalmazott kompetencia-centrumok rendkívül hatékony eszközt jelentenek az életpályatervezés folyamatában. A kompetencia-centrumok működése „tanműhelyi” munka által szimulációs lehetőségek biztosítását igényli. A centrumok fenntartása, fejlesztésük a regionális piaci szereplők bevonásával, a foglalkoztatók HR-szakembereinek segítségével optimálisan megvalósítható. A létrehozott kapacitások kihasználása több szinten is megvalósulhat.

Míg a pályaorientáció területén értékelőközpontként, a képzés során gyakorlati oktatási bázisként (pl. tudáscentrumok, hallgatói vállalkozások üzemeltetése), a piaci szereplők részére pedig fejlesztőközpontként értékesíthető a centrum potenciálja. Így mind a képzés, mind a kiválasztás területén használható erőforrásokat jelenthet egy jól felszerelt centrum.

Az első választások időszakában, az alapfokú tanulmányok zárásaként három-öt hetes „szakmai gyakorlaton” vehetnek részt az érdeklődő fiatalok e kompetencia-centrumok falai között. Mélységeiben próbálhatják ki a kiválasztott foglalkozási területet, és módjuk van arra is, hogy többféle tevékenységet (akár több foglalkozási területhez tartozó kompetenciákat) is teszteljenek. A tesztelési időszakban pályatanácsadók és gyakorlati szakemberek értékelését is begyűjthetik a gyakorlati munkapróbákhoz kapcsolódóan. Egyéni képzési portfóliójukhoz így a képességeiknek megfelelő és érdeklődési irányukhoz illeszkedő programokat válogathatnak be.

A felsőfokú tanulmányok megkezdése előtt is hasznos lehet a megfelelő tematikával összeállított munkapróbák elvégzése, az önismerettel és tapasztalatokkal kapcsolatban pedig a szakemberekkel folytatott konzultáció. Ez a lépés a munkaadók HR-szakembereinek bevonásával egyben a képzés-munkavállalás átmenetének segítségét is eredményezheti. A tehetséges fiatalok kiválasztását, megfelelő területekre történő irányítását és akár a tanulmányi időszak alatti támogatást (pl. ösztöndíjszerződések, gyakorlati helyek biztosítása) is megalapozhatja a kompetencia-centrumok használata.

Fontos követelmény, hogy a kompetenciamérések eredményeinek visszajelzése során törekedni kell az életpálya-építést segítő, pozitív tartalmú, az erősségek alkalmazási lehetőségeit kiemelő visszajelzési formák kidolgozására és alkalmazására. Nem elegendő csupán az erősségek bemutatása, hanem meg kell teremteni az alkalmazás lehetőségét biztosító képzések és foglalkozási irányok felé történő továbblépés lehetőségeit.

Ehhez a kompetenciamérésben és pályaorientációs tevékenységben egyaránt gyakorlattal rendelkező szakemberek és élethosszig tartó tanácsadói szolgáltatás biztosítása szükséges.

A kompetenciamérés eredményeit célszerű az egyén életpálya-építési portfóliójában rögzíteni. Ez részben költséghatékony megoldás a tanácsadási folyamat támogatására, részben fontos motivációs tényező lehet az egyén részére, hiszen nyomon követheti, érzékelheti saját szakmai pályafutásának fejlődését, alakulását.

A kompetencia-centrumok a bemeneti kompetencia mérésében is fontos szerephez juthatnának. A képzési programok megkezdése előtt a jelölteknek lehetősége lenne arra, hogy független szervezet keretei között, egyéb (pl. informális keretek között) szerzett tudásukról számot adjanak, és erről hivatalos igazolást szerezzenek. Ennek birtokában a formális képzési programok egyes részeinek elvégzése alól felmentést kaphatnak, időt és pénzt takaríthatnak meg. Az egyéni életpálya-építési portfólió az egyéni fejlődés dokumentálása mellett a pályakövetés feladatát is teljesítené, amennyiben a vonatkozó információkat egy országos, központi adatbázisban gyűjténék.

Az objektivitás biztosítása érdekében egységes módszertan, a képzőintézményektől lehetőség szerint független kompetencia-centrumok kialakítása ajánlható. Ez egy országos hatáskörű, de regionális és kistérségi bázisokon, hálózatban működő információs és tanácsadói rendszer létrehozását jelenti az általános iskolás, a gimnáziumi, a szakképző intézmények tanulóinak, valamint a felsőoktatásban tanuló hallgatók és munkavállalók, illetve álláskeresők számára a karriertervezéshez és a munkaerő-piaci információkkal való ellátáshoz.

A tanácsadói hálózatnak szorosan együtt kell működnie a munkaügyi központokkal, szakképzési, felnőttképzési centrumokkal, vállalkozásokkal, oktatási, felsőoktatási intézményekkel, fenntartókkal, önkormányzatokkal és természetesen a munkaadókkal.

E rendszer segítségével az egyén megalapozottabb döntéseket hozhat egyfelől arról, hogy adott pillanatban milyen végzettséggel, milyen szakmában van esély sikeres munkavállalásra, másfelől arról, hogy távolabbi céljait milyen tanulási stratégiával érheti el. Egy független, az oktatási intézményekkel hálózati rendszerben működő kompetenciacentrum-csoport fontos segítséget nyújthat az állampolgárok számára saját személyes életpálya-építési portfóliójuk kialakításában és folyamatos frissítésében, a képzési kínálatból történő hatékony, felelősségteljes választáshoz, a munkaerő-piaci követelményekhez rugalmasan illeszkedő, ugyanakkor biztos foglalkoztatási lehetőséget kínáló lehetőségek elérésében.



■ III. ÚJ KÉSZSÉGEK, ÚJ TÍPUSÚ MUNKAVÉGZÉS – VÁLTOZÁSOK A MUNKAERŐPIACON

A munkaerőpiac korszerűsítése, a foglalkoztatottság szintjének növelése és a szociális rendszer fenntarthatósága a jövőben a munkavállalók magasabb szintű rugalmasságát feltételezi. Az élethosszig tartó tanulás során folyamatosan új készségeket elsajátítva, könnyebben alkalmazkodhatnak az új feltételekhez, illetve szükség esetén pályát válthatnak, és így segíthetik a munka nélkül töltött időszak rövidítését, a társadalom termelékenységének növekedését. Az aktuális munkaerőpiac legfőbb jellemzője már napjainkban is az állandó változás. A nagymértékű dinamika, az elvárások alakulásának állandósága sajátos kihívások elé állítja a jelen kor munkavállalóit és munkáltatóit egyaránt. A gyors reagálás képessége, a tempó érzékelése, felvétele, valamint a proaktivitás és a rugalmas alkalmazkodás olyan alapvető elvárásokká váltak a munkaerőpiacon, amelyek nélkül a boldogulás már-már lehetetlen.

A túlélési és hatékonysági stratégiák megtalálására leginkább azért van szükség, mert az egyén életének jelentős részét tölti a munkahelyen, így a munka nagymértékben befolyásolja az egyén kiegyensúlyozottságának vagy kiegyensúlyozatlanságának alakulását. Ma már célszerűbb „munkáról” és nem „munkahelyről” beszélni, ugyanis a munka térbeli és időbeli egysége felbomlóban van, a feladatok nem kötődnek sem meghatározott munkahelyhez, sem adott munkaidőhöz. A hangsúly a feladatok elvégzésén van, és jelenkori virtuális világunkban ehhez elegendő egy számítógép és internetkapcsolat.

Egyre kevesebb az olyan munkakör, ahol a dolgozók egyféle feladatot látnak el. A generalista szemlélet és a munkában való önálló boldogulni tudás képessége nagyon fontos, fűszerezve azzal, hogy elvárás az, hogy egy bizonyos területen viszont legyen profi a dolgozó. Emellett legyen képes a munkájához kapcsolódó technikai problémák menedzselésére, kapcsolattartásra, önprezentálásra. A munka jellegének változása magával hozza a munkavállalók tendenciózus változását is, egyre jellemzőbb a vállalkozó típusú, önmagáért felelősséget vállaló dolgozók megjelenése. A szakmai karrierre vágyó, ambiciózus és önálló munkavállalók a szervezet megfelelő hozzáállása mellett óriási fejlődésen mehetnek keresztül, nem utolsósorban az egymással folytatott versenynek köszönhetően. A munkavállalók igény szintje emelkedőben, maguk is sokat várnak el saját szakmaiságuktól, de egyre magasabb elvárásokkal is szembesülnek. A munka funkciója már rég nemcsak a megélhetés biztosítása, hanem az egyén elégedettségének, önértékelésének, önmegvalósításának meghatározója is, ami még inkább fokozza a teljesítménymotivációt. A munka olyan életterületté vált, amely nagyban formálja az egyén önbizalmát, önértékelését, és ezzel párhuzamosan a szervezeti hozzáállás is fokozatosan változik. Míg a hagyományos szervezetek alapértéknek tekintették a munkavállalóról való gondoskodást, napjaink munkahelyei sokkal inkább egyfajta felelősségteljes, öngondoskodó attitűdöt várnak el dolgozóiktól, és arra törekcszenek, hogy a dolgozók azonosuljanak a szervezeti értékekkel és célokkal.

A MUNKAVÉGZÉS ÚJ TÍPUSÚ FORMÁINAK MEGJELENÉSE

A gazdasági környezetben és a munka világában végbemenő változások miatt a rugalmas alkalmazkodás érdekében szükségessé vált, hogy a munkavégzés hagyományos, munkaszerződés keretében végzett alkalmazotti formáitól eltérő, új, atipikus formái is teret kaphassanak.

Az atipikus munkavégzési formák lazább kötődést eredményeznek munkaadó és munkavállaló között, valamint teret adnak a feladatteljesítés sokszínű kivitelezésére. Ebből a szempontból jelenleg átmeneti időszakban vagyunk: a munkaerőpiac igénye az atipikus munkavégzési formákra már egyértelműen megjelent, ahhoz azonban, hogy ezek a formák is teljes mértékben elfogadottá váljanak a szervezetek számára is, még időre van szükség.

Az „atipikus” munkavégzés egy gyűjtőfogalom, több különböző foglalkoztatási formát foglal magában. A hagyományos munkaviszony főbb jellemzői:

- a munkavégzés munkajogviszony keretében történik,
- a munkaviszony határozatlan időtartamra jön létre,
- a munkavégzés teljes munkaidőben történik,
- a munkavállaló nem jogosult munkaidejének beosztására,
- a munkabér adott munkakörre meghatározott,
- a munkavégzés a munkáltató székhelyén/telephelyén történik,
- a dolgozó a munkát a munkáltató által biztosított munkaeszközökkel végzi.

Atipikus munkavégzés esetében ezek a feltételek jellemzően nem, vagy csak részlegesen teljesülnek. Ilyen a szokásos heti munkaidőnél rövidebb *részmunkaidős foglalkoztatás*, a meghatározott időre szóló *határozott idejű foglalkoztatás*, az egyszerűbb, felügyeletet nem igénylő *bedolgozói munka*, vagy az *önfoglalkoztatás*. Ez utóbbi többnyire egyéni vállalkozás keretében valósul meg. Egy új, és nagyon rugalmas foglalkoztatási forma a *munkaerő-kölcsönzés*, melynek három „főszereplője” van: a kölcsönbe adó, a kölcsönvevő és a kölcsönzött dolgozó. A munkavállaló szempontjából biztonságot jelent a kölcsönző céggel kötött megállapodása, ugyanakkor lehetőséget kap arra, hogy különböző szervezetekben, különféle munkafolyamatokkal ismerkedjen meg, és építsen kapcsolatokat. Az utolsó évtizedek újítása a *táv munka*, amikor a feladatok teljesítésére a vállalat telephelyétől távol kerül sor mobilkommunikációs eszközök segítségével. Megfelelő eszköztámogatással a munkavállaló otthon, vagy egy hozzá közeli telephelyen önállóan old meg feladatokat a távolban lévő munkáltató megbízásából.



■ IV. MILYEN KOMPETENCIÁKAT IGÉNYEL A JELENKOR MUNKAERŐ-PIACA?

A megváltozott munkaerő-piaci körülmények függvényében meghatározható azon kompetenciáknak a köre, amelyek a munkaerőpiac hatékonyan funkcionálni kívánó szereplői felé kiemelt követelményként megfogalmazódnak.

A KOMPLEXITÁS KEZELÉSE

A munkakörök és a munkafeladatok egyre komplexebbé válása miatt többé már nem lehet elvárás, hogy az egyén egy munkafeladat elvégzése előtt mindent tudjon az adott feladathoz kapcsolódóan. Arra viszont képesnek kell lennie, hogy kiválassza a megfelelő eszközt, módszert a feladat megoldásához és azt tanulja meg használni és gyorsan alkalmazni (*just-in-time learning*). A szükséges speciális készségek összességét meta-készségeknek nevezték el. Ilyenek például:

- a gyors tanulás képessége,
- a releváns információk szelektálása nagy információhalmazból is,
- strukturált, jó kérdésfeltevés,
- jó helyzetfelismerő képesség,
- praktikus-proaktív gondolkodás,
- gyors helyzetelemzés,
- gyors alkalmazkodás.

A gyors alkalmazkodás, a készségek transzformálása, a megszerzett tudás új területeken való alkalmazása a hatékony munkavégzés alapfeltétele. E készségek az egészség megőrzéséhez is alapvető fontosságúak, hogy a túlterhelés elkerülhetővé váljon. Az alapokkal ugyan mindenki rendelkezik, ugyanakkor alkalmazásukat folyamatosan tanítani kellene, a közoktatás és felsőoktatás, szakképzés, felnőttképzés szintjén is, hogy a munka világába kerülve ezeket a dolgozó már hatékonyan tudja alkalmazni.

AZ INFORMÁCIÓS TÚLTERHELŐDÉS KEZELÉSE

Míg korábban az információ megszerzése jelentette a feladatot és a problémát a munka során, ma már sokkal inkább azzal küzd a dolgozó, hogy strukturálni tudja azt az információtömeget, ami eljut hozzá a munkanap során. A jelen és jövő dolgozója számos feladatot végez párhuzamosan, és bármikor elérhető az azonnali üzenetküldésre alkalmas rendszerek segítségével. Mindig történik valami: érkezik egy levél, a dolgozót felhívja egy ismerőse, utasításokat kap a vezetőjétől, esetleg eszébe jut valami, amit azonnal meg „kell” néznie a világhálón. Rengeteg, általában több mint elegendő információ éri az idegrendszerét, ami könnyen kognitív túlterhelődéshez vezethet (*cognitive overload syndrome*¹⁴).

SPECIÁLIS SZAKTUDÁS

Minél több speciális ismerettel rendelkezik az egyén, és minél inkább hajlandó a folyamatos önfejlesztésre, annál inkább kiteljesedhet saját munkájában. A speciális szaktudásigény nagymértékben összefügg a munkaerőpiac fogyasztási szemléletével. A fogyasztók egyedi igényekkel rendelkeznek, amely igényeket speciális szaktudással rendelkező dolgozók tudnak kiszolgálni. Szakember tehát az lehet, aki olyan tudással rendelkezik, mellyel minden bizonnyal más nem, vagy csak kevesen. Egyéni kompetencia-portfóliót kell bemutatnia a szakembernek. A magas szintű szaktudás mellett magas szintű szociális készségekre is szüksége van, hiszen a másokkal való együttműködés hiánya a tudásmegosztás és a hatékony munkavégzés gátjává válhat.

EGYÜTTMŰKÖDNI MÁSOKKAL

A nagyfokú önállóságot és autonómiát igénylő feladatok mellett számos olyan helyzet adódik, amikor több személy együttes tevékenységének köszönhetően jön létre a „végtermék”. A feladatok sikeres kivitelezése érdekében empátias készséggel, együttműködési hajlandósággal kell rendelkezni a munkatársaknak, és intenzívebb kommunikációt, információcserét kell alkalmazni. (különböző információs technológiai eszközökkel is támogatott.) Az sem ritka, hogy a dolgozónak egyik napról a másikra át kell vennie társa feladatait, amihez a munkaköri határokat is rugalmasan kell kezelni. Nélkülözhetetlen, hogy a munkatársak egymás munkafadataiba is belelássanak, képesek legyenek a rutinfeladatokon túli feladatok ellátására, hajlandóak és képesek legyenek az együttműködésre. A csapatmunka (*team work*) több ember szoros együttműködése egy meghatározott cél elérése érdekében úgy, hogy mindenkinek megvan a saját szerepköre, de a tagok ugyanakkor képesek egymást is helyettesíteni. Ezek a teamek a jövőben egyre inkább interdiszciplináris jelleggel működnek, aminek lényege, hogy egy teamben több különböző szakma képviselői dolgoznak együtt. A jó kommunikációra emiatt kiemelten szükség van, hiszen az egyes szakterületek nyelvezete csak akkor kommunikálható megfelelő módon, ha az adott szakma képviselője képes azt a többiek számára is érthető módon lefordítani.

FELVÁLLALNI A VEZETŐI SZEREPET

A jövőben egyre fontosabb lesz, hogy a munkavállaló képes legyen a vezetői szerep felvállalására. Az új típusú vezetői szerep nem ritkán időszakos, azaz egy-egy projekt teljesítésének idejére szól, és az adott feladathoz kapcsolódó sajátos kompetencia miatt generálódik. Ennek megfelelően gyors alkalmazkodást igényel, és a feladat teljesítésének idejére szól. Inkább ún. mentor típusú vezetőket igényel a jelenkor, azaz olyan vezetőket, akik támogatják beosztottaikat, és közvetlen felügyelet gyakorlása helyett a folyamatok koordinátoraként funkcionálnak.

TANULÁS ÉLETHOSSZIG

A versenyképességre törekvő dolgozók és vállalatok szemlélete szerint szükség van a folyamatos fejlődésre és önfejlesztésre azért, hogy a társadalomban és speciálisan a munka világában folyamatosan meg-megjelenő újításokról és felhalmozódó tudásanyagokról a munkavállalók azután is folyamatosan értesüljenek, hogy a formális (iskolarendszerű) képzésből kikerülnek. Fontos érték, ha valaki folyamatosan új ismeretekre tesz szert, és fejleszti önmagát mind elméleti, mind gyakorlati szinten. A munka dinamikus változó világában fontos, hogy a dolgozók szinten tartsák magukat és folyamatosan fejlődjenek azoknak az elvárásoknak megfelelően, amiket a munkaerőpiac támaszt irányukba. Mivel a dolgozói tudás és képességek naprakészsége a szervezeti versenyképesség záloga is, a megfelelő képzési rendszer kidolgozása és működtetése a szervezetnek is érdeke. A felnőttképzésben a módszertanok sokszínűsége és az egyéni igények kiszolgálása fontos szempont, enélkül a képzés nem lehet hatékony. A hatékony képzéseket követően a dolgozói visszajelzésen túl fontos mutatószám a teljesítmény javulása, az üzleti eredmények növekedése.

AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS SZEREPE A MUNKA VILÁGÁBAN – HR-ES SZEMPONTOK ALAPJÁN

A képzett, magas szintű tudással rendelkező munkavállaló a munkahely számára érték, ami a vállalat versenyképességének záloga lehet. A rugalmas, alkalmazkodóképes vállalati működés záloga az ember, aki képes megtanulni az új technológiákat és folyamatokat, újabb és újabb készségeket sajátít el, fejlődik, és egyre több különböző helyzethez tud alkalmazkodni. A megfelelés feltételei gyorsan változnak. A három-öt évvel ezelőtti technológiai tudás, számítógépes ismeretek már elavultnak számítanak. A fejlődés a munkavállalói élet része és a versenyképesség záloga. Tudja ezt mindenki, aki találkozott már ügyetlenkedő pályakezdőkkel, motiválatlan középkorúakkal, vagy „lemaradó” idősödőkkel.

Szervezeti közegben a HR felé általános elvárás, hogy stratégiai üzleti partnerként működve segítse a vállalat céljainak megvalósítását. Ha mindezt a képzés szempontjából nézzük, a vállalat részéről egy olyan szemléletre van szükség, amely épít az emberi erőforrásban rejlő potenciálokra, és elkötelezett a munkavállalók folyamatos fejlesztése érdekében. A szervezet működéséhez szükséges kompetenciák körét meghatározva könnyen megállapítható, hogy a munkavállalók mely csoportjának milyen típusú fejlesztésre van vagy lehet szüksége. A képzési stratégia segítségével munkakörre és egyénre lebontva készülhetnek el azok a képzési tervek és programok, amelyek mentén a képzési folyamatok kivitelezhetők. Ezek a vállalati célokkal és stratégiával, a korábban meghatározott piaci-gazdasági célok figyelembe vételével kerülhetnek megszervezésre.

14 D. Clements-Croome (2006): *Creating the productive workplace*. Second Edition. Taylor and Francis, New York, NY. 137. old.

A KOMPETENCIAALAPÚ HR-RENDSZEREK MŰKÖDÉSE

Ma már jellemzően kompetencia alapon működnek a modern HR-rendszerek. A dolgozót a szervezeti lét minden fázisában a kompetenciái alapján ítélik meg. A kompetencia alapon működő HR-rendszerekben annak folyamatos mérése a cél, hogy az egyén mennyire felel meg az elvárt szintnek, valamint hogy a szervezet mit tud tenni annak érdekében, hogy az egyén az egyes kompetenciaterületeken a megfelelő szintre kerüljön.

Minden egyes kompetenciaterületet tekintve meghatározhatók a *küszöb*- és az ún. *superior kompetenciák*. A küszöbkompetenciák azokat a sajátosságokat jelölik, amelyek az adott munkakör betöltéséhez minimálisan szükségesek és nem nélkülözhetők, a superior kompetenciák azok a sajátosságok, amelyek az adott munkakörben a kiváló teljesítményhez szükségesek. Ezek elkülönítése nem lényegtelen, és a szervezetnek tudnia kell azt, hogy mi az, amit dolgozótól egy adott munkakörben minimálisan elvár, és melyek azok a tulajdonságok, amelyek alapján egy dolgozó kiváló értékelést kaphat. Ezen kritériumszintek meghatározása a kiválasztástól kezdve a fejlesztésen át a teljesítményértékelésig valamennyi HR-területen fontos viszonyítási alap. A kompetenciarendszerek alkalmazásával a szervezet humánpolitikai folyamatai egységessé és következetessé válnak. A stratégiai alapon irányított szervezeti működéshez szükséges meghatározni, hogy az egyes munkakörök hatékony betöltéséhez milyen kompetenciákra van szükség, mely szempontrendszer ezt követően a szervezet valamennyi HR-tevékenységében alapnak tekinthető.

A KOMPETENCIÁK ÉS A KIVÁLASZTÁS

A szervezet valamennyi munkakörére vonatkozóan szükséges a releváns kompetenciák meghatározása, a szervezet a jövőben ennek megfelelően hajtja végre a toborzás és a kiválasztás folyamatát. A szükséges kompetenciák után meghatározzák a kizáró kompetenciákat is. Fontos továbbá azokat a kompetenciákat is meghatározni, amelyek megléte a kiválasztás pillanatában nem feltétlenül szükséges, tekintettel arra, hogy fejleszthető, tanítható kompetenciákról van szó, amelyeket az egyén majd a kiválasztást követően is elsajátíthat. A szükséges kompetenciák világos meghatározására azért van szükség már a toborzás előtt, hogy biztosítható legyen a munkakörre valóban alkalmas jelöltek jelentkezése. A fontos szempontokat a munkáltató már az álláshirdetésben megfogalmazza, az állásra jelentkezni kívánóknak ezen speciális szempontokat alapul véve kell pályázni.

VISELKEDÉS ALAPÚ INTERJÚ A KIVÁLASZTÁSBAN

A kompetenciák viselkedéses szintű megismerésére alkalmas a kiválasztás során a viselkedés alapú interjú. A viselkedés alapú interjúk alapelve az, hogy az egyén múltbeli viselkedése alapján következtetni lehet a jövőbeli viselkedésére vonatkozóan. A módszer valószínűsíti, hogy ha az illető a múltban már jól megoldott egy problémát, arra valószínűleg a jövőben is képes lesz. Így ritka az, hogy a viselkedés alapú interjú során általános kérdéseket kap az interjúalany. Az interjúalanytól a viselkedés alapú interjúk során egyedi példák, specifikus élethelyzetek felelevenítését kérik, a válaszok alapján az interjúztató feladata megállapítani, hogy az egyén rendelkezik-e a szükséges kompetenciákkal.

KIVÁLASZTÁS ÉS (KOMPETENCIA)TESZTEK

A kiválasztás során alkalmazott másik eszköz a jelölt kompetenciáinak megismerésére a teszt. Manapság a munkáltatók igénye egyre inkább eltolódik az általános pszichológiai felmérésektől a kompetenciatesztek

irányába. Azért jellemző ez, mert a gyakorlatban való beválás valószínűsége akkor a legnagyobb, ha a jelölt kompetensnek bizonyul az adott feladatkör ellátására. A kompetenciatesztek nagy előnye, hogy a munkakör kompetenciaprofilja alapján csak a releváns kompetenciákat vizsgálja. Előrejelzi a munkateljesítményt, és a kompetenciatesztek által előre jelzett eredmény várhatóan nagymértékben egybeesik a valós várható teljesítménnyel. A tesztek számszerű adatainak alapul vételével a jelöltek eredményei összehasonlíthatók. Ez a jelöltek rangsorolásában is segítséget nyújt a kiválasztást végző személy számára. Mindemellett a tesztek megbízható, megismételhető, sztenderdizált eszközök, amelyek a felhasználást megkönnyítendő intra- vagy internetes felületen is elérhetők a papír-ceruza verzió mellett.

GYAKORLAT ALAPÚ KIVÁLASZTÁS – AZ ÉRTÉKELŐ KÖZPONTBAN (AC)

Az Értékelő Központ (Assessment Center=AC) célja, hogy életszerű helyzeteket kreálva vizsgálja, ki az, aki a pályázók közül a kompetenciái alapján a legalkalmasabb az adott pozíció betöltésére. Az AC során olyan feladatokat kapnak a résztvevők, amelyek felszínre hozzák az adott munkakörben kívánatos kompetenciákat. Az interjú során a pályázónak bármit lehetősége van mondani, az AC-ben viszont olyan életszerű helyzetekbe kerül, amelyekre nagy valószínűséggel úgy fog reagálni, ahogy valós helyzetben is tenné, akaratlanul is saját személyes jellemzői kerülnek előtérbe. E módszer alkalmazása révén a vezető megtudhatja, milyen reakciókra számíthat a jelöltektől valós élethelyzetekben.

A KOMPETENCIÁK ÉS A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS

A kompetenciaalapú teljesítményértékelés lényege, hogy a dolgozó nem értékelő minősítést kap, hanem arról kap visszajelzést, hogy a szervezeti folyamatok hatékony előrehaladása szempontjából lényeges kompetenciákkal rendelkezik-e, és ha igen, milyen szinten. A kompetencia egyes szintjei lényegében egy tanulási folyamatot írnak le, melyen az egyén fokozatosan halad előre. A teljesítményértékelés során az egyén a tekintetben kap minősítést, jellemzést, hogy épp milyen szinten tart az adott kompetencia szempontjából.

Minden vállalat saját kompetenciamodellel kell, hogy rendelkezzen, amely leírja – többek között – a kiváló teljesítmény kritériumait, illetve azokat a kompetenciákat, amelyek a kiváló teljesítményt definiálják. A teljesítményértékelés megkezdése előtt világosan definiálni kell annak célját, és meg kell határozni az értékelők körét, azaz, hogy ki kit fog értékelni. Értékelőlapok segítségével szükséges az eredmények, megállapodások rögzítése, annak érdekében, hogy az adatok összehasonlíthatók legyenek korábbi vagy későbbi adatokkal.

A KOMPETENCIÁK ÉS A SZEMÉLYZETFEJLESZTÉS, KÉPZÉS

A kompetenciaalapú képzési és személyzetfejlesztési rendszerek célja az egyén kompetenciái és a szervezet által elvárt és fontosnak tartott kompetenciák összehangolása, hogy az egyén minden olyan kompetenciával rendelkezzen, ami a munkakör betöltéséhez praktikusán szükséges. Ez történhet úgy, hogy adott munkakörre már eleve olyan személyt vesznek fel, aki rendelkezik a szükséges kompetenciákkal. A másik lehetőség az, hogy a felvételt követően kezdődik el a meglévő és az elvárt kompetenciák közelítése egymáshoz képzéssel, egyénre szabott fejlesztéssel. Képzésre akkor is szükség lehet, ha a kompetencia egyáltalán nem áll rendelkezésre, és akkor is, ha a kompetencia ugyan megvan, de egy magasabb szint elérésére van szükség.

Az egyén kompetenciatérképe nem tekinthető statikusnak, hiszen a piaci változásokra és a piaci igényekre folyamatosan reagálnia kell a szervezetnek, és ehhez hozzátartozik, hogy a munkavállalók egyéni kompetenciakészlete is megújuljon, változzék. A kompetenciák fejlesztéséhez alapot adhatnak mind az egyéni, mind

a szervezeti képzési igények. A kompetenciaalapú képzés során a képzési célokat közvetlenül az elvégzendő munkafeladatból kiindulva, annak célirányos elemzése alapján határozzák meg. Ennek megfelelően a képzést rendszerelvűen, modulokból kell megtervezni és felépíteni. A kompetenciaalapú képzés hatékonysága abban rejlik, hogy a képzési folyamatot az adott munkakör alapján célirányosan tervezik meg. Az ily módon megtervezett képzés hatékonyabb, gazdaságosabb is, hiszen a célirányos képzés egy adott területre fókuszál, aminek köszönhetően rövidebb, mint a hagyományos képzések. A hatékonyság hátterében az is ott áll, hogy a résztvevők már a folyamat elején érzik saját hasznukat, úgy érzik, a képzésen való részvétellel saját maguk tehetnek sikerességük érdekében. A modulrendszerű felépítésnek köszönhetően a kompetenciaalapú képzések jobban strukturálhatók, a modulok rugalmasan alakíthatók, figyelembe vehető a résztvevők haladási üteme.

V. ÖSSZEFOGLALÁS

Az EU2020 stratégia kihívásainak a felsőoktatási szereplők – képző intézmények és hallgatók egyaránt – akkor tudnak megfelelni, ha a képzési időbe és képzési programba beépítik az életvezetési és életpálya-építési kompetenciák fejlesztésének lehetőségét.

Az innovatív tartalmak és módszerek, didaktikai és metodikai eljárások azokra a kompetenciákra kell, hogy koncentráljanak, amelyek lehetővé teszik a felsőoktatási képzésből kikerülőkhöz számára részint a szakmai specializálódás folyamatának eredményes végrehajtását, részint képessé teszik őket arra, hogy a saját foglalkoztatathatóságukhoz szükséges feltételekről gondoskodni tudjanak.

Felkészítik őket a munkavállalás vagy önálló vállalkozás különféle formáira, felruhazzák őket az álláskereséshez vagy munkahelyteremtéshez szükséges készségek, kompetenciák csoportjával.

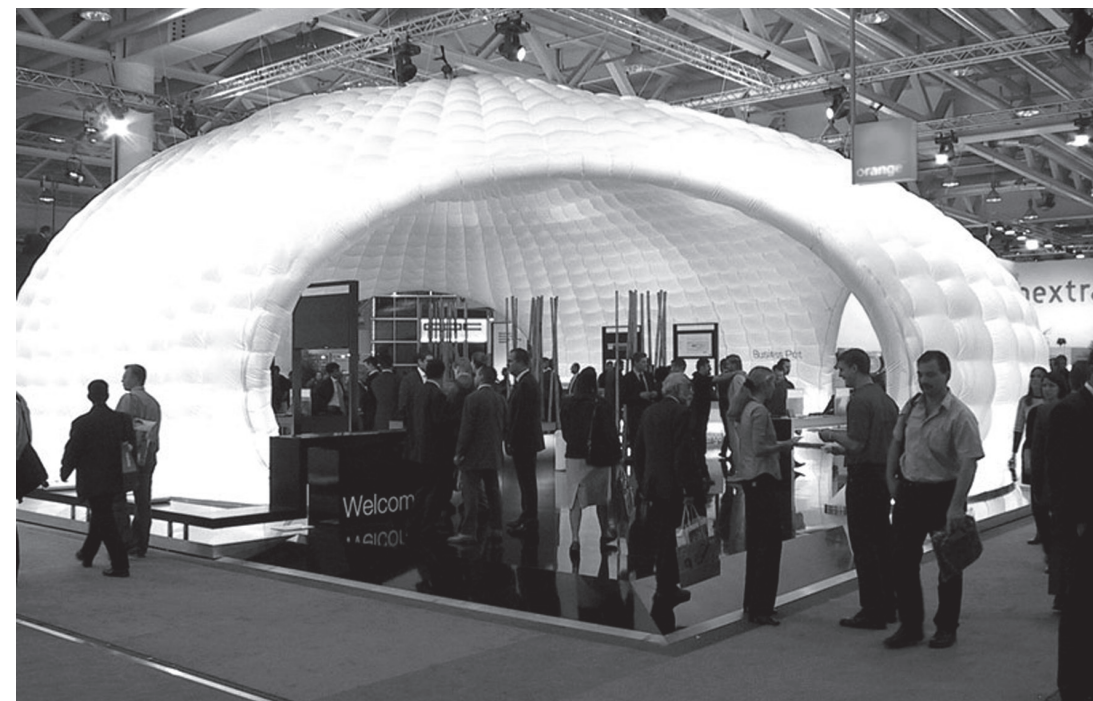
Az oktatási intézményekre hárul a jövőben a karriertudatosság fejlesztése, a karrierlehetőségek feltárásában, tanácsadási támogatásban való közreműködés, ahol a piaci szereplőkkel és munkaügyi szervezetekkel együttműködésben a tanulók meghatározhatják és időről-időre felülvizsgálhatják saját fő karrierirányukat. E karrierirány megtervezése jelentős mértékben segít az egyénnek tanulási és munkatapasztalatainak ötvöztetésében.

Az oktatási szakemberek és szakpolitikusok a tantervek és szakképzési előírások átalakításával teremthetik meg az ismeretek integrációjának optimális feltételeit.

Jelentős előrelépést biztosíthat az EU2020 oktatási célkitűzéseinek megvalósításában a munkára alapozott tanulási lehetőség (*work-based learning*) megteremtése. Ennek keretében az érdeklődők egy jól tervezett program keretében, mentorok közreműködésével szerezhettek közvetlen tapasztalatot az általános munkahelyi kompetenciákról (pozitív hozzáállás, munkavállalói és együttműködési készségek), és megismerkedhetnek a számukra vonzó munkaterületek fontosabb vonatkozásaival, regionális összefogásban megvalósítható kompetencia-centrumok koordinálásával.

Fontos továbblépési lehetőség a célkitűzések megvalósításában a tervezett vagy folyamatban lévő tanulmányokhoz kapcsolódó szakmai gyakorlat. Lényeges, hogy a résztvevők ebben a helyzetben megfigyeljék az ott dolgozókat munka közben, interjúkat készítsenek velük, és feltárják a karrierépítési lehetőségeket (*job shadowing*). További lehetőségként iskolai vállalkozás indítása (*school-based enterprise*), munkahelyi képzés (*on-the job training*) és a szakmai gyakorlataik korai integrációja (*internships*) ajánlható, már a közoktatás szintjén is. A kompetencia-centrum modell munkára alapozott tanulóhelyként ideális tanuló környezetet biztosíthat a diákoknak, a tehetséggondozás fontos elemévé válhat.

A bevezetőnkben vázolt integrált képzési formák kialakítása a hazai felsőoktatásban hagyományosan magasra értékelt akadémiai tudás elsajátítását hatékonyan támogathatja, illetve a csapatmunkát is elősegítheti. Pozitív hatású a munkával kapcsolatos tapasztalatok közvetlen visszacsatolása, illetve a tanulási lehetőség állandó jelenléte e programok révén, a munkahelyeken is.



FORRÁSOK:

- D. Clements-Croome: Creating the productive workplace. Second Edition. Taylor and Francis, 2006. New York, NY. 137. old.
- EU2020 stratégia. Forrás: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf
- Gergely Gyula (2004): Kulcskompetenciák pedig nincsenek. Új Pedagógiai Szemle, 2004/11
- Mihályi Ildikó (2002): Kulcskompetenciák meghatározása és kiválasztása OECD összefoglalás. Új Pedagógiai Szemle, 2002/7-8
- New Skills for New Jobs. Forrás: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568>

Párbeszéd a felsőoktatás és a munkaerőpiac között:

A Tempus Közalapítvány által támogatott helyi kezdeményezésű felsőoktatási szakmai napok összefoglalói



PÁRBESZÉD A FELSŐOKTATÁS ÉS A MUNKAERŐPIAC KÖZÖTT

Az Európai Bizottság és az oktatásért felelős hazai tárcák támogatásával megvalósuló, az oktatás több területére kiterjedő *Raising Awareness of Lifelong learning strategies – E&T2020 in Hungary* című program keretében 2011 őszén a Tempus Közalapítvány Tudásmenedzsment csoportja felsőoktatási szakmai napokat szervezett. A projekt felsőoktatásra vonatkozó szakmai elképzelésében kiemelt témaként jelent meg a kapcsolatépítés a felsőoktatás és a munkaerőpiac között – az EU2020 stratégia „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” nevű programjához kapcsolódóan.

Mivel a munkaerőpiacot egyre inkább a gyors változások jellemzik, a munkáltatók fontos szerepet játszanak a munkavállalás terén szükséges ismeretek, készségek és kompetenciák azonosításában, amihez az oktatási és képzési intézmények, valamint a munkaadók közötti kommunikációt és aktív együttműködést kell fejleszteni.

Az együttműködések támogatására kezdeményeztük olyan műhelymunkák megvalósítását, amelyek az adott felsőoktatási intézmény vezetésén, oktatóin és hallgatóin kívül a régióban tevékenykedő cégeket és civil szervezeteket is megszólítják. Legfőbb célunk volt a párbeszéd kezdeményezése a felsőoktatási és a munkaerőpiaci szereplők, illetve az intézményen belül, a felsőoktatási intézmény polgárai között. Emellett célunk volt, hogy elősegítsük a helyi szinten kiaknázható ismeretek és tapasztalatok feltárását, és azokat a hasznosítási és együttműködési lehetőségeket, melyek a minőségi felsőoktatást támogatják.

A szakmai napok az alábbi témakörökhöz, illetve kérdésfelvetésekhez kapcsolódhattak:

- **Oktatás és gazdaság kapcsolata** Milyen jelentéssel bír a gazdaság és a felsőoktatás számára az *Új munkahelyekhez szükséges új készségek program*? Van-e kellően hiteles információ a bolognai folyamat alakulásáról, eszközeiről, eredeti célkitűzéseiről és a megvalósítási tapasztalatokról – a két szektor nézőpontjának megismerése.
- **Nemzetközi tükrök** A felsőoktatásban tevékeny vezetők, oktatók és hallgatók informálása a felsőoktatás aktuális nemzetközi folyamatairól, különös tekintettel az Európai Unió stratégiai célkitűzéseire a felsőoktatás területén. Léteznek-e adaptálható jó gyakorlatok?
- **Felsőoktatás-pedagógia** A minőségi oktatás pedagógiai eszközei a felsőoktatásban. Szükség van-e változásra? Hogyan támogatható az oktatók munkája? Milyen önfejlesztési lehetőségek léteznek?
- **Hallgatói szolgáltatások** A felsőoktatásban eltöltött idő a hallgatók egy részét olyan kihívások elé állítja, amelyekben támogatásra, tanácsadásra lehet szükségük. Hogyan tudnak a felsőoktatási intézmények hozzájárulni a hallgatói szolgáltatások színvonalának emeléséhez és hatásuk kiterjesztéséhez? Hogyan tudnak a hallgatók hatékonyan kivenni a részüket a szolgáltatások fejlesztéséből?
- **Társadalmi kapcsolatok** Milyen együttműködési lehetőségei lehetnek a felsőoktatási intézményeknek? Kommunikáció a tágabb és szűkebb környezettel: cégek, érdekképviselők, civil szervezetek, magánszemélyek és a felsőoktatási intézmény polgárai között, beleértve a vezetőket, oktatókat, hallgatókat és egyéb munkatársakat is. Információnyújtás az Egész életen át tartó tanulás programról, illetve annak keretében a konkrét együttműködési lehetőségekről a felsőoktatási intézményekkel (pl. Erasmus és Leonardo szakmai gyakorlatok).
- **Egyéb, a helyi koordinátor által javasolt témakör**

A szakmai napok programjának kialakítására és megvalósítására felhívás keretében kerestük az együttműködő partnereket. A programok megvalósításának lehetősége számos felsőoktatási intézményt és egyesületet buzdított a jelentkezésre.

Összesen 33 javaslat érkezett, melyek közül az alábbi programterveket választottuk ki:

- Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület: *Hazai és külföldi tanulmányok integrációja: a hallgatói tanácsadás szerepe az európai képzési integráció segítésében*
- Szegedi Tudományegyetem, JGYPK Felnőttképzési Intézet: *A kultúraközvetítés színterei – Munkaerő-piaci kompetenciák és lehetőségek az SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet képzéseinek tükrében*
- Eszterházy Károly Főiskola: *Munkaerőpiac – Kompetenciaalapú képzés*
 - *Munkaerő-piaci kihívások a Gazdaságtudományi Intézet szemszögéből*
 - *Kompetenciafejlesztés és munkaerő-piaci irányultság a Mozgóképkultúra és Médiaismeret Szakokon*

Összességként elmondható, hogy a felsőoktatás és a munkaerő-piaci kapcsolatok erősítése kiemelt fontosságú téma, ezt a folyamat résztvevőinek érdeklődése is alátámasztja. A szakmai napok hiánypótló jellegű sorozatnak bizonyult, mert számos olyan problémáról cserélhettek véleményt a résztvevők, amire nem volt más fórum.

A szakmai napokról készült összefoglalókat, illetve kapcsolódó írásokat a következő oldalakon mutatjuk be, remélve, hogy ezek ötletadók lehetnek más intézmények számára is. A szakmai napokon elhangzott előadások letölthetők a <http://oktataskepzes.tka.hu> oldalról.

HAZAI ÉS KÜLFÖLDI TANULMÁNYOK INTEGRÁCIÓJA:

a hallgatói tanácsadás szerepe az európai képzési integráció segítésében

Időpont: 2011. szeptember 1.

Helyszín: ELTE PPK

Helyi koordinátor: Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület

Az összefoglalót szerkesztette: Puskás-Vajda Zsuzsanna

A szakmai nap célja az volt, hogy a felsőoktatási tanácsadás szellemében és rendszerében a hallgatói szolgáltatások szereplőinek részvételével hozzájáruljon az Erasmus ösztöndíj lehetőségének maximálásához és hatékony kihasználásához, kamatoztatásához.

További cél volt, hogy a résztvevők megerősödjének szakmai identitásukban, és vállalt feladataik ellátását megkönnyítse a kompetenciaterületek egyeztetett kijelölése és a rendelkezésre álló erőforrások hatékonyabb használata. Tudjanak rövid tevékenységi vázlatot, ütemezést készíteni, hogy valóban középtávon legyen hatása, folytatása a szakmai napnak.

Az Erasmus ösztöndíj időszaka egy kiemelten fontos lehetőség a tanulmányi eredmények, a személyes fejlődés és a munkaerő-piaci versenyképesség növelésében egyaránt. Ugyanakkor az Erasmus program keretében külföldre utazó diákok jó néhány nehézséggel megküzdnek tanulmányaik során (idegen nyelvű, eltérő rendszerű oktatás; a megfelelő anyagi háttér és a megfelelő szállás biztosítása, stb). A nehézségek némelyike részben pszichés, például az új közösségbe való beilleszkedés, a korábbi kapcsolatok fellazulása. A nagy lehetőség egyszerre lelkesíti és tölti el szorongással a fiatalokat.

A témát plenáris előadásokon és műhelybeszélgetéseken keresztül kooperatív tanulási esemény keretében járták körül a résztvevők.

A szakmai nap keretében külön hangsúlyt fordítottak az országos szakmai kapcsolatháló megerősítése mellett arra is, hogy összekössék az adott felsőoktatási intézmény különböző szinterein tevékenykedő professzionális és kortárs önkéntes segítőket.

■ FÜZI VIRÁG: ERASMUS TRÉNINGEK – A KIUTAZÓ HALLGATÓK INDULÁS ELŐTTI FELKÉSZÍTÉSÉNEK ÉS A VISSZAÉRKEZÉS UTÁNI REINTEGRÁCIÓ SEGÍTÉSÉNEK JELENTŐSÉGE A GYAKORLATBAN

A hallgatói szolgáltatások területén dolgozó szakemberek számára nyilvánvaló, hogy a fiataloknak szükségük van segítségre. Ebben a kontextusban a segítségnyújtás egy speciálisan komplex változata az ún. Erasmus tréning.

Az Erasmus ösztöndíjjal utazó diákok kiutazáskor, külföldi tartózkodásuk alatt, és visszatérve saját országukba számos kihívással szembesülnek. A kiutazás előtt bizonytalanság, félelmekkel és vágyakkal keveredő izgalom, majd egy idegen országba érkezve új kulturális, nyelvi környezet vár a hallgatóra. Ebben az új környezetben ki kell alakítania saját önálló életét, új szociális kapcsolatokra kell szert tennie, meg kell ismerkednie az adott kulturális szokásokkal, és idegen nyelven kell tanulmányaiban sikeresen teljesítenie, miközben az otthon hagyott család és társak hiányát is kezelnie kell.

Visszatérve pedig egyfajta veszteségélménnyel szembesülnek a hallgatók, véget ér egy meglehetősen

intenzív időszak, ami már ugyanabban a formában sosem térhet vissza. Uehra (1986, 153) a „re-entry shock” megnyilvánulását a pszichológiai distressz, szorongás, apátia, magányosság és veszteségérzés terminusaival írja le.

A nemzetközi szakirodalom és a hazai gyakorlati tapasztalat is azt mutatja, hogy a külföldi tanulmányúton részt vevő Erasmus hallgatók kiutazás előtti felkészítésében, a kulturális beilleszkedési-visszailleszkedési nehézségek megoldásában, az esetleges krízisállapotok kezelésében és a külföldön szerzett tapasztalatok integrálásában hatékony támogató, segítő módszer lehet a tanácsadás, és a különféle speciális tréningek.

Az Erasmus tréninget Erasmus ösztöndíjjal külföldre utazó diákok számára dolgozta ki Füzi Virág és Boncz Ádám és indították el 2010 januárjában a Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület (FETA) keretében. A kiutazó és a visszaérkező hallgatóknak külön programban nyújtanak támogatást.

Az Erasmus felkészítő tréning célja, hogy a külföldre utazó diákok olyan tudnivalókkal és készségekkel gazdagodjanak, amelyek segítséget nyújtanak a beilleszkedésben, interkulturális kapcsolatok kialakításában egy idegen országban, vagyis felkészíteni a hallgatókat a kultúrsokkra. A csoportos foglalkozás célja amellett, hogy hasznos „túlélőcsomaggal” lássa el az egyetemistákat, az is, hogy a hallgatók szembesüljenek a bennük felmerülő vágyakkal és félelmekkel, a bizonytalanság kezelésével, és lehetőséget kapjanak más Erasmus ösztöndíjasokkal való találkozásra és az élményszintű felkészülésre.

A visszatérőknek szóló Erasmus tréning a hallgatók külföldön szerzett élményeire, tapasztalataira és az itthoni visszailleszkedésre fókuszál. A hallgatók elmondhatják, hogyan élték meg az elmúlt félét vagy évet, mit sikerült megvalósítaniuk, miben gazdagodtak, milyen érzésekkel jöttek haza, milyen újra itthon, és hogyan folytatják visszatérve az életüket.

A foglalkozások 9 órák, ez tartalmazza a tréninget, és a tréning utáni esti programot. A csoportok létszáma maximum 18 fő. A tréningeken 2010-ben összesen 63 fő vett részt. A 2011/12 tanévtől az ELTE hallgatói 2 kreditet tantárgyként vehetik fel a tréninget, és 30 órás kurzussá bővül a foglalkozás.

A tréning 7 fókuszpontja:

- Társas támogatás
- Emocionális felkészítés
- Praktikus felkészítés – hasznos információk, tudnivalók
- Motivációk, célok megfogalmazása
- Interkulturális tanulás
- Reintegráció – a visszailleszkedés segítése
- Értékelés – önismeret, fejlődés, változások

LISZNYAI SÁNDOR: A TANÁCSADÓ SZOLGÁLTATÁSOK SZEREPE A KÜLÖNBÖZŐ KULTÚRÁK TALÁLKOZÁSÁBÓL ADÓDÓ KRÍZISEKBEN ÉS EZEK ÉRTÉKELÉSRE VALÓ HATÁSAIBAN

Sokféle rangsor készül az egyetemekről, több szempontból is lehetséges az egyetemek mint szervezetek sikerességének az értékelése. A leggyakoribb a finanszírozók, főhatóságok általi értékelés: ebben a felsőoktatási intézmények által „termelt” kutatás, fejlesztés, innováció, tudományos közlemények, hallgatói kibocsátás szerepelnek az adott ráfordítás arányában. Létezik az egyetemek tisztán tudományos, belső értékelése – a dolgozó kutatók, oktatók tudományos sikeressége, megjelenése alapján.

Míg e fenti szempontok többnyire érvényesülnek Magyarországon is, azaz létezik ilyen rangsorolása az intézményeknek, a harmadik szempont, a hallgatók alapján történő értékelés kevés tradícióval rendelkezik. Ez a

szempont pedig nem vezethető le a fenti két megközelítésből. A hallgatók ugyan számba veszik a tudományos és innovációs sikerességet, valamint a presztízt és munkaerő-piaci értéket, emellett azonban más, az egyetemi szervezetek és szolgáltatások szempontjából kritikus változókat is figyelnek.

A hallgatói értékelések az adott felsőoktatási intézmény egy-egy profilját írják le, ami segít a bejövő hallgatóknak az egyetem kiválasztásában, vagy legalábbis abban, hogy informálódjanak az adott intézmény karakteréről, atmoszférájáról. Érdemes megnézni egy példát a *studentsreviews.com* oldalon.

Magyarországon többnyire a finanszírozó és a szakemberek szempontjából jelentetnek meg értékeléseket. Ilyenek például az alumni-kutatások (Lisznyai, Bodnár, 2008, Puskás-Vajda, Lisznyai, 2008, Czákó et al, 2008). Fontos mentálhigiénés kutatások jelentek meg az egyetemi környezetben való beilleszkedéssel kapcsolatban is (Perczel, Lisznyai, Kiss, 2003).

Hogyan módosulnak egy adott intézmény erősségei, gyengéi, ha kulturálisan eltérő értékelők összegzik újra tapasztalataikat? Egy adott profil új értékelők általi elmozdulásaira hozunk az alábbiakban pár példát.

■ Polarizáció, amplifikáció: a profil kiugró elemeinek felerősödése

A csoportdöntés szociálpszichológiai szakirodalmából ismert csoportpolarizáció érvényesülhet az egyetemek, főiskolák megítélésében új, az adott környezetben kulturális-társadalmi értelemben frissen integrálódó megítélők esetén. Ezt a hatást erősíti a közösségi oldalak megjelenése és vélemények kialakulására fórumot biztosító jellege (Yardi és Boyd, 2010).

■ Nivellálódás: a profil a középértékhez igazodik

A kulturális percepció sok esetben kevésbé kiélezett, mint a „résztvevő megfigyelő”. A hatás ebben az esetben hasonló a Gerbner-féle mainstreaming, hatásához: amikor nagyon sok tévécsatorna van, paradox módon nem színesedik, sokkal inkább egységesedik a műsorkínálat. A hallgatók tehát a mobilitásban a közös elemekre alakítanak ki érzékenységet, és sokkal kevésbé veszik észre a helyi specifikumokat.

■ Negatív és pozitív tapasztalatok

A „küldő” kultúra és a „befogadó” kultúra közötti különbség miatt egy-egy jellemző felerősödhet, erősen felnagyíthat.

Ha egy magyar egyetemi kollégiumot vizsgálunk, általában az európai kollégiumi színvonal átlagán találjuk. Külföldi hallgatók szerinti megítélésében ugyanakkor nagyobb különbségek lehetnek, mint például az oktatás színvonalának értékelésében.

Egy északi országból származó hallgató például arra panaszkodott, hogy nagyon koszos a kollégium, ahol lakik. Kiderült, hogy nem a takarítással van a baja, sokkal inkább a rovarokkal: irtózik a pókoktól, amik szerinte mindenhol előfordulnak az országban. Természetesen az ő esetében speciális fóbiás érzékenységről is beszélhetünk, ugyanakkor érdemes figyelni az érzés, a kommunikáció igazságtartalmára. Aki járt már Szicíliában vagy éppen Ausztráliában, tudja, hogy a (sokszor hatalmas) pókokkal való találkozás mindennapos lehet akár egy elegáns apartmanban is – a helyiek számára ez természetes. Egy kevésbé dús faunából érkező ember számára viszont jogos igény lehet az ilyen ingerektől való tartózkodás.

A tanácsadás lehetőségei a kulturális újraértékelés moderálásában

A fenti problémákra a legtöbb felsőoktatási intézmény nincs felkészülve Magyarországon. A hallgatók igényekkel, panaszaikkal érdekképviselőhöz, ombudsmanhoz fordulhatnak, ugyanakkor a legtöbb esetben távolról sem jogi megoldásra, sokkal inkább egyfajta mediációra van szükség a hallgatók és az egyetem, ezzel együtt a találkozó kultúrák között.

Advocacy – érdekképviselő

A nemzetközi közösség két hallgatója között konfliktus alakult ki: egy hallgatónőt üldözni, fenyegetni kezdett egy férfi hallgató. A helyzet pszichés tartalma elég riasztó volt, ugyanakkor – hallgatónő és némileg a helyi tanácsadó számára is – meglepő módon az egyetemi rendszer teljesen tehetetlen volt az ügygel kapcsolatban. Nincs „harrassment-code” a magyar egyetemeken, így a tanulmányi adminisztráció a menekülést(!) javasolta megoldásként.

Természetesen Magyarországon is megvan a lehetőség a személyiségi jogok védelmére, ugyanakkor ez nem megy érdekképviselő nélkül, amelyet ebben az esetben a tanácsadó látott el.

Tanácsadás, mint univerzális tolmácsolás

Felmerülhet a kérdés, hogy a pszichológiai tanácsadás (*counseling*) milyen funkciók ellátására képes és alkalmas a kulturális különbségekből fakadó krízisek kezelésében.

A pszichológiai tanácsadás speciális, szupportív pszichoterápiás jellegű, olyan speciális kommunikációs forma, amely általános abban, hogy nagyon kevésbé érintik kultúraspecifikus hatások: a tanácsadás során ismert jelenség, hogy a felek (a pszichológus és a kliens) „elfelejtik”, milyen nyelven kommunikáltak. A „megosztás”, sharing nagyjából kulturális univerzálénak bizonyult (ezt illusztrálja a sharing alapú önszorgító mozgalmak nemzetközi elterjedése, sikere is). Utolsó példánk ezért, az illusztráció kedvéért a „másik oldalról”, a kiutazó magyar hallgatók problémáiból mutat be egy történetet.

Egy angliai egyetemen tanuló magyar hallgatónő komoly beilleszkedési problémákkal küzdött: az angol egyetemen a hallgatók értékrendje, a hallgatói életstílus (kezdvé a zenehallgatáson át a partikig) nagyon különbözik a hazaitól, a hallgatónő számára megszokott „entellektüel” egyetemi közegtől. Idegenkedése egyre távolabb sodorta angol és más külföldi hallgatótársaitól, bennük ellenségeséget váltott ki, így egyetemi mindennapjai egyre nehezebbé váltak. A hallgatónő szüleivel sem volt túl jóban, akik egy alföldi kisvárosban éltek, és nem győzték hangsúlyozni, milyen sokat áldoztak lányuk külföldi tanulmányaiért. A hallgatónő egyre gyakrabban fordult az alkoholhoz, úgy tűnt, nem fogja tudni befejezni a félévet. Az angliai egyetemi tanácsadó volt az egyetlen, aki megértette a problémát okozó kulturális különbségeket, és „saját nyelvén” (még ha angolul is) volt képes beszélgetni vele. A hallgató hazautazott az ünnepekre, kinti tanácsadója felvette a kapcsolatot a kiküldő egyetemről magyar kollégájával, akivel a hallgató találkozni tudott rövid hazautazása alatt. A megtartó kapcsolatoknak hála a hallgató egy teljes sikeres évet zárt Londonban, és kudarc helyett egy komoly elemmel gazdagította (kompetencia) portfólióját.

A fenti példa mutatja, hogy a tanácsadás nagymértékben önálló entitás az egyetemi szolgáltató rendszereken belül. A szolgáltatás jellegéhez kapcsolódik, hogy a fentiekhez hasonló módon, személyre szabottan működik.

Alábbi jellegzetességei segítik abban, hogy az egyetemi rendszerek sajátos területét jelentse:

- a szükségesnél, előírásosnál komolyabb, nagyobb mértékű segítség;
- személyközpontúság;
- rendszerszemlélet;
- egyéni érdekképviselő, kliens-rendszer.

Remélhetőleg a counseling szolgáltatások egyre több felsőoktatási intézményben jelentenek komoly hozzáadott értéket és emelik az oktatási tevékenység színvonalát nemzetközi léptékben is.

Az Európai Unió Erasmus programjában résztvevő felsőoktatási intézmények nem feltétlenül az Erasmus pelegrináció során szembesültek és dolgozták ki speciális szolgáltatásaikat a külföldről érkező diákok számára. A nemzetköziesedés fogalma általában a tengerentúlról érkező diákok arányának megnövekedése, illetve annak növelése kapcsán került be a felsőoktatási diskurzusba. (Puskás-Vajda 2011)

Az Európai Unión belülről érkező diákok esetében pontosan a kis, illetve elenyészőnek gondolt kulturális különbségek miatt a fogadó egyetem nem érzik szükségesnek elébe menni a problémáknak. A diáktanácsadó szakma folyamatosan javasolja, hogy szükséges a fogadó egyetem szolgáltatásainak transzparens bemutatása az egyetem honlapján. A Groningeni Egyetem (University of Groningen, <http://www.rug.nl>) példája nemcsak a magyarországi viszonylatban számít bemutatásra érdemes „jó gyakorlatnak”. A Student Service Centre (SSC) által készített, cserediákoknak szánt filmek megtekinthetők a szolgáltatás honlapján.

Ebben az összefüggésben szükséges még kiemelni a Szegedi Tudományegyetemen működő online tanácsadást is (www.eletvezetesonline.hu), amely nemcsak a kimenő diákok felkészítése során, hanem a kinttartózkodás alatti segítségnyújtásban is jól használható. A másik, szintén az infokommunikációs eszközökre támaszkodó fejlesztés az Eszterházy Károly Főiskola tanulásdiagnosztikai öndefiníciós kérdőíve, és internetes tanulásfejlesztő weblapja (<http://www.ektf.hu/tanulasfejleszt3/>)

A tanulmányok integrációját segítő szolgáltatások számbavételét, és a szolgáltatások rendszerének és típusainak fejlesztését két egymást feltételező és kiegészítő dimenzió mentén javasoljuk: az ún. tanácsadásadói szintek rendszere, és a szolgáltató intézmények, személyek kapcsolathálója mentén.

■ KISS ISTVÁN: OPEN WORLD CAFÉ TANULSÁGOK¹⁵

Az Open World Café segítségével nagy létszámú csoportok véleményét ismerhetjük meg, viszonylag rövid idő alatt. A résztvevők változó összetételű kiscsoportokban, egy-egy témával kapcsolatban legfeljebb húsz percen vitatják meg a programhoz kapcsolódó legfontosabb kérdést. A kiscsoportok vezetői – egy képzeletbeli kávézóasztal gazdjaként – arról gondoskodnak, hogy a megvitatott kérdéssel kapcsolatos legfontosabb ismereteket összegyűjtsék, és a csoporttagok vándorlásakor az újonnan érkező tagok számára ismertessék. A FETA mobilitás témakörben szervezett konferenciáján négy fontos témakörben kértük a résztvevők véleményét, tapasztalatait.

15 Asztalgazdák: Füzi Virág, Kiss Virág, László Noémi, Burgán Annamária, Takács Rita, Nagy Viktória, Pásztor Anett, Németh Zsófia, Balázs Boglárka, Csernovitz Adél



„Jó gyakorlatok”

Első témaként a már megvalósult, „jó gyakorlatként” továbbadható tapasztalatokról, sikerekről számoltattak be a résztvevők. Elmondták, hogy az intézmények jelentős részében működik információs tájékoztatás. A tanulmányi tájékoztató részben a koordinátorok mellett a tanárok is szerephez jutnak, bár ezt a szerepet a továbbiakban még erősíteni lehetne. A kiutazásra való felkészítés, a visszatérő hallgatók visszaillesztése, karriertanácsadás, nyári egyetemek szervezése is megjelenik a tanácsadói kínálatban. Működik a praktikus, életvezetési és mindennapi problémák megoldását segítő tanácsadás (pl. szállás, munkalehetőségek ismertetése), és a közösségépítést szolgáló programok kínálata is széles körű. A támogatás mentor/tutorrendszerben, tandemek formájában valósul meg. Az informális programok interkulturális estek, szakspecifikus klubok, freshman- és alumni-csoportok találkozási formájában zajlanak.

A mobilitást támogató információs tájékoztatás a személyes beszámolók, könyvek, blogok, reklámok keretében történik. A résztvevők beszámoltak arról is, hogy speciális igényű hallgatók esetében is tudnak eredményeket felmutatni, egyes intézményekben a tolmácsolás, akadálymentesség feltételeit már megteremtették.

A tanácsadó szolgáltatások jó gyakorlatainak összefoglalását szintekben és típusokban gondolkodva tették meg a résztvevők:

- **Információs:** tájékoztatók, a legtöbb egyetemen bevett jól működő forma
- **Pszichológiai:** egyéni tanácsadás (ELTE, DE, SZTE) kollégiumi tanácsadás (ELTE), e-counseling (SZTE)
- **Tanulmányi:** koordinátorok – minden egyetemen, tanárok bevonása (PPKE, Andrassy Egyetem)
- **Tréning:** felkészítő (Erasmus tréning – FETA, ELTE, Vitorlabontás előtt – DE), visszailestő (Erasmus tréning visszatérőknek – FETA, ELTE), karrier (ELTE Karrier Központ), nyári egyetem (PPKE)
- **Praktikus:** szállás, munkalehetőségek, tájékoztató (ESN, Erasmus tréning, DE)
- **Közösségépítés:** mentor/tutorrendszer (ESN, PPKE, GDF), tandem (ELTE, ESN, Corvinus), interkulturális est (PPKE), szakspecifikus klub (ELTE TTK Földrajz szak), alumni rendszer (ESN Miskolc)
- **Motiváció:** beszámolók (ELTE HÖK Külügy, ESN, Andrassy Egyetem, GDF), könyvek, blogok, reklámfeszítválókon játékos tesztek (ELTE Karrier Központ, ESN)
- **Fogyatékkal élők segítése:** Exchangability, akadálymentesség, tolmács (ELTE, DE)

A tanácsadók pedig ezekben a rendszerekben:

- **Hallgatók mentorként:** közvetlen forma, informális tapasztalatcsere, hitelességet biztosít
- **Tanárok koordinátorként:** közvetítő szerep a hallgató és intézmény között, gördülékenyebbé teszi a tanulmányi ügyeket
- **Külső koordinátorok:** speciálisan képzettek, felkészültek
- **Pszichológusok egyéni tanácsadóként és trénerként:** szakmai hitelesség, megbízhatóság, felelősség

A hallgatók motiválása a kiutazásra

A résztvevők megfogalmazták igényeiket, amelyek a tanácsadói szolgáltatások eredményességének növeléséhez szükséges feltételekre, további lépésekre vonatkoztak. Kiemelték, hogy hasznos lenne, ha a hallgatókat magasabb szinten lehetne motiválni a programokon való részvételre. Ez jelentős mértékben hozzájárulna a személyes tapasztalatok megosztásához, az informális tapasztalatcserehez. Szintén növelhetné a mobilitásban való részvételre való hajlandóságot, ha csökkenne az adminisztratív jellegű akadályok köre és a hallgatók támogató légkört élnének meg az ügyintézés során. A részvételi kedvet az is tovább fokozhatná, ha a külön-

féle intézmények eltérő tanulmányi rendjében, a tanulmányi teljesítmény elfogadásában magasabb szintű harmonizációt lehetne elérni. Ebben a folyamatban a tanárok szerepe kulcsfontosságú: részben az információk közvetítésében, részben a tanulmányok beszámíthatóságával kapcsolatos döntésekben lehetne jelentősebb a részvételük. A mobilitás folyamatában a tanácsadói támogatás, az egyéni vagy csoportos formában megvalósuló életvezetési tréning fontos segítséget jelentene a krízisprevencióban. Az információs tanácsadás szintjén a hallgatók széles tömegeit vonzó helyszíneken (pl. kollégiumokban) hozzáférhetővé kellene tenni a mobilitás feltételeinek bemutatását segítő checklistákat, illetve célszerű lenne kereshetővé tett adatbázisokat biztosítani a hallgatóság számára. Ezek az adatbázisok segíthetnék a kapcsolatfelvételt a mobilitási programban már részt vett hallgatók és az érdeklődők csoportjai között.

A modern infokommunikációs eszközök alkalmazásával interaktív formában (pl. videók, szociális médiumok) hatékonyabban kiszolgálható a jelentős mértékű érdeklődés. Az információnak folyamatosan elérhetőnek és jól láthatónak kell lennie ahhoz, hogy célzott keresés hiányában is elérje a célcsoportot. A résztvevők tapasztalatai szerint a tanulmányokkal kapcsolatos információk arányaikban könnyebben hozzáférhetőek, mint az életvezetéssel, életpálya-építéssel kapcsolatosak. A további fejlesztés irányát jelöli ki az a tapasztalat is, hogy az egyes intézményeken belül, a karok és intézetek közötti együttműködés is számos nehézséget mutat. Az információáramlás és támogatás hiánya már ezen a ponton gátat képezhet a mobilitás előtt.

A mobilitás során gyakori tapasztalat, hogy vendéghallgatók szigetei alakulnak ki a fogadó intézményben. Integrálásuk a fogadó ország részéről fokozott motivációt, nagyobb erőfeszítéseket feltételez. Ennek érdekében a hallgatókat mozgósító programok, a kultúra és helyi sajátosságok bemutatását szolgáló rendezvények, múzeumlátogatások, külső helyszínek látogatása lehet hasznos. A hallgatói tanácsadással foglalkozó szakemberek, kari koordinátorok és adminisztratív munkatársak közötti hálózatépítés tovább segíthetné a folyamat gördülékenyebbé válását. Ennek érdekében ajánlható, hogy a koordinátorok személyesen is megismerjék küldő és fogadó országbeli kollégáikat.

A hatékonysághoz hozzájárulhatna, ha a hallgatói és oktatói visszajelzések értékelésére nagyobb gondot fordítanának az intézmények. Online felületek, rendszeres utánkövetés és értékelés kérése segítheti a mobilitáshoz kapcsolódó érdeklődés hullámvázának, esetleges csökkenésének hátterében álló okok felderítését.

Ajánlható lenne továbbá az is, hogy a hallgatók és az oktatók együttes mobilitását szorgalmazzák az intézmények. Ez a lehetőség a tantárgyi követelmények összehangolását, a tanulmányok beszámíthatóságának megítélését előnyösen befolyásolhatja. Amennyiben a tanárok is megismerik a fogadó és küldő intézmények sajátosságait, saját hatáskörben, rugalmasabban dönthetnek a teljesítések elfogadásáról. Egy ilyen egyszerű lépés könnyen hozzájárulhatna a hallgatói mobilitás növeléséhez. Előnyös lenne, ha a kreditátvitel hatékonyabbá válna, és a rendszer lehetővé tenné a tantárgyi struktúrák eltéréseiből (pl. egyes tárgyak ütemezésének eltéréseiből) fakadó problémák rugalmasabb kezelését. Az egyéni tanrend alkalmazása további problémákat vethet fel, de segítségével e kérdések egy része rendezhetővé válna. Az oktatók közötti személyes ismeretség a mobilitás előmozdításában szintén fontos tényezővé válhat: hitelesebbé teheti az ajánlásokat, és személyre szabottabbá a javaslatokat.

A résztvevők kifejtették elképzeléseiket az intézményeken belüli és intézmények közötti együttműködés hálózattípusú formájának megvalósításával kapcsolatban is. A beszámolókból kitűnik, hogy az intézményi hierarchiában az esetek többségében még nem rendelkezik kellő súllyal a hallgatói mobilitás. Az intézményvezetés és hallgatói szolgáltatással foglalkozó részlegek, szakemberek közötti kommunikáció hatékonyabbá tétele, a kérdéskör jelentőségének demonstrálása fontos tényező a mobilitás előmozdítása érdekében. Nem csak a hivatalból a témával foglalkozó szakemberek közötti kapcsolatok erősítése lényeges, bár esetükben is hasznos lenne egy, a témával kapcsolatos készségfejlesztő-érzékenyítő tréning.

A mobilitás támogatását célzó szolgáltatások protokollja

Nagyon jól szolgálná az ügy érdekét, ha sikerülne kialakítani egy szakmai protokollt, amely a tanácsadással kapcsolatos feladatok, a mobilitás támogatását célzó szolgáltatások működésének alapvető feltételeit szabályozná. Ennek a protokollnak léte az intézményvezetés megítélése szempontjából is hasznos lenne, minden bizonnyal az intézményi koncepciókban is tükröződne a megvalósítással kapcsolat lehetőségek, javaslatok köre. Egy tanácsadó szakmai protokoll kidolgozása természetszerűen hozza magával a kapcsolódó képzések iránti igényt. Mind az oktatók, mind az Erasmus koordinátorok szakmai képzése fontos, indokolt feladat, amely professzionális háttérrel, a hatékonyságmutatók felvonultatásával komoly tényezővé válhat.

A továbbfejlesztés lehetséges irányaként a résztvevők azt is kiemelték, hogy a hallgatók közötti információcseré elénkítését érdemes reflektorfénybe állítani. Akár a már rendelkezésre álló fórumok, akár új eszközök igénybevétele el kellene érni a tapasztalt diákok együttműködését a mobilitás programra való felkészítésben. Egyfajta bónuszrendszer kialakítását segíthetné, ha a kiutazásra készülők részt vennének az érkező hallgatók fogadásában, mentorálásában, felkészítésében. Ezzel részben előnyben részesülnének a pályázat elbírálási folyamatában, de ennél fontosabb lenne, hogy előzetes tapasztalatokat szerezhetnének a célszág jellemzőivel kapcsolatban.

A visszatérő hallgatók számára fontos előny lenne, ha kialakulhatna egy olyan közösség, amelyben megoszthatják élményeiket, tapasztalataikat. Csökkenthető az a hiányérzet, amit a visszatérés, a kint hagyott „élet” elvesztése indukál. A csoportban végzett önkéntes munkát további pályázatok esetében bónuszként lehetne beszámítani, illetve szakmai gyakorlat részeként felhasználhatóvá válik bizonyos foglalkozási körök esetében. A tutor-rendszer minőségbiztosításaként a résztvevő hallgatók módszertani képzése indokolt kérésként merült fel.

Az intézményvezetés irányába történő kommunikációban ki kell emelni a forrásigény mellett a tanácsadói szolgáltatások működtetésének előnyeit, a nemzetköziesedés folyamatában való részvételben rejlő potenciálokat. Az intézmények előnyösebb pozícióba kerülhetnek a diplomarangsor kialakítása során, ha hallgatóikat e téren támogatva hozzájárulnak munkaerő-piaci előnyük növeléséhez.

A tanácsadói tevékenység hatékonyságának mérése – bár módszertanilag nagyon összetett folyamat – de eredményeivel hozzájárulhat ahhoz, hogy az intézményvezetés felismerje, a támogatási rendszer fejlesztésében érdemes erőforrásokatallokálni. A hallgatói életutak követése, esettanulmányok és elhelyezkedési statisztikák segítségével jól szemléltethető, milyen előnyökkel jár a hallgatók és a kibocsátó intézmények presztízse szempontjából a nemzetközi mobilitás rendszerében való aktív részvétel.

Az egyéb hallgatói szolgáltató rendszerekkel (életvezetési és életpálya-építési tanácsadás, karriertanácsadás stb.) való szorosabb kapcsolat megteremtése intézményi szinten nagyon fontos feladat. Kritikus pontja, hogy a szervezetek hatáskörének és lehetséges együttműködésük formáinak tisztázása pontosan történjen meg. Ki kell emelni, hogy komplementer funkciókról van szó, a szervezetek nem egymás konkurenseiként lehetnek hatékonyak. Szolgáltatásaikat egymással összehangolva célszerű biztosítaniuk.

A nemzetközi mobilitásban való részvételt és a hallgatói életvezetést támogató tanácsadás kimutatható gazdasági haszonnal jár: a hallgatók lemorzsolódásának esélyét csökkenti, az intézménnyel kapcsolatos elégedettség szintjét fokozza. E kapcsolat kimutatását szolgáló további kutatások kezdeményezése indokolt.

A munkáltatók irányába történő kommunikációnak is fontos alapját képezhetik a mobilitásra és tanácsadói szolgáltatások mérhető hatására vonatkozó adatok.

Felkelthető a nemzetközi érdeklődés a hazai felsőoktatási potenciál jobb kihasználása érdekében is – ehhez az országimázs alakítás szerves részévé kell tenni a magas szintű oktatási programok marketingjét. Nemzetközi stratégiai terveket és megállapodásokat kell kötni e célok megvalósítása érdekében. Paradigmaváltás

szükséges, amelynek eredményeként a nemzetköziesedés az életünk természetes részévé válhat, amelyben a felnövekvő új generációnak meghatározó szerepe lehet egy tudatos márkaépítési folyamatban.

Összegzőképpen a hallgatói mobilitásban megragadható tanácsadói szintek rendszere:

- **Információs:** tájékoztatók
- **Pszichológiai:** egyéni tanácsadás
- **Tanulmányi:** koordinátorok, tanárok bevonása
- **Tréning:** felkészítő, visszailestő, karrier, nyári egyetem
- **Praktikus:** szállás, munkalehetőségek,
- **Közösségépítés:** mentor/tutorrendszer, tandem, interkulturális est, szakspecifikus klub, fresh man students, alumni
- **Motiváció:** beszámolók, könyvek, blogok, reklám
- **Fogyatékkal élők segítése:** Exchangability, akadálymentesség, tolmács

A magyarországi felsőoktatási intézmények magas fokú autonómiája és a képzések sajátosságai megjelennek a szolgáltatási ajánlatok szintjén is. A sokféle igény és lehetőség szem előtt tartása elengedhetetlen. A hallgatói összefogás egy olyan próbálkozás, amely színteret biztosít a közös tanulásnak és a szupervízióknak egyaránt.

■ FÜZI VIRÁG, TAKÁCS RITA: A HALLGATÓI ÖSSZEFOGÁS PÉLDÁJA: ESN, HÖÖK KÜLÜGYI FÓRUM ÉS KORTÁRS SEGÍTŐK

A szekció kitüntetett célja olyan hallgatói szervezetek közötti kapcsolathálózat és együttműködés kiépítése volt, amelyek összehangoltan és hatékonyan tudják képviselni és segíteni a magyar és külföldi Erasmus hallgatók felmerülő szükségleteit. Eljöttek az Erasmus hallgatói szolgáltatások legkompetensebb szereplői, akik különböző szinteken vesznek részt a hallgatók igényeinek megfelelően. Ez az alkalom egy olyan interaktív fórumot és ötletbörzét tett lehetővé, amely során átbeszélték a tapasztalatokat, összegyűjtötték a problémákat és felmerülő lehetőségeket, ezek alapján feladatokat, célokat tűztek ki a résztvevők a kompetenciák szerint. Az egyes szervezetek bemutatkozása után a következő témák merültek fel: kimenő Erasmus ösztöndíjasok felkészítése – tréning és tájékoztatás, bejövő hallgatók fogadása – beilleszkedést segítő programok, mentorrendszer, továbbbírányítás lehetőségei, visszatérő hallgatók reintegrációja és alumni rendszer, tanulmányi ügyek, tanárok aktivizálása, anyagi források, pályázatok, együttműködési lehetőségek, toborzás és hallgatók motiválása a mobilitásra, személyes kontaktus biztosításának jelentősége.

A megfogalmazott közös célkitűzések:

- Hallgatói összefogás levelezőlista és facebook csoport létrehozása, ahol értesítjük egymást rendezvényeinkről, eseményeinkről, lehetővé téve az aktív kapcsolattartást, továbbbírányítást, tapasztalatcserét
- Erasmus toborzó és népszerűsítő programok szervezése az ESN, Kortársak, HÖÖK és Erasmus tréningek bemutatkozásával
- Erasmus tréningek több egyetemen
- Erasmus tréningekbe külföld, ESN, kortársak bevonása
- Honlapjainkon egymás feltüntetése
- Alumni-rendszer – Visszatérők bevonása a mentorrendszerbe, népszerűsítő programokba és a felkészítő tréningekbe

- Erasmus koordinátorok, tanárok bevonása
- 2011 ősz: ESN konferencia – a kreditfogadás problémája

NEMESLAKI ANDRÁS: KITEKINTÉS

A gazdasági válságban a munkáltatók és munkavállalók viszonya a megszokottnál is terheltebbé válhat. Különösen érzékeny ez a viszony, amikor az egymással szembeni elvárások nehezen találkoznak a teljesíthető realitásokkal. Erről a kérdéskörrel meglepően kevés elemzés és vizsgálat áll rendelkezésre a külföldi részkép-zésben részt vett hallgatók és munkáltatók vonatkozásában. A külföldi részképzések arányának növekedésével egyre több egyetemet végzett munkavállaló fog hosszabb-rövidebb európai tanulási, kulturális és igen gyakran munkatapasztalattal rendelkezni, ezért elengedhetetlen a hazai munkáltatókkal való kapcsolatok kiépítése. Szükséges a generációváltás, a paradigmarendszer váltása, a nemzetköziesedés legyen az élet természetes része.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bologna Füzetek 7. A felsőoktatási hallgatói szolgáltatások rendszerei, jellemzői 2. Tempus Közalapítvány http://www.tpf.hu/upload/docs/konyvtar/bologna/bologna_fuzetek_7.pdf
- Czako Andrea, Forgó Melinda, Salát Magdolna, Lisznai Sándor, Puskás-Vajda Zsuzsa: (2008) Az Eötvös Loránd Tudományegye-temen 2006-ban diplomát szerzők elhelyezkedése és jövőképe. In: Puskás-Vajda Zsuzsa és Lisznai Sándor (szerk.) Pályautak. A felsőoktatásban végzetek munkapiacra lépését segítő erőforrások. Budapest: FETA. 93-121. oldal.
- Füzi Virág 2010: ERASMUS tréningek tapasztalatai, különös tekintettel a hazatérők tréningjére. In: Bologna Füzetek 7. A felsőok-tatási hallgatói szolgáltatások rendszerei, jellemzői 2. Tempus Közalapítvány http://www.tpf.hu/upload/docs/konyvtar/bologna/bologna_fuzetek_7.pdf
- Füzi Virág 2011 Erasmus tréningek – a kiutazó hallgatók indulás előtti felkészítésének és a visszaérkezés utáni reintegráció segítésének jelentősége a gyakorlatban. Előadás a Hazai és külföldi tanulmányok integrációja: a hallgatói tanácsadás szerepe az európai képzési integráció segítésében címen 2011 szept.1-én megrendezett szakmai napon (www.feta.hu)
- Kiss István 2011 HALLGATÓI SZOLGÁLTATÁSOK rendszere és ebben az Erasmusra indulók, érkezők előadás a Hazai és külföldi tanulmányok integrációja: a hallgatói tanácsadás szerepe az európai képzési integráció segítésében címen 2011 szept.1-én megrendezett szakmai napon (www.feta.hu)
- Kiss István 2011 A felsőoktatási diáktanácsadás feladatai és lehetőségei a hallgatói mobilitás támogatásában In: Puskás-Vajda Zsuzsa és Lisznai Sándor (szerk.) Ifjúságkutatás és tanácsadás. A pszichológiai tanácsadás tudományos alapjai. FETA Könyvek VI., megjelenés alatt
- Lisznai Sándor, Bodnár Kata (2008) Erőforrások és gátló tényezők a pályakezdés kritikus éveiben. In: Puskás-Vajda Zsuzsa és Lisznai Sándor (szerk.) Pályautak. A felsőoktatásban végzetek munkapiacra lépését segítő erőforrások. Budapest: FETA.
- Lisznai Sándor 2011 A bejövő Erasmus diákok kríziseinek ismertetése az egyéni counselling felől közelítve előadás a Hazai és külföldi tanulmányok integrációja: a hallgatói tanácsadás szerepe az európai képzési integráció segítésében címen 2011 szept.1-én megrendezett szakmai napon (www.feta.hu)
- Longatan, Nancy 2009: Re-entry Shock and the Expatriate Experience: Coming Home after Work or Study Abroad is a Difficult Adjustment, <http://www.suite101.com/content/reentry-shock-and-the-expatriate-experience-a104807>
- Nemeslaki András 2011 Az üzleti versenyképesség növelésének lehetőségei az Erasmus programmal előadás a Hazai és külföldi tanulmányok integrációja: a hallgatói tanácsadás szerepe az európai képzési integráció segítésében címen 2011 szept.1-én megrendezett szakmai napon (www.feta.hu)
- Orange, Peter N. 2007: Reverse Culture Shock <http://britishexpats.com/articles/moving-abroad/reverse-culture-shock/>
- Perczel-Forintos, D., Lisznai, S., Kiss, I. 2003 Integration Into University Environment. Mental health status as a background

- to academic career. Annual Congress of the European Association for Cognitive Behavioral Therapy, Prague, 2003 September.
- Puskás-Vajda Zsuzsa és Lisznai Sándor (2008) Pályautak. A felsőoktatásban végzetek munkapiacra lépését segítő erőforrások. Budapest: FETA.
- Puskás-Vajda Zsuzsa 2011 Mire kell felkészíteni a diákokat? A fogadó egyetemek intézményi kultúrájáról a visszatérő ERASMUS diákok narratívái alapján. előadás a Hazai és külföldi tanulmányok integrációja: a hallgatói tanácsadás szerepe az európai képzési integráció segítésében címen 2011 szept.1-én megrendezett szakmai napon (www.feta.hu)
- Puskás-Vajda Zsuzsa 2011 A fogadó egyetemek intézményi kultúrájáról a visszatérő ERASMUS diákok narratívái alapján. In: Puskás-Vajda Zsuzsa és Lisznai Sándor (szerk.) Ifjúságkutatás és tanácsadás. A pszichológiai tanácsadás tudományos alapjai. FETA Könyvek VI., megjelenés alatt
- Udvarhelyi Éva Tessa (2007): Vándorok kultúrák között. Az interkulturális tanulásról külföldre készülő fiataloknak. Budapest, Artemisszió Alapítvány
- Ward Colleen, Stephen Bochner and Adrian Furnham. (2001) The psychology of culture shock Routledge, Hove
- Yardi, S. Boyd, D. „Dynamic Debates: An Analysis of Group Polarization over Time on Twitter.” Special Issue on Persistence and Change in Social Media. In Bulletin of Science, Technology and Society 30(5), Oct 2010.

A Hazai és külföldi tanulmányok integrációja: a hallgatói tanácsadás szerepe az európai képzési integráció segítésében című szakmai nap programja:

09:30 – 09:50	Megnyitó. Köszöntők.
09:50 – 10:10	Dr. Kiss István: Hallgatói szolgáltatások rendszere és ebben az Erasmusra indulók, érkezők
10:10 – 10:30	Dr. Lisznai Sándor: A bejövő Erasmus diákok kríziseinek ismertetése az egyéni counselling felől köze-lítve
10:30 – 10:50	Puskás-Vajda Zsuzsa: Mire kell felkészíteni a diákokat? A fogadó egyetemek intézményi kultúrájáról a visszatérő Erasmus diákok narratívái alapján
10:50 – 11:10	Dr. Nemeslaki András: Az üzleti versenyképesség növelésének lehetőségei az Erasmus programmal
11:10 – 11:30	Füzi Virág: Erasmus tréningek – a kiutazó hallgatók indulás előtti felkészítésének és a visszaérkezés utáni reintegráció segítésének jelentősége a gyakorlatban
11:30 – 12:00	Kávészünet
12:00 – 13:30	WORLD CAFE módszerű beszélgetések: Az együttműködés keretei. A probléma felismerése, továbbbírá-nyítás és a szupervízió fontossága. Szintezett tanácsadói szolgáltatások. (Fő facilitátor Dr.Kiss István, Co: Kiss Virág, Füzi Virág)
13:30 – 14:30	Szendvics ebéd és networking
14:30 – 16:00	Ajánlások kidolgozása az alábbi szekciókban:
I.	Hallgatói összefogás (ajánlott: kortársak, mentorok, HÖK Külgügyi Bizottság tagok részére) vezeti Füzi Virág és Takács Rita)
II.	Tanulási tanácsadás (Dr. Dávid Mária és Burgyán Annamária)
III.	E-Counselling Erasmus diákoknak (Dr. Szenes Márta és Sebő Tamás)
IV.	Az üzleti versenyképesség növelésének lehetőségei az Erasmus programmal (Dr. Nemeslaki András és László Noémi)
16:00 – 16:30	Összegzés: a munkacsoport ajánlások ismertetése és a szakmai nap bezárása



A KULTÚRAKÖZVETÍTÉS SZÍNTEREI

Munkaerő-piaci kompetenciák és lehetőségek az SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet képzéseinek tükrében

Időpont: 2011. október 12.

Helyszín: SZTE Felnőttképzési Intézet, Szeged

Helyi koordinátor: Barátné Hajdu Ágnes

Az összefoglalót szerkesztette: Barátné Hajdu Ágnes

A rendezvény célja a Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar Felnőttképzési Intézetében folyó oktatási formák eredményeinek bemutatása és szembesítése volt a munkaerő-piaci elvárásokkal, lehetőségekkel és kompetenciákkal.

A délelőtti, mindenkit érintő előadások után a délutánt két szekcióban a fókuszált témakörök és moderált panel- és interaktív beszélgetések alkották. A beszélgetéseket két moderátor irányította, ami nagyon jó ötletnek bizonyult.

A szervezésben az SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet oktatóin kívül aktívan részt vettek a hallgatók, valamint az „Életen át!” Fiatal Andragógusok Közhasznú Egyesület is.

A rendezvényt közel 200 érdeklődő (oktató, volt és jelenlegi hallgató, iskolák és felnőttképzési intézmények képviselői, könyvtáros tanárok) látogatta meg. A szakmai napon hivatalosan is képviseltette magát a Magyar Könyvtárosok Egyesülete, a Könyvtáros Tanárok Egyesülete, a Csongrád Megyei Könyvtárosok Egyesülete, a Fiatal Andragógusok Közhasznú Egyesülete. Az eseményről beszámolt az intézeti, kari honlap, számos internetes fórum (iwiw, Facebook, stb.), a Juhász Gyula Pedagógusképző Kar televíziója, illetve TiszapArt Televízió.

A rendezvényt továbbá számon tartják az iskolai könyvtári világnap eseményei között. A könyvtárpedagógiai szekciót az előzetes várakozásokat felülmúlóan különösen sok külső szakember látogatta meg.

A KÖNYVTÁRPEDAGÓGIA FELELŐSSÉGE ÉS LEHETŐSÉGEI A KULTÚRAKÖZVETÍTÉSBEN

A kultúraközvetítés és az iskolai könyvtárak

A kultúraközvetítő intézmények történetileg egyik legjelentősebb és legnagyobb hagyományokkal rendelkező képviselője a könyvtár. A kulturális élet két klasszikus oszlopa az iskola és a közművelődés, bár ez utóbbi kifejezés szemben az iskola és a könyvtár több ezer éves történetével csak a XIX. század óta használatos.

Az iskola minden kor művelődési törekvéseinek, céljainak legfőbb hordozója, mivel a kultúra közvetítése első természetes közegén, olyan csoportjain túl, mint pl. a család, az iskolarendszeren keresztül közvetítődik, megalapozva ezzel a későbbi tanulást és – szándékai szerint – többek között kialakítja a folyamatos művelődés igényét is. Az iskolai könyvtárak feladata, hogy segítsék az alsó- és középfokú oktatási- és nevelési intézményekben folyó oktató-nevelő és tanulmányi munkát, valamint előremozdítsák a tanulók olvasását és könyvtárhasználatát. „Ha könyvtártípusonként vizsgáljuk a kérdést, megállapíthatjuk, hogy a közművelődési könyvtár kultúraközvetítési funkciójával, a gyermekkönyvtár az igényelt foglalkozások megtartásával, az óvoda az érzelmi megalapozás, az élményszerűség elsődlegességével, az iskola a megszerzett tudás rendszerré fejlesztésével, majd eszköztudássá mélyítésével szolgálja a könyvtárhasználatra nevelés céljait.”¹⁶

A KÖNYVTÁRPEDAGÓGIA-TANÁR SZAK ALAPÍTÁSÁNAK ÁLTALÁNOS KÖRÜLMÉNYEI¹⁷

A valamivel több mint hatvan évvel ezelőtt indult felsőfokú könyvtárosképzésnek számos fontos állomása és jellemzője volt, melyet most nincs módunk számba venni. Ezek közül csak azt a tényt emelnénk ki, hogy a képzés formálódásával párhuzamosan a képzőhelyek száma folyamatosan emelkedett, míg a mai helyzet kialakult és 2006/2007-ben 11 helyen indulhatott meg az informatikus könyvtáros BA képzés, majd 2009/2010-ben 7 intézményben az informatikus könyvtáros MA.

A folyó képzés kapcsán számos konferenciát, kerekasztal-beszélgetést tartottak, több összegzés és tanulmány született. Általánosan említett gondok közé tartoznak:

- induláskor nincs meg a három (négy) képzési szintet meghatározó jogi szabályozás;
- változó MAB előírások, különösen a személyi elvárásokkal kapcsolatban; tárgyak, kreditek, majd egy „vegyes” elvárás;
- interdiszciplináris képzési terület ugyan, de a szakirányú egyetemi végzettség is bekerülhetne a személyi feltételek közé;
- a tudományos minősítéssel rendelkező vezető oktatók száma még mindig kicsi (eleinte inkább a tudományos minősítéssel rendelkezők számának elégtelensége, míg napjainkban a vezető oktatói kinevezések késleltetése a jellemző, elsősorban az anyagi háttér hiánya miatt);
- sok szakirány mind a BA, mind az MA szinten, amely gyakorlat teljesen ellentétes a külföldi példákkal és a kezdeti elképzelésekkel;
- az egyszakosság hátrányai, kimeneti követelmények;
- az alkalmazás és pályaaorientáció kérdései;
- a besorolási és egyéb jogszabályi háttér harmonizációja a kialakult képzési struktúrához.

16 Emmer Gáborné: *Könyvtár? Pedagógia? Könyvtár-pedagógia?* Új Pedagógiai Szemle, 2004 július-augusztus <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00083/2004-07-Kf-Emmer-Konyvtar.html> [2011. szeptember 30.]

17 v.ö. Barátné Hajdu Ágnes: *A könyvtárpedagógia-tanár MA és a zenei könyvtárosképzés tapasztalatai* II. Master of Library and Information Science konferencia. Budapest, ELTE 2009. szeptember 24-25. Konferenciakötet. Szerk. Sebestyén György, Habók Lilla, Nemes László. Budapest: ELTE BTK Könyvtártudományi Szakos Hallgatói Érdekképviselő, 2011, 40-46.p.

A felvételi követelmények harmonizálására és áttekintésére a módosított 15/2006. OM rendelet 4. mellékeltének pontjai adtak alapot 2009 őszén. Ennek értelmében az egyetemi, okleveles tanári végzettség mellett (képzési idő 2 félév, 60 kredit), 2010 januárjában már a következő végzettséggel is jöhettek a keresztféléves hallgatók:

- egyetemi szintű informatikus könyvtáros szakképzettséggel rendelkezők szakmai tanári képzésben (képzési idő: 3 félév, 90 kredit), illetve
- egyetemi vagy főiskolai szintű tanári szakképzettséggel rendelkezők újabb oklevelet adó képzés esetén (képzési idő: egy szakon: 2 félév, 60 kredit; szakpáron: 3 félév, 90 kredit).

Ezzel a változással kicsit szélesedett a képzésbe belépők köre.

2010 tavaszán a 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet módosítására tervezetet dolgoztak ki az OKM-ben. A képzőintézmények, társadalmi szervezetek, szakmai bizottságok összefogásának lehettünk tanúi, annak érdekében, hogy a könyvtárpedagógia-tanár szakot nyilvánítsák első tanári szakképzettséggé. A tervezethez nagyszámú intézmény, egyesület, testület szólott hozzá támogatóan.

Szemeztetve a véleményekből:

Varga Katalin igazgató például az OPKM nevében a következőket írta:

„Az első tanárszakos lehetőség egy leendő könyvtáros-tanár esetében az alábbiak miatt különösen fontos:

- A könyvtáros-tanári szakma, a könyvtárpedagógia-tanár szak egy olyan szak, amely már régóta létező munkakörre képez, ahol képzettségi gondok vannak.
- Az iskolai könyvtári szakfelügyeleti vizsgálatok adatai azt mutatják, hogy a Kt. előírásai ellenére sok iskolai könyvtárban nem minden tekintetben szakképzett kolléga dolgozik. (A 2009-ben vizsgált 94 iskolai könyvtár 30%-ban az alkalmazott nem rendelkezik pedagógus diplomával, és 34% nem rendelkezik semmilyen könyvtárosi végzettséggel).
- Így ez a szak valós munkaerő-piaci igényt szolgál ki.
- Ez a szak egy jó forma arra, hogy az elhivatott, de képzetlen kollégák megszerezzék a szükséges tudást és végzettséget.
- A képzetlenség egyik okát abban jelöljük meg, hogy az eddigi felsőoktatási rendszerben nem lehetett célzottan ezen a szakterületen diplomát szerezni.
- Az új többciklusú képzésben pedig ugyan végre lehet célzottan erre a szakmára készülni, de csak kerülő utakon vagy nagyon speciális szakpárosításban.
- Az informatikus könyvtáros alapszakon iskolai könyvtári szakirányt választó hallgatók zsákutcába kerülnek, hiszen BA diplomával nem lehetnek könyvtáros-tanárok. Első tanári szakként nem választhatják hivatásukul választott szakjukat, mert a rendelet nem teszi lehetővé.”

Lázárné Szanádi Csilla a Könyvtárostanárok Egyesülete nevében többek között ezzel egészíti ki a fentieket:

„Az eddigi felsőoktatásban nem lehetett ezen a szakterületen diplomát szerezni, így az ország összes iskolájában dolgozó iskolai könyvtárosnak nyújtania ez a szakirányú végzettség megszerzésének és a szakmai továbbképzésnek a lehetőségét.

Mivel ilyen státusz kell, hogy legyen az ország legtöbb iskolájában, ez kb. 5000 álláshelyet érint (ahol vagy nincs meg a Kt. szerinti diploma, vagy nincs is betöltve az állás, vagy a könyvtáros-tanár továbbtanulna).

[...]

Ez a helyzet

- negatívan diszkriminálja a könyvtáros-tanárnak készülő hallgatókat;
- rontja a szakma presztízsét, hiszen ezzel nem ismeri el egyenrangú szaktanárként őket.”

Barátné Hajdu Ágnes:

„A könyvtárpedagógia-tanár MA képzés olyan végzettséget ad, amely egy valós, nagy hagyományokkal rendelkező munkakörre, munkakörökre képezi a hallgatókat. A második szakként való indítás csak egy szűk kör számára teszi lehetővé a végzettség megszerzését, miközben negatívan diszkriminálja azokat, akik eleve az informatikus könyvtáros hivatást választották a BA képzésben (régbben könyvtáros, informatikus könyvtáros képzésben), különösen igaz ez az iskolai könyvtáros szakirányt választók számára.

A könyvtárpedagógia-tanári kompetenciák az iskolai könyvtárakon túl a nyilvános könyvtárak meghatározott munkakörei (olvasószolgálat, tájékoztatás, gyermekkönyvtár stb.) számára is megfelelő képzettséget nyújtanak, így egy igen széles munkaerő-piaci igénnyel is számolhatunk abban az esetben, ha az elsőszakos MA képzés megvalósulna.”

Ezt az igényt támasztotta alá Tóth Máté 2005-ös felmérése is, aki mind az elsőéveseknél, mind a végzősöknél hasonló mértékű, határozott érdeklődést – megközelítően 20%-ot – mutatott a könyvtárostanári munkával kapcsolatban.¹⁸

Hol szeretne elhelyezkedni?	Elsőévesek		Végzősök	
	Válaszok	%	Válaszok	%
Könyvtárban szeretnék dolgozni	15	14	23	43
Iskolai könyvtárban és mellette pedagógusként szeretnék dolgozni	19	18	12	22
Könyvtárban fogok dolgozni, ha nincs más lehetőségem	12	11	9	17
Semmiképpen sem szeretnék könyvtárban dolgozni	6	6	2	3
Nem tudom, még nem döntöttem el	54	51	8	15
Összesen	106	100	54	100

A rendelet módosítása végül nem történt meg, de szakmánk jelentős összefogásának lehettünk tanúi ezzel a kérdéssel kapcsolatban, amely ha nem most, de a jövőben bizonyosan eléri a célját.

18 Tóth Máté: Könyvtár szakosok pályamotivációs vizsgálata Könyvtári Figyelő, 51. évf. 2005. 4. szám. 705-733.p. www.epa.oszk.hu/00100/00143/00057/toth.html [2011. szeptember 30.]

A KÖNYVTÁRPEDAGÓGIA-TANÁR MA-KÉPZÉS TAPASZTALATAI

Az első évben nem volt esélye a kétszakos jelentkezésnek, mert alig volt elfogadott MA tanári szak, ahova informatikus könyvtáros végzettséggel mehetek volna hallgatóink. A második évben már jelentkeztek kétszakosként mind a nappali, mind a levelező tagozatra, de sajnos még nem megfelelő létszámban, így csak levelezőn indult be a kétszakos oktatás. Általános tapasztalatként mondható el, hogy a Szegedi Tudományegyetem tanári MA szakjait elsősorban a levelezőképésben, itt is az egyszakos újabb oklevelet adó képzésben indította el az első két évben.

A jelentkezési időszakban komoly érdeklődés mutatkozik a kurzus iránt, de a jelentkezők jelentős hányada nem felel meg a felvételi követelményeknek. Nyilvánvalóan nagyon hiányzik az első szakos képzés, mely megszüntetné a diszkriminációt a könyvtárostánárokkal szemben. A 2010-es felvételi időszakban megerősödő figyelmet tapasztaltunk, mely elsősorban a TÁMOP/TIOP pályázatokban, a szakemberek képzési költségeit fedező sikeres iskolák számára nyílt lehetőségeknek tulajdonítható.

A négyféléves képzésként tervezett MA szak hossza igazodik a hallgatók előzetes végzettségéhez, így az egyszakos levelezőn pl. 2 féléves képzést kellett kialakítanunk, úgy, hogy a második félévben már a pedagógiai gyakorlatukat is végzik. Az 50 kredit félévenkénti megoszlása így 30+20 kredit. Ez komoly koncentrációt és munkát igényel mind az oktatóktól, mind a tanulóktól. A konzultációk tömbösítésével és a vizsgák arányos elosztásával igyekszünk könnyíteni ezen a helyzeten.

A kétszakos, valamint az egyetemi informatikus könyvtárosi végzettséggel rendelkezők számára a képzési idő 3 félév, a szükséges többlet pedagógiai kreditek miatt.

A felvételi létszámok alakulása megfelel a várakozásoknak az SZTE JGYPK-n. Sajnos, a nappali tagozatos létszám egyetlen tanári szak esetében sem kimagasló.

Felvételi létszámok alakulása a könyvtárpedagógia-tanár szakon			
Év	Nappali kétszakos	Levelező egyszakos	Levelező kétszakos
2008/2009	-	11	-
2009/2010	-	6	2
2010/2011	1	21	2
2011/2012	5	13	-

A képzés végén a tanári végzettséggel rendelkezők számára portfólió¹⁹ készítése a kötelező, mely elsősorban arról ad számot, hogy a MAB által megfogalmazott tanári kompetenciákban milyen előrehaladást tettek a hallgatók. A portfólió záródokumentumként való megjelenése érdekes és újszerű lehetőségeket biztosít mind a diákok, mind az oktatók számára.

A portfólióban a könyvtárpedagógia-tanár jelölteknek dokumentálniuk kell a gyakorlati képzéssel kapcsolatos ismereteiket, valamint tanári kompetenciáik fejlődését. A jelölteknek a portfólióban a dokumentumokkal és az azokhoz csatolt reflexiókkal kell igazolniuk, hogy képesek a könyvtáros-tanári követelményeknek a gyakorlatban is eleget tenni. A pedagógiai gyakorlathoz készítendő portfólió a könyvtárpedagógia tanárjelöltek esetében önállóan reprezentálja a hallgatók fejlődését és felkészültségét, dokumentálja az eddigi, a könyvtárpedagógia tanárképzésben szerzett tapasztalatait, ugyanakkor hatékonyan segíti a jelöltek későbbi, könyvtáros-tanári kiteljesedését azzal, hogy célokat fogalmaz meg, fejlődési vonalat rajzol, óravázlatokat,

tehetséggondozási ötletek gyűjteményét nyújtja. Természetesen a portfólió egy jó tükör a képzőintézmény számára is, mert világos leképeződését látja a hallgatói kompetenciafejlődésnek és a képzési folyamatnak.

Az alkalmazott szempontok igazodtak a tanárképzéssel szemben megfogalmazott pedagógiai és pszichológiai hazai és intézményi kívánalmakhoz, valamint a speciális könyvtárpedagógiai elvárásokhoz. Az alkalmazott módszerekben empirikus megoldásokra, valamint a szakirodalom elméleti szintézisére egyaránt építettünk.

SZÜKSÉGES KOMPETENCIÁK

A képzés indításakor, de a képzések során is folyamatosan szembesülünk azzal a kérdéssel, hogy milyen személyiségjegyek szükségesek ahhoz, hogy a könyvtáros-tanár valóban felkészíthesse a tanulókat kommunikációs szerepeikre, mennyire alkalmas a könyvtárpedagógiai módszertan eszköztára a személyiségformálás és kultúrákövetítés bonyolult feladatára.²⁰

A könyvtárpedagógia-tanár sajátos kompetenciái a 15/2006. (IV. 3) OM rendelet módosítása alapján: „a könyvtárpedagógia-tanár képes

- a nevelési-oktatási intézmények könyvtáraiban végzendő speciális pedagógiai munkákra;
- a tanári munka pedagógiai információforrásokkal történő támogatására;
- a könyvtári és információs szolgáltatásokat használók képzésére;
- a forrásalapú könyvtári tanórák tervezésére és megtartására;
- a könyvtárlátogató gyermekek és fiatalok fejlettségi szintjének megfelelő tananyagrendszerek tervezésére és tanítására;
- a könyvtári órán a tanulói önállóságot, aktivitást és a tanulók közötti interaktivitást inspiráló tanulási környezet biztosítására;
- a könyvtári óra tartalmának leginkább megfelelő eszközök megválasztására, és alkalmazására;
- a hozzáférhető és költséghatékony pedagógiai információs szolgáltatások fejlesztésére és szervezésére;
- a megfelelő információs technológia használatával megszerezni, szervezni és terjeszteni a szakirodalmi információt;
- az információs szolgáltatások fontosságának elismertetése érdekében megfelelő gyakorlati és menedzsment technikák alkalmazására az iskolavezetéssel fenntartott kapcsolatokban;
- speciális információs termékek fejlesztésére az oktatási-nevelési intézményen belüli és kívüli használat céljára vagy egyedi igények szerint;
- értékelni az információhasználat eredményeit mind a pedagógusok, mind a tanulók körében, és ennek eredményeként folyamatosan fejleszti az információs szolgáltatásokat;
- ellátni a tanácsadó szerepét az oktatási-nevelési intézmény információs ügyeiben.”²¹

Természetesen ebben a felsorolásban nincs minden olyan képesség benne, mely a könyvtárpedagógus, könyvtáros-tanár számára szükségesek. Nem soroljuk most itt fel a tanárképzés során általános módon szükséges kompetenciákat sem. Dömsödy Andrea Könyvtár-pedagógia című művében (Flaccus, Budapest, 2003.) számba veszi például a könyvtárhasználati képességeket: önművelési, tanulási, problémamegoldási, elmélyülési, szövegértési, kérdezősi, dokumentumhasználati, lényegkiemelési, ábra/képtérképezési, tájékozódási képesség.²²

¹⁹ v.ö. Barátné Hajdu Ágnes – Cs.Bogyó Katalin: *A portfólió, mint a könyvtárpedagógia-tanár MA képzés hallgatói szintézise* Lehetőségek és alternatívák a Kárpát-medencében. Módszertani tanulmányok. Kaposvár : Kaposvári Egyetem, 2011, 53-61.p.

²⁰ Bobokné Belányi Beáta: *Az iskolai könyvtár – Könyvtárostánárok kézikönyve (könyvismertetés)* Könyv és Nevelés, 1. évf. 1999. 1. szám <http://olvasas.opkm.hu/index.php?menuid=125&action=article&id=55>

²¹ Az SZTE JGYPK könyvtárpedagógia-tanár MA második tanárszak alapítási dokumentuma. 2007. 26. p.

²² Emmer Gáborné: *Könyvtár? Pedagógia? Könyvtár-pedagógia?* Új Pedagógiai Szemle, 2004. július-augusztus <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00083/2004-07-Kf-Emmer-Konyvtar.html> [2011. szeptember 30.]

Hock Zsuzsanna 2011. október 12-i előadásában²³ a következő rendszerét adja a könyvtáros-tanár szükséges kompetenciáinak:

Kommunikáció	Együttműködés	Problémamegoldás
Szóbeliség	Nyitottság	Hibakeresés
Írásbeliség	Empátia	Döntéshozatal
Képi információ feldolgozása	Szociális interakció	Rendszerelemzés és tervezés
Információkezelés	Társas érzékenység	
IKT	Felelősségérzet	
Forráskezelés	Szervezőképesség	
A kommunikáció értékelése	Döntéshozatal	
	Érvelés	
	Vita	

Bondor Erika a következőkben foglalta össze 2008-ban a könyvtáros-tanári attitűdöket²⁴:

- a könyvtáros-tanár elsősorban könyvtáros
- a könyvtárostanárra mint pszichológus
- szociológiai érdeklődésű könyvtáros-tanár
- a könyvtáros-tanár, ha jó menedzser
- informatikus könyvtáros-tanár
- történeti érdeklődésű könyvtáros-tanár
- kiállítás- és rendezvényszervező könyvtáros-tanár.

ÖSSZEGZÉS

„A könyvtárhasználat oktatását a Nemzeti Alaptanterv az Informatika műveltségterületbe sorolja, s kiemeli, hogy a korszerű iskolarendszerben az iskolai könyvtár információs-tanulási forrásközponttá, nyitott szellemi műhellyé válik. Gyűjteménye széleskörűen tartalmazza azokat az információkat és információhordozókat, amelyeket az intézmény hasznosít, befogadva és felhasználva a különféle rögzítési, tárolási, átviteli és kereső technikákat. Saját és a hálózaton elérhető információs és dokumentációs bázisával stratégiai fontosságú szerepet tölt be a tartalomszolgáltatásban, a kibővülő ismeretszerzési lehetőségek megismertetésében, és biztosítja széles körű alkalmazásukat a tanulásban és a mindennapi tájékozódásban.

A könyvtár használata minden ismeretterületen nélkülözhetetlen, hiszen informatikai szolgáltatásai az iskolai tevékenység teljességére irányulnak. Használatának technikáját, módszereit – az önálló ismeretszerzés érdekében – a tanulóknak a könyvtárhasználati órák során kell elsajátítaniuk.”²⁵

²³ Hock Zsuzsanna: *A kultúrák közvetítés színterei* Munkaerőpiaci kompetenciák és lehetőségek az SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet képzéseinek tükrében, Szeged, 2011. október 12.

²⁴ Bondor Erika: *Könyvtárostanári attitűdök* Informatika a felsőoktatásban konferencia. Könyvtári kerekasztal. Debrecen, 2008. augusztus 26.

²⁵ Barátné Hajdu Ágnes: *Javaslat a könyvtárpedagógia-tanár szak első tanári szakképzettségére nyilvánítására*. Szeged, 2010. március 24. 1. p.

BIBLIOGRÁFIA:

- 1997. évi CXL. törvény a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről
- 1/2000. (I. 14.) NKÖM rendelet a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról
- 12/2002. (IV. 13.) NKÖM rendelet a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról szóló 1/2000. (I. 14.) NKÖM rendelet módosításáról
- II. Masters of Library and Information Science Konferencia. Bolognai rendszer az informatikus könyvtáros képzésben szekció. Budapest ELTE BTK, 2009. szeptember 24-25.
- Állásfoglalás a felsőfokú könyvtárosképzésről. A Debreceni Egyetem Informatikai Kara Könyvtárinformatikai Tanszéke által 2008. augusztus 26-án Debrecenben szervezett „Könyvtári kerekasztal” = Könyvtári Figyelő, 2008. 18 (54). évf. 4.sz.
- http://www.ki.oszk.hu/kf/e107_plugins/content/content.php?content.164 [2011. augusztus 3.]
- Barátné Hajdu Ágnes: Az információs műveltség átalakítása = A könyvtár- és információtudományi képzés helyzete és jövője. Tanulmányok / Szerk. Celler Zsuzsanna, Csík Tibor, Cziráky Istvánné. Budapest: Országos Pedagógiai Könyvtár és Múzeum, 2005, 9-18.p.
- Barátné Hajdu Ágnes: *Javaslat a könyvtárpedagógia-tanár szak első tanári szakképzettségére nyilvánítására*. Szeged, 2010. március 24. 2 p.
- Barátné Hajdu Ágnes: A könyvtáraknak meghatározó szerepe van = Hogyan lehet a felívelést segítő igazi szárny az oktatás? Budapest, 2010. május 20.
- <http://oktataskonferencia.npsoft.hu/sites/default/files/Szarny-es-Teher-okt-konf-hozzaszolasok.pdf> [2011. augusztus 3.]
- Barátné Hajdu Ágnes: A Könyvtárpedagógia-tanár képzés célkitűzései, története, törekvései = Munkaerőpiaci kompetenciák és lehetőségek az SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet képzéseinek tükrében, Szeged, 2011. október 12.
- Barátné Hajdu Ágnes: A könyvtárpedagógia-tanár MA és a zenei könyvtárosképzés tapasztalatai = II. Master of Library and Information Science konferencia. Budapest, ELTE 2009. szeptember 24-25. Konferenciakötet. Szerk. Sebestyén György, Habók Lilla, Nemes László. Budapest: ELTE BTK Könyvtártudományi Szakos Hallgatói Érdekképviselő, 2011, 40-46.p.
- Barátné Hajdu Ágnes – Cs. Bogyó Katalin: A portfólió, mint a könyvtárpedagógia-tanár MA képzés hallgatói szintézise = Lehetőségek és alternatívák a Kárpát-medencében. Módszertani tanulmányok. Kaposvár: Kaposvári Egyetem, 2011, 53-61.p.
- Bobokné Belányi Beáta: Az iskolai könyvtár – Könyvtárostanárok kézikönyve (könyvismertetés) = Könyv és Nevelés, 1. évf. 1999. 1. sz. <http://olvasas.opkm.hu/index.php?menuId=125&action=article&id=55>
- Bondor Erika: *Könyvtárostanári attitűdök* = Informatika a felsőoktatásban konferencia. Könyvtári kerekasztal. Debrecen, 2008. augusztus 26.
- Emmer Gáborné: Könyvtár? Pedagógia? Könyvtár-pedagógia? = Új Pedagógiai Szemle, 2004. július-augusztus <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00083/2004-07-Kf-Emmer-Konyvtar.html> [2011. szeptember 30.]
- Foghtyú Krisztina, et al.: Az iskolán kívüli nevelés. Szerk.: Trencsényi László. Bp.: ELTE PPK Neveléstudományi Intézet, 2006, 79 p. (A gyakorlati pedagógia néhány alapkérdése, 7.köt.) www.mek.oszk.hu/05400/05462/05462.pdf [2011. szeptember 30.]
- Fülöp Géza: Információs szakemberek Magyarország számára – a TEMPUS segítségével Európába = Könyvtári Figyelő, 3.(39.) évf. 1993. 4.sz. 561-571.p.
- Hock Zsuzsanna: A kultúrák közvetítés színterei Hock Zsuzsanna: A kultúrák közvetítés színterei = Munkaerőpiaci kompetenciák és lehetőségek az SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet képzéseinek tükrében, Szeged, 2011. október 12.
- Az iskolai könyvtár mindenki számára a tanítás és a tanulás színhelye: az IFLA és az UNESCO közös iskolai könyvtári nyilatkozata. Ford. Celler Zsuzsanna = Könyvtári levelezőlap, 2000. április 4-6. p.: <http://archive.ifla.org/VII/s11/pubs/schoolmanif.htm> [2011. szeptember 30.]
- Kiss Gábor: A megyei könyvtár mint a könyvtári együttműködés szervezője = Könyv, könyvtár, könyvtáros, 8.évf. 1999. 3. sz. 10-14.p. epa.oszk.hu/01300/01367/00111/pdf/00111_KKK_1999-03opt.pdf
- A könyvtárpedagógia-tanár MA második tanárszak alapítási dokumentuma. SZTE JGYPK, 2007. 59 p.
- T. Kiss Tamás: A művelődés két oldala. Vázlat a kultúrák közvetítés néhány elméleti és gyakorlati problémájáról. http://www.shp.hu/hpc/userfiles/knye/2006_t_kiss.rtf [2011. szeptember 30.]
- Tóth Máté: Könyvtár szakosok pályamotivációs vizsgálata = Könyvtári Figyelő, 51. évf. 2005. 4. sz. 705-733.p. www.epa.oszk.hu/00100/00143/00057/toth.html [2011. szeptember 30.]
- Zsíkó János: A kultúrák közvetítés funkciói, fogalma: <http://feek.pte.hu/feek/feek/index.php?urlink=568> [2011. szeptember 30.]

A szakmai nap programja

10:00 – 10:10	Megnyitó – Marsi István főiskolai tanár, oktatási dékánhelyettes, SZTE JGYPK
10:10 – 10:20	Köszöntő – T. Molnár Gizella intézetvezető főiskolai tanár, SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet
10:20 – 10:50	Életünk és a közművelődés – Szabó Irma közigazgatási tanácsadó, NEFMI Közművelődési Főosztály
10:50 – 11:20	Felnőttképzés a való világban, egy gyakorló szakember tapasztalatai – Sum István vezérigazgató, SZTÁV Felnőttképző Zrt.
11:20 – 11:50	A könyvtárostánár szerepe az iskolában – Oporné Fodor Mária igazgató, Veres Pálné Gimnázium
12:00 – 13:00	Ebéd Az ebéd utáni szakmai nap két szekcióban folytatódik tovább
1. SZTE JGYPK Könyvtárpedagógia-tanár MA-képzés	
Munkaerőpiaci kompetenciák és lehetőségek bemutatása – számos, az intézetre 'alma mater'-ként tekintő szakember bevonásával	
13:00 – 13:20	A Könyvtárpedagógia-tanár képzés célkitűzései, története, törekvései – Barátné Hajdu Ágnes a könyvtárpedagógiai-tanár szakképzettség felelőse, főiskolai tanár, SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet
13:20 – 13:50	Könyvtárostánári kompetenciák – Hock Zsuzsanna könyvtárostánár, közoktatási szakértő, Veres Pálné Gimnázium
13:50 – 14:20	Híd az elmélet és a gyakorlat között: a tanítási gyakorlat szerepe a képzésben – Cs. Bogyó Katalin szakvezető, könyvtárostánár, SZTE Juhász Gyula Gyakorló Általános Iskola, Alapfokú Művészetoktatási Intézmény, Napköziotthonos Óvoda
14:20 – 14:30	Szünet
14:30 – 16:00	Könyvtárpedagógia-tanár kompetenciák a munkaerőpiacon (iskolai könyvtárak, közkönyvtárak, integrált intézmények) moderált panel- és interaktív beszélgetés. A témafeldolgozást tréning és kooperatív elemekkel vezetjük be. Meghívott vendégeink a különböző területeken dolgozó volt tanítványaink: dr. Tóthné Nagyistók Katalin könyvtárostánár, SZTE Ságvári Endre Gyakorló Gimnázium; Németh Szilvia könyvtárostánár, Rókusi Általános Iskola; Paraginé Tóth Edina könyvtáros, Zákányiné Sebők Zsuzsanna igazgató, Somogyi könyvtár; Andóczy-Balog Éva könyvtáros, Somogyi könyvtár; Olajos Laura könyvtárostánár, Csonka János Műszaki Szakközépiskola és Szakiskola, Szabó Katalin könyvtárostánár, Kecskeméti Református Általános Iskola; Kocsisné Benkő Beáta könyvtáros, Balástya). Moderátor: Cs. Bogyó Katalin szakvezető, könyvtárostánár SZTE JGYPK és Barátné Hajdu Ágnes főiskolai tanár, SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet
2. SZTE JGYPK Kulturális mediátor és Andragógia MA képzés	
Munkaerő-piaci kompetenciák és lehetőségek bemutatása a két képzés tükrében – számos, az intézetre 'alma mater'-ként tekintő szakember bevonásával.	
13:00 – 13:30	A kultúrákörvetítés múltja, jelene és jövője az Intézet 36 éves múltjának tükrében – T. Molnár Gizella intézetvezető főiskolai tanár, SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet
13:30 – 16:00	Szakmai identitás és a munkaerő-piaci lehetőségek. Moderált panel- és interaktív beszélgetés. Meghívott vendégeink a különböző területeken dolgozó volt tanítványaink: Bátyai Edina igazgató Szegedi Szabadtéri Fesztivál, Forró Lajos és Pusztai Virág, a Tiszapart TV stúdió vezetője és munkatársa; Hajdu Géza igazgató Petőfi Sándor Művelődési Ház, Kiskundorozsma; Tóth Károly programigazgató SZTE JGYPK Szakképzési, Továbbképzési és Távközlési Központ; Döbör András, Belvedere Meridionale Alapítvány és Dél-alföldi Modernizációs Alapítvány, Tábor Istvánné igazgató FVM ASZK Szakképző Iskola; Hangya Dóra képzési asszisztens Euromenedzser Zrt.; Kulcsár Nárcisz – Andragógus tanár Ma végzős hallgató) Moderátor: Farkas Éva egyetemi docens, SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet és Orbán Hédi igazgató, Szászor-szép Gyermekház. Közben: 14:20 – 14:30 Szünet

MUNKAERŐPIAC – KOMPETENCIAALAPÚ KÉPZÉS

Munkaerő-piaci kihívások a Gazdaságtudományi Intézet szemszögéből
Kompetenciafejlesztés és munkaerő-piaci irányultság a Mozgóképkultúra és Médiaismeret Szakokon

Időpont: 2011. október 18.

Helyszín: Eszterházy Károly Főiskola, Eger

Helyi koordinátor: Dr. Kádek István és Dr. Szíjártó Imre

Az összefoglalót készítette: Dr. Kádek István és Dr. Szíjártó Imre

Az egi intézmény részéről a rendezvénynek két „házigazdája” volt: a Gazdaságtudományi Intézet és a Mozgóképkultúra Tanszék.

A munkavállalás és a sikeres karrierépítés során szükséges ismeretek és kompetenciák beazonosítása nem csak a munkaadónak, hanem a felsőoktatás számára is fontos, így a nyitó előadás a társadalmi-gazdasági fenntarthatóság oldaláról közelítette meg a szakmai nap témáját. A rendezvény ezután két szekcióban folytatódott, részint a mozgóképkultúra és médiaismeret szakos hallgatók, részint pedig az üzleti szakokon végzetek bevonásával.

Előadások, hallgatói munkák bemutatása, kerekasztal-beszélgetés, a közönség érdemi bekapcsolódására módot adó vita zajlott a rendezvényen. Az előtérben, a konferenciatermek falain kívül a szakmai nap időtartama alatt négy szervezet munkaerő-piaci szolgáltatásokkal, pálya- és karriertanácsadással és kompetenciamérésekkel állt az érdeklődők rendelkezésére.

DR. KÁDEK ISTVÁN: MUNKAERŐ-PIACI KIHÍVÁSOK A GAZDASÁGTUDOMÁNYI INTÉZET SZEMSZÖGÉBŐL

Az egi főiskolán jelenleg három üzleti alapszakon folyik BA szakos képzés: a gazdálkodási és menedzsment, az emberi erőforrások és a turizmus-vendéglátás. Az emberi erőforrások szakos hallgatók esetében az itt vizsgált problémák kétféle szempontból is érdekesek. Egyrészt kérdéses, hogy a végzős hallgatók milyen kompetenciák birtokában lesznek esélyesek a munkaerő-piaci versenyben, másrészt a kompetenciamérés, az alkalmasság vizsgálata HR-szakemberként számukra állandóan jelentkező, napi feladat lesz.

A „Regionális munkaerőpiac és a felsőoktatás” című szekcióban az észak-magyarországi régió munkaerőpiacának helyzetét tekintették át.²⁶ A munkaerőpiac állapota nem választható el a régió általános gazdasági állapotától. Közismert, hogy az országnak ebben a „szegletében” több mint két évtizede a gazdasági leépülés és pangás jelei mutatkoznak. A térség gyenge gazdasági teljesítőképességének számos oka van; a valamikori, gazdaságossá nem tehető, és ezért fokozatosan megszűnt nehézipari tevékenységek, a potenciális munka-

26 Lórántné Orosz Edit: Az észak-magyarországi régió munkaerő-piaci helyzete (az előadás elhangzott az október 18-i szakmai napon)

vállalók alacsony iskolázottsága és a terület számos kistérségének perifériális jellege csak néhány ezen okok közül. Az imént említett gyenge gazdasági teljesítőképességet jelzi az ezer lakosra jutó regisztrált vállalkozások alacsony száma (118, ez az országos átlag nem egészen 73%-a), valamint a GDP egy főre jutó összege (ez 2009-ben 1 568 ezer Ft volt, az országos átlag mindössze 60%-a).

A régióban a foglalkoztatási arány szintén az országos mutató alatt van: a 15–74 év közötti népesség 42,6%-a foglalkoztatott a régióban, szemben az országos 49,6%-os aránnyal. Különösen kedvezőtlen a helyzet a régió legkisebb megyéjében, Nógrádban, ahol a foglalkoztatási ráta csak 38,4%. A munkanélküliségi ráta viszont jóval magasabb az országosnál: 16,5%-os (az országos mutató: 10,8%); a legrosszabb értéket itt is Nógrád produkálja, 20,7%-os mutatójával.²⁷

A térség munkaerőpiacát meghatározó jellemzőket a következőképpen foglalhatjuk össze:

- alacsony a foglalkoztatási szint; alacsony a gazdasági aktivitás – az inaktív népesség aránya magas;
- magas a munkanélküliségi ráta, egy időben van jelen a globális és a strukturális munkanélküliség;
- a kistérségek gazdasági, társadalmi és munkaerő-piaci jellemzői régión belül is jelentős eltérést mutatnak;
- kevés a munkahely a munkaerő-kínálathoz képest; az álláskereső szakképzettség szerinti összetétele kedvezőtlen, rendkívül magas a szakképzetlenek és az alacsony iskolai végzettségűek száma és aránya;
- jelentős az egy éven túl, folyamatosan nyilvántartott álláskereső száma és aránya;
- az országban nyilvántartott pályakezdő álláskereső közül minden negyedik-ötödik Észak-Magyarországon keresett állást, számuk 2011. augusztus hónapjában 12 150 főt tett ki.

A térség munkaerőpiacának egy szűkebb szegmensébe, a művelődési intézmények „világába” is betekintettek a résztvevők²⁸. A jelenlegi helyzetben a művelődési intézmények a túlélésért küzdenek; a tudatos tervezést ösztönös válságkezelés váltotta fel; a pénzügyi stabilitás szempontjai és a szakmaiság gyakran ütköznek. Mindez rányomja bélyegét a humán erőforrással való gazdálkodásra is: merevebb létszámigazdálkodás, esetenként létszámstop nehezíti a megfelelő humán tényezőkkel való ellátás biztosítását. Ugyanakkor kiderült, hogy a pályázati projektek a munkaerő-gazdálkodás terén is új megoldásokat hoztak. Új feszültségek is keletkeztek azonban, hiszen a projektvezető szempontjai dominálnak a pályázati munkában közreműködők kiválasztásakor; továbbá jövedelmi feszültség is jelentkezik, mivel a projektben közreműködők átmenetileg relatív magas jövedelmet élveznek.

A kihívásokra való válaszként úgy tűnik, hogy egyfajta „új értelmiségi magatartás” vonásait lehet felismerni a munkavállalókon.

Ezek a következők:

- nyitottság;
- haszonelvűség;
- a közalkalmazotti pályákon: a modern közmenedzsment ismerete és használata;
- a kulskompetenciák birtoklása, ide értve az alábbiakat:
 - idegen nyelvi kompetenciák,
 - digitális kompetenciák,

- a tanulás, önképzés képessége,
- vállalkozói kompetenciák,
- kulturális kompetenciák;

- az egész életen át tartó tanulás „életformává válása” (a piacképes tudás, és annak folyamatos megújítása szolgálatában);
- szakmai kapcsolatrendszer kialakítása és a kapcsolati tőke „mozgósítása”;
- elszántság.

Kompetencia-kutatások

A munkáltatók friss diplomás munkavállalókkal szembeni kompetencia-elvárásainak ismerete fontos a képzőintézmények, és a hallgatók számára egyaránt. Az oktatás csak akkor válhat gyakorlatorientálttá, ha a fejlesztendő kompetenciák ismertek. Az EKF Gazdaságtudományi Intézetének munkatársai az elmúlt években több alkalommal is folytattak kompetencia-kutatásokat; a szakmai napon a legutóbbi, ilyen jellegű vizsgálat eredményéről hangzott el beszámoló²⁹.

A kutatás az egri kistérségre fókuszált; 106 munkáltató, 25 főiskolai oktató és 161 főiskolai hallgató vett részt az interjúkkal kombinált kérdőíves felmérésben. A kutatás kérdései között szerepeltek a következők:

- Mennyire elégedettek a vizsgálatba bevont munkaadók emberi erőforrásaikkal?
- Mennyiben egyeznek az Eszterházy Károly Főiskola gazdálkodás- és menedzsment szakán tanulók, illetve oktatók elvárt kompetenciákra vonatkozó elképzelései a munka világának igényeivel?

A munkáltatóknak az első kérdésre adott válasza az volt, hogy alkalmazottaik 65,7%-a megfelel az elvárásaiknak; 34,3% szorul fejlesztésre, az ő esetükben jelentős kompetencia-deficit állapítható meg az elvárások és a tényleges kompetenciakészlet között.

Ha a kérdést a pályakezdő diplomás munkavállalókra szűkítjük, a felmérés eredményét az alábbi ábra mutatja. Az ábrán látható, hogy a munkáltatók véleménye szerint friss diplomás munkavállalók 28%-a többnyire nem, 1%-uk pedig egyáltalán nem rendelkezett az elvárásoknak megfelelő felkészültséggel. E problémával tehát foglalkozni kell, a kutatás hozzájárulhat a jobb illeszkedés megvalósulásához (egyben az oktatás célirányosabbá tételéhez).



1. ábra: A pályakezdő diplomás munkavállalók rendelkeztek-e az elvárt kompetencia-elemekkel?

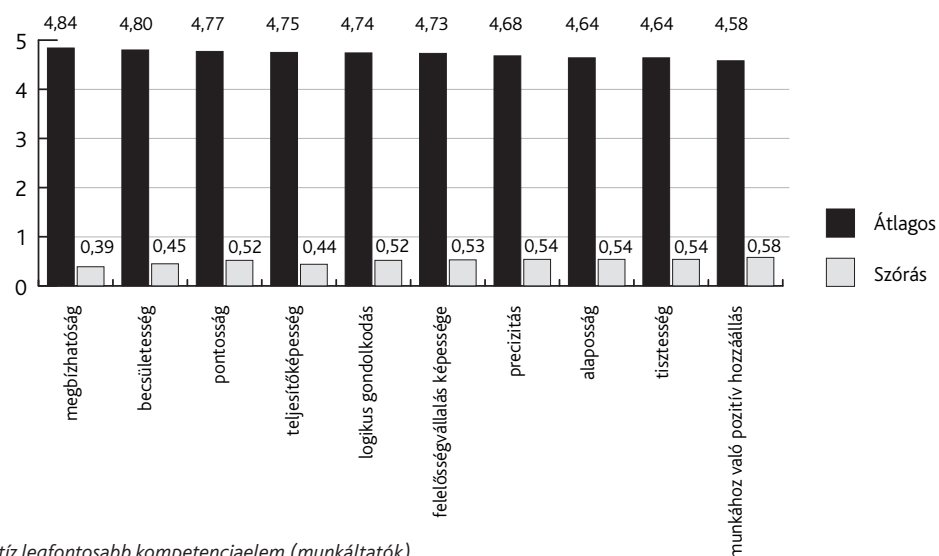
²⁷ Az adatok a KSH-tól származnak. A foglalkoztatottsági adatok 2011. II. negyedévére vonatkoznak.

²⁸ Ponyi László (vezető főtanácsos): A munkaerőpiac a humán erőforrás-gazdálkodás szemszögéből

²⁹ Dr. M. Vas István: A munka világában jelentkező kompetencia-igények elemzése (az előadás elhangzott az október 18-i szakmai napon)

A kutatók a továbbiakban a kompetencia-elvárásokat vizsgálták. Ezt három keresztmetszetben tették: feltérképezték a munkáltatók elvárásait, továbbá azt, hogy a hallgatók, illetve a főiskolai oktatók mit gondolnak az üzleti szakon tanulókkal szemben megfogalmazódó elvárásokról.

A munkáltatók által az első tíz helyre rangsorolt kompetencia-elvárásokat mutatja a következő ábra. Mint látható, az ún. soft kompetenciák kerültek az első helyekre. Ezek nehezen fejleszthetők: átgondolt, komplex feladatokkal és a munka világába való „látogatásokkal” oldható meg erősítésük. Mindez komoly kihívás a képzés számára.



2. ábra: A tíz legfontosabb kompetenciaelem (munkáltatók)

Forrás: Dr. M. Vas István: A munka világában jelentkező kompetencia-igények elemzése

A hallgatók és az oktatók listáját itt nem mutatjuk be, de a három lista eltéréseire az alábbiakban utalunk. A hallgatók által „vélelmezett” kompetencialistán az idegennyelv-ismeret áll az első helyen, és a teljesítőképesség a másodikon. A pontosság és a logikus gondolkodás képessége ugyanott van a rangsorban (3., illetve 5. hely), mint a munkáltatóknál. Ugyanakkor érdemes figyelni arra, hogy a hallgatók listájában a becsületesség, a felelősségvállalás képessége, a tisztesség és a munkához való pozitív hozzáállás nem szerepel a tíz legfontosabbnak vélt kompetenciaelem között.

Az oktatói kompetencia-elképzelések listáján a pontosság áll az első helyen. A valós elvárásoknak megfelelően a teljesítőképesség, a megbízhatóság és a logikus gondolkodás képessége is a lista elején tömörül. Megjelenik ugyanakkor (azonnal a második helyen) egy tipikusan „tanári elvárás”: az utasítások megértésének képessége. Az oktatók a kommunikációs képesség fejlesztését is nagyon fontosnak érzik: világos kifejezőkészség (4,52-es átlagpontszám az 5-ös skálán, 8. helyezés). Viszont szembeötlő, hogy a becsületesség, a felelősségvállalás képessége, a tisztesség és a munkához való pozitív hozzáállás az oktatóknál sem szerepel a listán.

A kompetencia-elvárások „érzékelése” tehát nem tökéletes az oktatás érintettjei körében. Ez a gazdaság világa és az iskola közötti párbeszéd fontosságára és rendszeressé tételére hívja fel a figyelmet.

Feladatok az oktatásban³⁰

A „kompetencia” ma kulcsfogalom az oktatásban. A kompetenciaalapú oktatás lényege az alkalmazható tudás kialakítása. Ezt a folyamatot úgy lehet elősegíteni, ha:

- Párbeszéd jön létre a felhasználói szférával, rendszeres kapcsolat alakul ki a gyakorlóhelyekkel, a partnercégekkel, intézményekkel.
- Megtörténik a tőlük kapott információk elemzése; az oktatók közösségeivel történő megosztása.
- A tananyagot szelektálják és súlyozzák a kapott információk szerint.
- Fontos a megfelelő módszerválasztás; továbbá új módszerek alkalmazása.
- A hallgatók aktivizálása során komplex szemlélet érvényesüljön: szervesen egymásra épített gyakorlatokkal fejleszthetők a majdani tevékenységi területen szükséges jártasságok és készségek.

(Itt adódik a legnagyobb nehézség. A különböző tárgyak oktatói között erősíteni kell az együttműködést. De nem csak a szakmai tárgyakról van szó; együttműködés kell az értelmiségképző és a szűken szakmai tárgyak oktatói között is!)

- A gyakorlati képzést szervezesebben kell beépíteni a tanulmányokba.

Példa a kompetenciafejlesztő gyakorlatról

A „Tanulási- és kutatómódszertan” című tantárgy foglalkozásain prezentációs gyakorlatot kell végezniük a hallgatóknak. Ez négyfős kiscsoportokban történik. A bemutatandó témákat sorsolják a csoportok között. Minden team kidolgozza saját témáját. A sikeresség feltétele saját (primer) kutatási adatok közlése, továbbá az előadás attraktivitása. Az évfolyam véleményét is meghallgatva, az oktató pontszámmal értékeli a csoport tevékenységét. A kapott pontértéket a team tagjai osztják fel egymás között, mintegy „jegyesítik” azt, hiszen a csoporttagok tényleges munkáját csak ők tudják megítélni.

A feladatok megoldása során a hallgatóknak:

- alkalmazniuk kellett korábban megismert tudáselemeket;
- csoportban kellett tevékenykedniük;
- a team tevékenysége nem külső impulzusok által vezérelt, hanem önszervező jellegű;
- a csoport munkájának eredménye megmérettetésre került az évfolyam közössége által.

Az ilyen típusú gyakorlatok esetében az alábbi hallgatói kompetenciák fejlődhetnek:

- erősödik a résztvevők felelős magatartása;
- sikerélményt élnek át, ez önbizalmukat, határozottságukat is növeli;
- az önértékelés és a külső értékelés szembesítésre kerül – ezáltal fejlődik realitáserzéjük;
- a gyakorlatias feladatmegoldás készsége erősödik;
- élvezetesebbé válik a tanulmányi munka.

Az előbbieket összefoglalva megállapítható: „Az oktatás kompetenciaalapú megközelítésének lényege az, hogy az iskolában elsajátított tudást, műveltséget nem tekinti önértéknek. Az iskola csak akkor éri el célját, ha az átadott tudást a hallgató képes használni az életben.”³¹

30 Dr. Kádek István: A képzés kompetencia alapúvá tétele a felsőoktatásban. (az előadás elhangzott az október 18-i szakmai napon)

31 Cziboly Ádám – Varga Attila: *Tudás, készség, attitűd* HVG-Extra Magazin, 2011/1.sz. 56.o.

A kerekasztal-beszélgetés tanulságai

A beszélgetésen az Eszterházy Károly Főiskola Karrierirodájának vezetője, valamint a Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Dékáni Hivatalának vezetője képviselte az oktatási szférát. Meghívást kapott egy szervezetbeszerző cég, a Human Service Agency Kft., melyet az irodavezető képviselt; jelen volt továbbá három nagy foglalkoztató HR-osztályvezetője, illetve munkatársa a ZF Lenksysteme Hungária Kft.-től, a Tesco Global Áruházak Zrt. részéről, valamint a Bosch Rexroth Pneumatika Kft.-től. A beszélgetés moderátora Juhász István volt.³²

A beszélgetés indító témája az volt, hogy hogyan készüljenek az állásba lépésre a végzős hallgatók? Már legalább a végzés előtt egy évvel meg kell kezdeni az álláskeresést, az interjúkra való felkészülést; kutatni kell, hogy mit igényelnek a cégek. Fontos továbbá, hogy saját képességeikkel (a tanulási, önfejlesztési, alkalmazkodási képességeikkel is) tisztában legyenek a hallgatók. Tanuljanak meg jó önéletrajzot írni, olyat, ami „piacképes”, de valós is, hiszen a hamis állítások nagyon hamar kiderülnek. A próbaidő ugyanis az önéletrajzban írottakat is teszteli.

A beszélgetés alatt kiderült, hogy az EKF HR szakon végzett hallgatóinak szakmai felkészültsége az alap-elvárásoknak megfelelő. Egy leendő HR-szakember esetében különösen fontos az empátia, ezért a cégek számára a szakmai tudáson kívül az alkalmazottak beállítódása, attitűdje, motivációja is számít. Mivel nehezen fejleszthetők ezek az ún. „soft” kompetenciák, a munkáltatók olyan leendő kollégákat keresnek, akik eleve rendelkeznek ezekkel a vonásokkal.

Az elvárások között szerepel a gyakorlat, a munka világából származó benyomások megléte is. A gyakorlatosság nemcsak tényleges munkahelyi szituációkból származhat, hanem szimulált helyzetekből is. Akár a tanórák keretében is teremthetők olyan helyzetek, amelyek gyakorlati jellegű tapasztalatokat eredményezhetnek. A valós tapasztalatok megszerzését segíti elő, hogy bizonyos tanórák tantermi kereteken kívül, intézményekhez, cégekhez kihelyezett formában is megtarthatók. A tapasztalatszerzést segíti a Bosch Rexroth Pneumatika Kft. kezdeményezése is. A cég hallgatókat hív meg egy-egy napra. A látogatók 3 fős csoportokat alkotnak, s egy-egy ilyen csoport egy vállalati szakember teljes napját végig kíséri. Mindenhová követik mentorukat, megfigyelik napi tevékenységeit, tárgyalásait, felkészülését az egyes programokra. Ezek a megfigyelések nagyon sok tapasztalathoz juttathatják a résztvevőket.

Vita bontakozott ki arról, hogy a hagyományos szakmai gyakorlat valóban hasznos-e a gyakorlati tapasztalatszerzés szempontjából. Felmerült a kérdés, hogy a cégek tudnak-e ésszerű és érdemi feladatokat adni a gyakorlaton lévő hallgatóknak. Ez természetesen függhet a gyakorlat időtartamától is. Az első hónapban általában még nem lehet érdemi feladatok végzését kérni a hallgatóktól, hiszen még csak ismerkednek a céggel, a helyi viszonyokkal. Megoszlottak a vélemények arról is, hogy érdemes-e egyáltalán relatív rövid időre, akár néhány hétre hallgatókat fogadni. Egyes vélemények szerint az egyszerűbb feladatok elvégzése (pl. sokszorosítás, szkennelés) során is rengeteg információt „fogadhatnak be” a gyakornokok, hiszen részt vesznek a cég életében, így rajtuk is múlik, mennyire nyitott szemmel vannak jelen a folyamatokban, mennyi tudást szereznek meg. Előfordul az is, hogy a gyakornokoknak vannak túlzott elvárásai a cégekkel szemben, nem jól mérik fel felkészültségüket.

Abban mindenki egyetértett, hogy a gyakorlat két irányban közvetít információt. Nemcsak a hallgató ismerkedik a céggel, a napi munkában adódó feladatokkal, hanem a cég is megismeri őt. A cégek, intézmények új munkatársaikat nemegyszer a gyakorlaton náluk járt hallgatók közül toborozzák.

A számos felszínre került téma közül még az idegennyelv-ismerettel kapcsolatos véleményeket érdemes kiragadni. A cégek részére fontosabb a valós, alkalmazható kommunikációs készség, mint a nyelvvizsgát tanúsító okirat. A mai multinacionális cégek legalább a levelezési szintű angol nyelvtudást elvárják. Emellett a szóbeli kommunikáció is fontos, de ez cégen belül is fejleszthető. A nyelvvizsga bizonyítvány sem teljesen szükségtelen, hiszen ez dokumentálja a nyelvtanulást, és az egyszer már elért nyelvi szintet. A hozzászólók közül többen is felhívták a figyelmet arra, hogy a szinte kizárólagosan az angolt és a németet előtérbe helyező gyakorlatot át kellene értékelni: más idegen nyelvek is fontosak. Egyre nagyobb igény van például az orosz nyelv tárgyalási szintű ismeretére.

A beszélgetés vége felé merült fel az a gondolat, hogy a HR-szakemberek különösen értékes információkat szolgáltathatnak az oktatási szféra képviselőinek. A vállalati szakemberek és az oktatók találkozási rendszeressé kellene tenni; ne csak a hallgatók, az oktatók is látogassanak el minél gyakrabban a cégekhez, vállalatokhoz.

Kitekintés

A szakmai nap számos tanulságának egyike az, hogy a felhasználói szféra (a gazdaság) és az oktatási intézmények között folyamatossá kell tenni a párbeszédet. Rendszeresen tájékozódni kell a munkáltatók (friss diplomás munkaerővel szemben támasztott) elvárásairól. De ez önmagában nem elég. A beazonosított kompetencia-elvárásokat „le kell fordítani” az oktatás nyelvére. Át kell gondolni, hogyan, milyen ismeretek közvetítésével, és milyen módszertani eszköztár alkalmazásával lehet a kívánt kompetenciák erősítését elvégezni.

Érdemes lenne továbbá elgondolkodni azon, vajon nem lenne-e célszerű a Gazdaságtudományi Intézettel szorosabban együttműködő cégek képviselőiből egy Tanácsadó Testületet létrehozni, akik az üzleti szakokon folyó oktatást rendszeresen segítenék információikkal, ajánlásaikkal.

DR. SZÍJÁRTÓ IMRE: KOMPETENCIAFEJLESZTÉS ÉS MUNKAERŐ-PIACI IRÁNYULTSÁG A MOZGÓKÉPKULTÚRA ÉS MÉDIAISMERET SZAKOKON

A szekció kialakításakor az volt a célunk, hogy a hallgatók egymásnak és a tágabb értelemben vett szakmai közönségnek mutassák be a tevékenységüket, ezáltal az érdeklődők képet kaphassanak a tanszék által gondozott szakokon folyó fejlesztőmunkáról. Ennek megfelelően azokat a hallgatókat kértük föl, akiknek a munkái a főiskola falain kívül is megállták a helyüket, azaz bizonyították, hogy képesek kilépni a piacra, illetve a felkészültségük alapján erre esélyük van. A kész vagy fejlesztés alatt levő munkák közzétételére megvannak a fórumok (rendszeres vetítések, fesztiválok, TDK-rendezvények stb.), de úgy éreztük, hogy az ilyen jellegű közönségkapcsolatokra is szükség van. A szakmai napon elhangzott hat előadás ugyanakkor a hallgatók munkáinak csak nagyon szűk vonulatát mutathatta be, hiszen ők egyrészt nemcsak szűken értelmezett piaci irányultságú alkotásokon dolgoznak, másrészt sok olyan munka van, amit nem ebben a formában célszerű bemutatni.

A tanszéknek az intézménybe történő beágyazódásának bemutatása után sorra vesszük a fejlesztőmunka kiemelt területeit, végül „átadjuk a szót” azoknak az előadóknak, akik a szakmai nap mozgóképes szekciójában szerepeltek. A nyolc miniportré képet ad hallgatóink szerteágazó tevékenységéről, és arról, hogy a jelenlegi és végzett diákok a nálunk megszerzett tudásukat és kompetenciáikat miként hasznosítják.

32 A beszélgetés meghívott résztvevőinek listáját lásd az 58. oldalon.

A tanszék helye az intézetben, a karon és a főiskolán

Az Eszterházy Károly Főiskola Mozgóképkultúra Tanszéke az intézmény egyik legfiatalabb és legkisebb egysége. Létét ugyan a bolognai folyamatnak köszönheti, de képzései még a kétszintű rendszer bevezetéséhez viszonyítva is később indultak: az alapképzésen 2010 tavaszán végzett az első csoport, a tanári mesterképzés pedig a BA után egy évvel kezdődhetett el. Ennek a körülménynek ugyanakkor nyilvánvalóan nagy ösztönző ereje van, hiszen a tanszék arculatát, a képzések koncepcióját és gyakorlatát új alapokról kellett felépíteni. A tanszék nemcsak az intézet, hanem a Tanárképzési és Tudástechnológiai Kar, sőt a főiskola egészének munkájába is bekapcsolódik.

A mozgóképkultúra oktatása az egri főiskolán egyrészt a médiainformatikával, az információs társadalommal, a kommunikációs technológiákkal és a kulturális örökséggel foglalkozó képzések összefüggéseibe, másfelől a tanárképzés keretébe illeszkedik, ami sajátos arculatot jelent, hiszen a társintézményekben a mozgóképek vagy a művészeti képzés, vagy a bölcsészettudományok keretében jelenik meg. Tulajdonképpen azt mondhatjuk, hogy ez a körülmény formálja a képzések piaci jellegéről való gondolkodást.

Képzéseink legáltalánosabban vett célja olyan szakemberek kiművelése, akik elméleti ismereteik birtokában képesek tájékozódni a tömegkommunikációs médiumok fejlődésének folyamataiban, ismerik a mediális közlés sajátosságait és képesek a mediális közlésmódot használó tartalmak értelmezésére. A tantárgyi rend összeállítása során abból indultunk ki, hogy a végzettek alkalmassá váljanak a mozgóképes, illetve multimédiás szövegek előállításával kapcsolatos gyakorlati feladatok ellátására.

Mindezeknek megfelelően olyan fiatalokat képzünk, akik a megszerzett tudanyagot a filmkészítés gyakorlati területein (helyi televíziók, mozgóképkészítő vállalkozások és cégek), médiainstítúciókban műsor-szervezés és -gyártás során kívánják hasznosítani, illetve olyan jelöltek, akik szakirányú mesterképzésben kívánnak részt venni. A tanszéken az alapképzésen kívül kétfajta mesterképzés folyik.

A tanszék kompetencia- és tehetségfejlesztést szolgáló tevékenységei

A fejlesztőmunka legfontosabb műhelye a tudományos diákköri tevékenység. A hallgatók többfajta diákköri munkát végeznek, hiszen nemcsak alkotásaikkal, azaz úgynevezett gyakorlati munkákkal szerepelnek, hanem elméleti vagy történeti szempontú tanulmányaikkal is – az írásos dolgozatok a filmtudományi, a médiatudományi és a vizuális kultúra szekcióban mutatkozhatnak be. A TDK-műhely támogatást kap, amelyből részben vendégelőadókat hívnak meg, részben pedig alkotásaikat forgatják.

A tantervben belső és külső szakmai gyakorlatok szerepelnek. A hallgatók belső gyakorlatukat a főiskola médiaműhelyeiben és a multimédia-kutatólaborban vagy a tanszék megbízásából végzik (honlapfejlesztés, részvétel a tanszék programjainak előkészítésében és lebonyolításában stb.). A külső gyakorlatot az ország egész területén lehet teljesíteni, a gyakorlat lehetséges helyszínei: televíziós társaságok, multimédiafejlesztő cégek, filmstúdiók, filmterjesztő vállalatok, mozik, filmes szaklapok.

2012-től a Kari Tanács döntésének értelmében a hallgatóknak lehetőségük nyílik arra, hogy bizonyos tárgyakat külső helyszíneken teljesítsenek. Három tárgy tananyagához kézikönyv készült, amelynek alapján a terepen folyhat a munka (a tantárgyak: hírműsorok szerkesztése, médiumismeret, a filmterjesztés intézményrendszere). A szakmai gyakorlatokat és a terepen végezhető tantárgyak fejlesztését a TÁMOP-4.1.1/A-10 – Komplex szolgáltatásfejlesztés az Eszterházy Károly Főiskolán a minőségi gyakorlati képzés érdekében elnevezésű program támogatja.

A Koltai Lajos ösztöndíj ugyancsak a fenti program részeként indult. Lényege, hogy egy hallgató egy fél éven keresztül a tanszék munkatársa, a világhírű operatőr és rendező asszisztense lehet, illetve a támogatásból elkészítheti a saját alkotásait.

A hallgatók az Erasmus program keretében egy-egy félévet tölthetnek külföldön. Eddig egy diák tanult Brémában, három pedig Poznańban. A 2011–2012-es tanév első félévében hárman vannak Brémában, a második félévre pedig újabb három jelentkező adta be a pályázatát Lengyelországba.

A Slowfilm nemzetközi műhely a tanszék és a tanszékkal kapcsolatban álló külföldi intézmények hallgatói számára jött létre. A nyári táborban a résztvevők nemzetközi stábok tagjaiként készíthetik el saját alkotásaikat. 2011 augusztusában spanyol, román, orosz és romániai magyar diákok részvételével rendeztük meg a tábor, amelynek végén a filmeket ugyancsak nemzetközi zsűri bírálta el és díjazta.

Az Eszterházy Filmnapok az országban működő filmes képzések diákjainak ad bemutatkozási lehetőséget. Az elmúlt években az ELTE, a PPKE, a Miskolci Egyetem, a Kaposvári Egyetem, az SZTE és a Szegedi Egyetem hallgatói mutatták be munkáikat a játékfilmes, dokumentumfilmes és animációs szekcióban. Terveink szerint a filmnapok a továbbiakban nemzetközi fesztivállá bővül.

A hallgatók hazai és nemzetközi fesztiválok állandó résztvevői. A hasonló szemlék és versenyek különösen fontosak a fejlesztőmunka szempontjából, hiszen a hallgatóknak egyszerre adnak ösztönzést és jelentenek lehetőséget a bemutatkozásra. Az elmúlt időszakban a hallgatók oroszországi, csehországi és romániai rendezvényeken vettek részt alkotásaikkal.

A szakmai napon bemutatkozó előadók és tevékenységük

Az előadók részben nappali, részben levelező tagozatos hallgatók voltak, néhányan közülük a szak hallgatói, mások már végeztek. Olyan munkákat mutattunk be, amelyek az alkalmazott formákat, műfajokat és szövegfajtákat jelenítették meg. A szakmai nap nem filmfesztivál volt, így az alkotásokat nem vetítettük le teljes terjedelmükben: a hallgatók egyrészt tevékenységük egészét ismertették, másrészt fontosabb munkáik elkészültének háttéréről, a munkák keletkezéséről, a munkafolyamatról, a munka hasznosulásáról és utóéletéről rajzoltak képet. A program összeállításában figyelembe vettük, hogy a munkák, művek és műfajok lehetőleg változatos módon mutakozzanak be, így helyet kaptak hagyományosnak mondható televíziós munkák, kísérleti jellegű alkotások és egyéb, tulajdonképpen komplex produkciók részeredményei, amelyek ugyanakkor túlnőnek az alkalmazott vagy háttérmunka keretein.

Figyelemreméltó, hogy a mozgóképes szakma jellegének megfelelően szinte soha nem egyszemélyes alkotásokról van szó, ugyanis a hallgatók kölcsönösen közreműködnek egymás projektjeiben.

Az alábbiakban nyolc hallgató anyaga ismerhető meg.

BESNYŐ DÁNIEL (21)

Budapesten a Lauder Javne iskolában végzett, ahol 2004-ben kezdte érdekelni a videózás és a fotózás. A mozgóképek zenével való együttműködése foglalkoztatta, illetve az, hogy a zenék miként lehetnek szinkronban a képekkel. Így került közelebb a kísérleti mozgóképkalkotáshoz, majd a VJ-zés műfajához. Kezdetben társaival elektronikus zenei rendezvényeken lépett fel. Laptopokat kötöttek össze, majd a képeket összekeverték – ezek lehettek filmekből kivágott jelenetek, vagy akár televíziós bejátszások. 2009 táján szinte csak saját forgatott anyagokat vetítettek, illetve elkezdtek kísérletezni az animációk és a videók keverésével is.

2009 végétől több színháztársulattal dolgoztak együtt. Felléptek a Fridge fesztiválon, a Szkéné színházban és a Gödörben, de felkérést kaptak az Európa Parlament civil szervezetekkel kapcsolatos konferenciájára is. Magyarországon szinte az összes nyári fesztiválon szerepeltek vetített anyagaikkal, készítettek turnéanyagot a Balkán Fanatik zenekarnak, a TNT-nek, és forgattak egy audiovizuális kísérleti némafilmet a Sanfranciscobeat legújabb albumához is Code36 címmel. Ezzel a produkcióval felléphettek számos külföldi fesztiválon, többek között a London Short Film Festivalon, a Visualberlin fesztiválon, valamint Svájcban a Mapping fesztiválon.

2009 óta egy közösségi műhely létrehozásán dolgozik, ahol szakmai workshopokat és kísérleteket végez (VJ Centrum Budapest), jelenleg diplomamunkáján dolgozik, ami egy kísérleti sci-fi film Preface címmel.

OLÁH ZSOLT (29)

Születése óta Ózdon él, hét éve dolgozik az ózdi városi könyvtárban és a város múzeumban, ahol részt vesz egy archív filmklub munkájában. 2004 és 2010 között járt az egri főiskolára. Először a médiatechnológus felsőfokú szakképzésben vett részt, majd levelező tagozaton elvégezte a mozgóképkultúra és médiaismeret szakot. Családi öröksége a zene, amit gyermekkorában kezdett el tanulni. Előadása is ebből a tevékenységből indult ki: azokat az anyagokat mutatta be, amelyek 25 éve létező zenekarának népszerűsítése céljából születtek: koncertfelvételek, promóciós anyagok, azaz a közönség tagjai között terjeszthető kiadványok. Az előadás végigkövette a felvételek megszületésének, hang- és képvágásának munkálatait, valamint a kész anyag terjesztésével kapcsolatos feladatokat.

EGED DÁVID (23)

2010-ben az egri Gárdonyi Géza Színház Chicago című darabjához készített videóbejátszásokat Vargha Márk Péterrel. 2010-től a TV Eger operatőre és vágója. *Szakmai elismerések.* 2006: XAFT, „majdnem legjobb” a Matt című rövidfilm; 2008: XAFT, különdíj a különleges vizuális világért a Wheel brain című filmért, a Self Destruction Derby című klipért; 2009: 36. Kelet-és Dél-Magyarországi Függetlenfilm Szemle, dicsérő oklevél az Egal című dokumentumfilmért, 2009 XAFT: Pro rövidfilm 3. helyezés; 2010: I. Eszterházy Filmnapok legjobb operatőr, legjobb rendező, fődíj a Dirt című dokumentumfilmért; 2010: VI. Göcsej Filmszemle különdíj a Dirt című dokumentumfilmért; 2010: BuBiFeszt filmpályázat, Arany pedál a Dirt című dokumentumfilmért; 2010: 57. Országos Függetlenfilm Fesztivál, különdíj a Dirt című dokumentumfilmért.

TISZA BALÁZS (21)

Az EKF mozgóképkultúra és médiaismeret szakának harmadéves hallgatója. A 2011–2012-es tanévben elnyerte a Koltai Lajos ösztöndíjat. Munkái közül a legfontosabb az Insequence című, majdnem félórás természetfilm, ami a rovarok és mindenféle kis teremtmények mindennapjait mutatja be. A 2011-es Természetfilm fesztiválon elnyerte a Növények és állatok élete kategória amatőr díját és két különdíjat. A filmet az MTV1 Természetfilmesek és egyéb állatfajták című műsora vetíti. Legutóbbi alkotása egy videóklip a Csillaut (with Shamane), amit Pribék Gáborral közösen készítettek az in:formation zenekar számára. Jelenleg szakdolgozati filmjét forgatja, ez egy sci-fi jellegű kisjátékfilm, ami a 80-as évek környékén játszódik Csehszlovákiában. A TDK műhely tagjaként egy kisjátékfilm operatőre.

VARGHA MÁRK PÉTER (32)

Debrecenben született, az általános iskolát Tatabányán kezdte el, ahol életre szóló hatást tett rá a leépülő nehézipar látványa. Kis híján mérnök lett, de aztán mégis inkább a művészetek felé fordult. Novellákat, színdarabokat, forgatókönyveket ír, embereket, tárgyakat és épületeket fényképez, filmeket, klipeket, reklámokat forgat. Időnként képzőművészeti alkotómunkára vagy performanszra ragadtatja magát. 2007 óta tagja a Fiatalok Fotóművészeti Stúdiójának, és 2009 óta a Fiatal Írók Szövetségének. 2010-ben végezte el a BA szakot Egerben, az Eszterházy Károly Főiskola mozgóképkultúra és médiaismeret szakán. Jelenleg a Moholy-Nagy Művészeti Egyetem médiadesign MA szakán tanul.

BOKOR PÁL (65)

A mozgóképkultúra és médiaismeret alapszak másodéves, levelező tagozatos hallgatója, újságíró, műfordító, filmesztéta, az Atlantic Press Kiadó igazgató főszerkesztője. Az előadás egy dokumentumfilm tervezetét és próbafelvételeit mutatta be. A készülő dokumentumfilm címe Hollywood bölcsője. Alkotótársaival (Buglya Sándor producerrel és Kerényi László rendező-operatőrrel) azt állítja, hogy Hollywood bölcsője valamikor Északkelet-Magyarországon ringott. Innen indult szerencsét próbálni az a két fiatal, akik időben felismerték a kor kínálta lehetőséget, és meghatározó módon járultak hozzá ennek a gigászi filmiparnak a kialakulásához.

BERECZ TAMÁS (26)

2006 és 2009 között operatőrként és vágóként dolgozott a Líceum Televíziónál. 2010-től a TV Eger munkatársa hasonló munkakörökben. Szakmai elismerései: az Eszterházy Károly Főiskola által kiírt filmes pályázatok. 2006: különdíj (Eger a hallgatók városa, klip, operatőr, vágó); 2007: különdíj (Bögöz, dokumentumfilm, operatőr, vágó); 2008: különdíj (Játszma, etűd, operatőr, vágó); I. Eszterházy Filmnapok: II. helyezett (Keret, etűd, operatőr, vágó)

A szakmai nap programja: Munkaerőpiac – kompetenciaalapú képzés

9:30 – 10:00	Regisztráció
PLENÁRIS ÜLÉS (B épület, 121. terem)	
10:00 – 10:15	Megnyitó Dr. Kádek István , (Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet, dékánhelyettes) Dr. hab. Szijártó Imre , (Eszterházy Károly Főiskola, Tanárképzési és Tudástechnológiai Kar, Mozgóképkultúra Tanszék, tanszékvezető)
10:15 – 10:25	Köszöntő Dr. Hauser Zoltán (Eszterházy Károly Főiskola, rektor) Csernovitz Adél (Tempus Közalapítvány, Tudásmenedzsment Csoport, projektkoordinátor)
10:25 – 11:25	Matiscsákné Dr. Lizák Marianna (Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet, adjunktus) <i>Az igénybe vehető karrierszolgáltatások ismertetése</i>
11:30 – 11:45	Kávészünet
SZEKCIÓ I. A REGIONÁLIS MUNKAERŐPIAC ÉS A FELŐOKTATÁS (B épület, 120. terem)	
11:45 – 12:00	Lórántné Orosz Edit (Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, igazgató): <i>Az Észak-magyarországi régió munkaerő-piaci helyzete</i>
12:00 – 12:15	Matiscsákné dr. Lizák Marianna (Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet, adjunktus): <i>Esélyegyenlőség a munkaerőpiacon, munkaerő-piaci pozíciót befolyásoló tényezők</i>
12:15 – 12:30	Dr. Tóth András (Eszterházy Károly Főiskola, Tanárképzési és Tudástechnológiai Kar, Andragógiai és Közművelődési Tanszék, tanszékvezető, egyetemi docens): <i>Oktatási rendszer, munkaerőpiac, felsőoktatás</i>
12:30 – 12:45	Dr. M. Vas István (Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet, adjunktus): <i>A munka világában jelentkező kompetencia-igények elemzése</i>
12:45 – 13:00	Dr. Kádek István (Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet, dékán-helyettes, tanszékvezető, főiskolai tanár): <i>A képzés kompetenciaalapúvá tétele a felsőoktatásban</i>
13:00 – 13:20	Kérdések, válaszok

13:20 –13:40	Kávészünet
13:40 –15:10	KEREKASZTAL-BESZÉLGETÉS – Helyi jó gyakorlatok Vitaindító előadó és moderátor: Juhász István (Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet, tanársegéd): A HR szerepe és feladatai a hatékony személyzetbeszerzésben (Mi mérhető és mi jósolható a munkaerő felvételénél?) Személyzetbeszerző cégek és munkáltatók véleményei az oktatás és a gazdaság munkaerő-piaci kapcsolatáról Bánfalvi Gábor (Eszterházy Károly Főiskola Karrieriroda, irodavezető) Buttula Ferenc (ZF Lenksysteme Hungária Kft., személyügyi vezető) Farkas Attila (Eszterházy Károly Főiskola, GTI Dékáni Hivatal, hivatalvezető) Kovács Lilla (Human Service Agency Kft., irodavezető) Petheő Gergely (Tesco Global Áruházak Zrt., projektvezető) Sasváriné Fiser Orsolya (Bosch Rexroth Pneumatika Kft., HR osztályvezető)
15:10- 15:30	A szakmai nap tapasztalatai; a szakmai nap zárása
SZEKCIÓ II. MOZGÓKÉPES MUNKÁKKAL A MUNKAERŐPIACON (B épület, 119. terem)	
11:45 –12:00	Dr. hab. Szíjjártó Imre (Eszterházy Károly Főiskola, Tanárképzési és Tudástechnológiai Kar, Mozgóképkultúra Tanszék, tanszékvezető): <i>Kompetenciafejlesztés és munkaerő-piaci irányultság a mozgóképkultúra és médiaismeret szakon</i>
12:00 –12:20	Hallgatói munkák bemutatója 1. Oláh Zsolt : A Remorse együttes promóciós anyagai és honlapja
12:20 –12:40	Hallgatói munkák bemutatója 2. Bokor Pál : A Hollywood bölcsője című film és turisztikai program
12:40 –13:00	Hallgatói munkák bemutatója 3. Kovács Fruzsina és társai : Egy szappanopera terve és megvalósítása
13:00 –13:20	Hallgatói munkák bemutatója 4. Besnyő Dániel : Vizuális kísérletek és VJ-munkák
13:20 –13:40	Beszélgetés a hallgatói munkákról
13:40 –14:00	Kávészünet
14:00 –14:20	Hallgatói munkák bemutatója 5. Tisza Balázs (a Koltai Lajos ösztöndíj nyertese): Természetfilmes munkák
14:20 –14:40	Hallgatói munkák bemutatója 6. Eged Dávid : Zenei és biciklis témájú filmek
14:40 –15:00	Hallgatói munkák bemutatója 7. Vargha Márk : A Chicago című színházi előadáshoz készült vizuális anyag
15:00 –15:30	Beszélgetés a hallgatói munkákról, a rendezvény zárása
SZOLGÁLTATÁSOK, TANÁCSADÁS (B épület)	
11:00 –15:00	SZOLGÁLTATÁSOK, TANÁCSADÁS • Munkaerő-piaci szolgáltatások • Pálya- és karrier tanácsadás • Kompetencia felmérések A szolgáltatások igénybevételére az első emeleten kialakított standokon kerül sor. A szolgáltatásokat nyújtják: • Eszterházy Károly Főiskola Karrieriroda (Pálya- és karrier tanácsadás, pályázati anyagok összeállítása) • MINŐIES Alapítvány (kompetencia felmérések) – Heves megyei Civil Szolgáltató Központ Életfa Környezet-védő Szövetség (Munkaerő-piaci szolgáltatások) • EastJob Személyzeti Tanácsadó Bt. (Munkaerő-piaci szolgáltatások, felvételi interjúk)

Mit díjazna a munkáltató?

*A Tempus Közalapítvány
felhívására benevezett, a
munkaerőpiac-orientáltság
szempontjából legjobbnak
ítélt kurzusok bemutatása*



MIT DÍJAZNA A MUNKÁLTATÓ?

A Tempus Közalapítvány kiemelt hangsúlyt fektet a hazai oktatási innováció tudásmentésmentjének támogatására. Hagyományteremtő céllal indítottuk útjára azt a kezdeményezésünket, hogy az adott év fókusztemájához illeszkedő, bemutatásra érdemes gyakorlatokat keressünk, díjazzunk és ismertessünk meg a szakmai közönséggel. Így hirdettük meg 2010-ben a *Hálózati tanulásért díjat*³³, mely az egész életen át tartó tanulás terén működő hálózatszerű együttműködések példaértékű eredményeinek elismerésére és tevékenységeik további ösztönzését szolgálta.

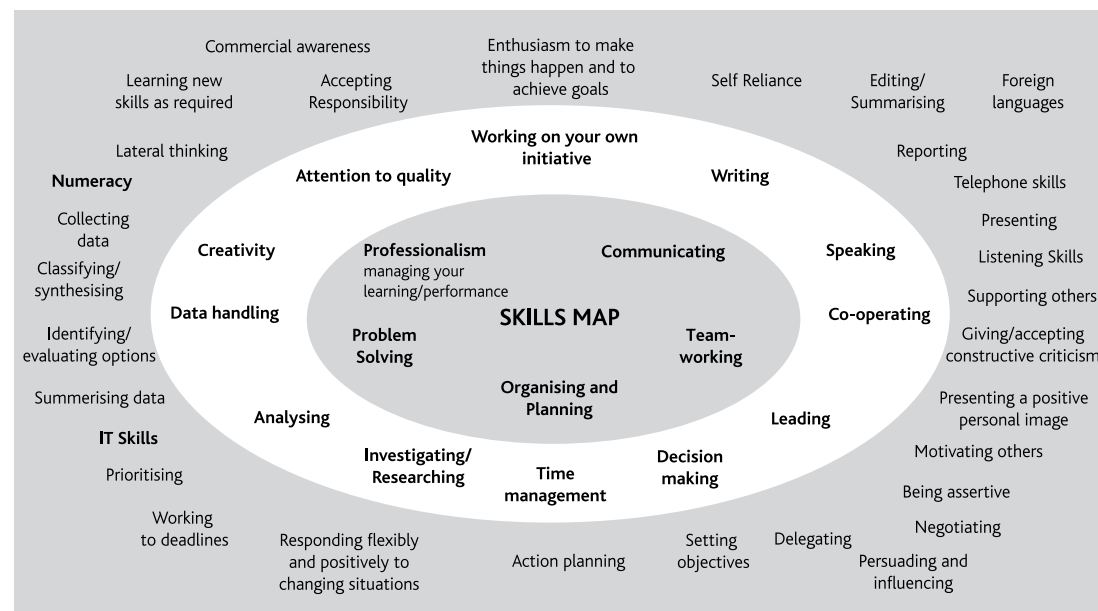
2011-ben fókusztemaként a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatát választottuk, válaszul az Európai Bizottság által meghirdetett „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” programjára. Kezdeményezésünk célja a jó gyakorlatként azonosított kurzusok nagy nyilvánosság előtt való bemutatásán keresztül az volt, hogy felhívjuk a felsőoktatási intézmények figyelmét, az oktatás és a munka világának együttműködését gyakorlat-orientált, a tanulási eredmények meghatározására és elérésére irányuló képzések által is szükséges erősíteni.

Olyan felsőoktatási kurzusokat kerestünk, amelyek az elméleti alapok átadása mellett sikeresen valósítják meg a munkaerőpiacon való érvényesüléshez szükséges készségek és egyéni kompetenciák fejlesztését. A felhívás közzétételét megelőzően felmértük, hogy melyek azok az aktuális készségcsoportok, amelyeket a munkáltatók leginkább elvárnak a pályakezdő munkavállalóktól. A felmérés elkészítésében együttműködő partnerünk volt a BME Management Szakkollégium³⁴, akik mind a kutatási módszertan kidolgozásában, mind a kutatás lebonyolításában és kiértékelésében fontos szerepet játszottak. Azért vontuk be a hallgatói szervezetet, hogy minél jobban megismerjük és érvényesíthessük a hallgatói szempontokat, akár mint fogyasztói igényeket a kurzusok értékelésében. Az előzetesen összeállított kérdőívre mintegy 150 vállalati munkatárstól – multinacionális nagyvállalatoktól, valamint kis- és középvállalkozásoktól is – érkezett válasz. Mindezek alapján készült el az a kritériumrendszer, mely a kurzusoknak szóló felhívás szakmai alapját képezte.

A KRITÉRIUMRENDSZER ALAPJÁT KÉPEZŐ KUTATÁSI EREDMÉNYEK BEMUTATÁSA

A vállalatok munkatársai számára készített kérdőív a *University of Kent: Employability Skills*³⁵ modellje alapján készült. Ebben öt fő készség-halmaz, valamint az azokat finomító részkészségek szerepelnek (ld. 1. ábra). A kérdőív három részből állt; az első részben az egyes főkézségeken belüli részkészségekre megfogalmazott állításokat kellett rangsorolni a munkavégzés szempontjából, a második részben az öt fő készség-halmaz között kellett 20 pontot elosztani fontosság szerint, a harmadik kérdéscsoport a részkészségekre vonatkozó likert-skálás értékelés volt és az első rész válaszainak kontrolljára irányult. Az öt fő készség a következő:

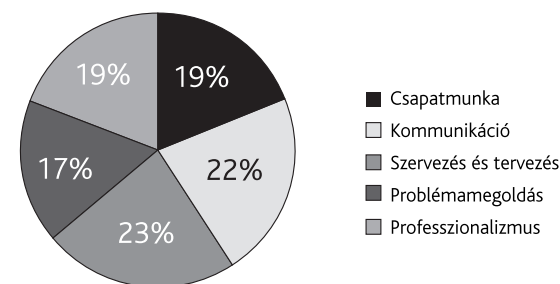
- szervezés és tervezés
- kommunikáció,
- professzionalizmus (beleértve a saját fejlődés és teljesítmény irányítását is),
- csapatmunka,
- problémamegoldás.



1. ábra: Foglalkoztathatósági készségek térképe³⁶
Forrás: University of Kent – Employability Skills Map

Mint ahogy az a 2. ábrán látható, a válaszadók ezek közül a szervezés-tervezéshez és a kommunikációhoz kapcsolódó készségeket ítélték legfontosabbnak (20% felett), és a többi készségcsoportot nagyjából hasonló arányban tartották fontosnak (10–20% között).

Készség-halmazok



2. ábra

A részkészségek vagy kompetenciaterületek közötti rangsor alapján finomodott a kép a munkáltatói oldal legfontosabb elvárásairól. Az egyes kompetenciaterületeket konkrétan megnevező, illetve a mondatokba fogalmazott ellenőrző kérdésekre adott válaszok alapján nagyon hasonló kép rajzolódik ki.

33 http://oktataskepzes.tka.hu/life_long_learning_strategia.php?subMenuId=925

34 <http://www.mszk.bme.hu/joomla/>

35 <http://www.kent.ac.uk/careers/sk/skillsmap.htm>

36 Mivel a kompetenciák leírása és elnevezése még nem tekinthető egységes rendszernek Magyarországon, nem vállalkoztunk az ábra magyarázására. A kidolgozott kritériumrendszer ugyanakkor tartalmazza a kutatás során legfontosabbnak tartott készségek megnevezését.

A legfontosabbnak ítélt kompetenciaterületek a következők:

- **Szervezés és tervezésen belül:** célkitűzés / priorizálás / időmenedzsment
- **Kommunikáción belül:** szövegértés / tárgyalástechnika / idegen nyelvek használata / gondolatok struktúrált közlése
- **Professzionizmuson belül:** felelősségvállalás / kitartás / precizitás / minőségi munkára való törekvés
- **Csapatmunkán belül:** alkalmazkodóképesség / csoportos gondolkodás / kompromisszumkészség
- **Problémamegoldáson belül:** analitikus, elemző képesség, logikus gondolkodás / proaktivitás, kezdeményező-készség / lényegre látás, probléma átlátása

Közepesen magas pontszámot kapott kompetenciák: szabályok betartása / nyer-nyer szituációk keresése / célok lebontása / ösztönző, pozitív személyiség / magabiztosság / alternatívák keresésének képessége / döntéshozatali képesség / íráskészség / testbeszéd / asszertivitás

A fent felsoroltaknál jóval kisebb pontszámot kapott kompetenciák: építő kritika adása és fogadása / stressztűrés / csoportos ötletelés / rugalmasság / elhivatottság / multikulturális környezethez alkalmazkodás / kreativitás / adatgyűjtés / prezentációs készség

KRITÉRIUMRENDSZER ÉS ÉRTÉKELÉS

A kérdőívek kiértékelésekor egy kritériumrendszert foglalmaztunk meg a „Mit díjazna a munkáltató?” nevű, a Tempus Közalapítvány által a honlapon, pályázatos fórumokon és a közösségi médiában is meghirdetett díjhoz. Mivel a díjazásra jelölt kurzusokat jó gyakorlat bemutatása céljából kerestük, nem jelentett problémát az értékelés során, hogy a kurzusok különböző kompetenciaterületekre fókuszálnak (melyekben a tudás/képesség/attitűd fejlesztésének szükséges aránya nagyon különböző lehet). Az egyes követelményeknek való megfelelést a kurzus egészét tekintve vettük figyelembe. A kritériumrendszernek való megfelelés képezte a szakmai értékelés egyik felét, azt is mérlegelve, hogy csak a munkáltatói elvárások nem határozhatják meg a felsőoktatás tematikáját. Az értékelés másik felét a hallgatói támogatás mértéke és a hitelességet alátámasztó dokumentumok jelentették. Itt a következő tényezőket vizsgáltuk: a hallgatókkal való kapcsolattartás, a számonkérés és visszajelzés módjai, a kurzus hallgatók általi értékelése, a hallgatók számára elérhető segédanyagok minősége, egyéb ajánlások. Minden kurzust a saját szakterület és a várható munkaterületek specifikumában értelmeztünk, így nem számított a szakterületekből fakadó különbözőség.

A továbbiakban a négy díjazott, valamint a különdíjas kurzus rövid leírása olvasható.

Díjazottak:

Négy megosztott első helyezet:

- **Dr. Kerezi Klára:** A pártfogás gyakorlata, ELTE Állam- és Jogtudományi Kar, Kriminológiai Tanszék
- **Kökény István:** Turisztikai projektmenedzsment, Kodolányi János Főiskola, Turizmus Tanszék, Szállodaszervezés szakirány
- **Dr. Koppány Krisztián PhD:** Komplex vállalati tervezés, Széchenyi István Egyetem, Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar Gazdálkodási és Menedzsment alapszak, Controlling szakirány
- **Dr. Karacs Kristóf, Dr. Oláh András:** Alkalmazásfejlesztés Android és iOS platformra, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Információs Technológiai Kar

Küöldíj:

- **Dr. Kiss István, Forgó Melinda, Baumstark Beáta, Karsai Szilvia:** Karriermenedzsment – az álláskeresés lépései, Eötvös Loránd Tudományegyetem

A kidolgozott kritériumrendszer

- 1 A kurzus feladatai során a hallgatók fejlesztik a gondolataik strukturált, rendszerekben való közlését. Az elvégzendő feladatok során a hallgatóknak különös hangsúlyt kell fektetniük a logikus gondolatmenetek verbális és non-verbális kifejezésére.
- 2 A hallgatóknak a kurzus elvégzése közben lehetőségük nyílik egy adott téma egyértelmű, érzékletes, figyelemfelkeltő átadására, gyakorlására több ember előtt, valamint a csupán 2-4 fő között zajló kommunikáció fejlesztésére, amikor a másik fél válaszára gyorsan és jól kell tudni reagálni.
- 3 A kurzus során a hallgatók olyan feladatokat kapnak, melyekhez elengedhetetlen a célok pontos megfogalmazása és a célok eléréséhez szükséges folyamatok részfeladatokra való lebontása.
- 4 A kurzus kereteiben megjelenik a munkáért való felelősségvállalás mint a hallgatók felé állított követelmény, valamint törekvés az általuk elvégzett munka minőségi kivitelezésére, többek között a precíz munkavégzésre is.
- 5 A kurzus segítségével a hallgatók olyan szituációval szembesülnek, amikor a sikeres problémamegoldáshoz elengedhetetlen a pontos problémameghatározás és a lényeges információk kiválasztása a teljes, megadott információhalmazból. A hallgatóknak meg kell fogalmazniuk, hogy miben gyökerezik a probléma, milyen elemei vannak?
- 6 A kurzus megköveteli, hogy a hallgatók csapatokban dolgozzanak, így megvalósul a csoportos gondolkodás, valamint a közös siker eléréséhez nélkülözhetetlen alkalmazkodóképességre, együttműködési készségre, valamint "nyer-nyer" szituációkra való törekvés.
- 7 A kurzus során a hallgatóknak elemző képességüket szükséges használniuk ahhoz, hogy az adott problémákat jól átlássák, és megoldásukat kellően megalapozhassák, és ezen felül döntéshozatali képességüket is próbára tegyék.
- 8 A kurzus kereteiben a hallgatók olyan szituációkkal szembesülnek, ahol a siker érdekében hatékonyan kell a feladatokat priorizálniuk, illetve az idejüket beosztaniuk.

A felhívásra 31 kurzust neveztek be, melyek nagyon széles spektrumát mutatják be a hazai felsőoktatásnak³⁷.

37 Az összes benevezett kurzus megtekinthető a www.oktataskepzes.tka.hu / Felsőoktatás / Felsőoktatás modernizációja / Mit díjazna a munkáltató? weboldalon



A PÁRTFOGÁS GYAKORLATA

Kortárssegítő program javítóintézetben és büntetés-végrehajtási intézetben

Kurzusvezető: Dr. Kerecsi Klára habilitált egyetemi docens
Eötvös Loránd Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Kriminológiai Tanszék

A *pártfogás gyakorlata* című programot először 2003 szeptemberében hirdettük meg. A Kriminológiai Tan-
széken – a Kriminológiai TDK keretében – 1963–83 között már folyt hasonló tevékenység, amely nagyban
hozzájárult az akkori joghallgatók pályaválasztásához, és talán a börtönpártfogolás jelenlegi intézményesülé-
séhez is.

Az egyéves (két szemesztert felölelő) kurzus meghirdetését az indokolta, hogy a jogi oktatás keretében
a gyakorlatorientált órák száma meglehetősen alacsony. A hallgatók nagy többsége nem szerez tanulmányai
során közvetlen tapasztalatot sem más társadalmi rétegek életmódjáról vagy szemléletéről, sem az intézmé-
nyek működéséről. A jogi pályán ugyanakkor akár bíróként, akár ügyészként, akár ügyvédként helyezkednek
el, szükségük van empátiás és kommunikációs készségekre, a gyakorlati élet ismeretére. A program mindezek
megszerzését támogatja.

A tanév során a hallgatók megismerkednek a fiatalok elítéltekkel kapcsolatos utógondozói és pártfogói
munkával. Szeptemberben és októberben elméleti órákon veszik át a munka szempontjából fontos tudnivaló-
kat (büntetés-végrehajtási jog és szociális jog alapjai, a pártfogó felügyelet működése, kortárssegítés elméleti
alapjai.) A gyakorlati órákon a Tököli Büntetés-végrehajtási Intézet, az Aszódi Javítóintézet, a Budapesti Fegy-
ház és Börtön meglátogatására, és mindhárom intézményben interjúk felvételére kerül sor. Novemberben egy
hétvégi tréning keretében felkészülnek a szabadulókkal végzendő gyakorlati munkára. Ezután a kurzuson részt
vevő hallgatók párokban felveszik a kapcsolatot egy-egy, a Tököli Büntetés-végrehajtási Intézetből vagy az
Aszódi Javítóintézetből, illetve a Budapesti Fegyház és Börtönből március körül szabaduló fiatalok elítélttel,
illetve növendékkel. A kapcsolattartás a fiatalok szabadulása után is folytatódik.

Az utógondozói párok feladata, hogy támogassák a fiatalokat a szabadulásra való felkészülésben (munka,
esetleg szállás keresése, kapcsolatfelvétel a családdal, segítség szociális segélyezés igénybevételéhez), és kor-
társsegítés formájában nyújtsanak segítséget a szabadulónak. Az utógondozói munkát kéthetente folyama-
tos kiscsoportos esetmegbeszéléssel segíti a tanszék.

A hatékony kortárssegítés megvalósulásához elengedhetetlen, hogy az önkéntesek megfelelő képzésben
részesüljenek, mielőtt a konkrét munkát elkezdnék. A program első hat órájának célja, hogy a börtön, a javí-
tóintézet intézményeibe bepillantást nyerjenek a hallgatók mind elméleti, mind gyakorlati szinten, valamint
jártasságot szerezzenek az elítéltekkel való kapcsolatfelvételben. Az alapozó ismeretek elsajátítása után adott
év novembere táján kerül sor a háromnapos hétvégi tréning megrendezésére, amelynek célja a személyiség-

fejlesztés, a hallgatók önismeretének növelése, illetve a csoport összeszoktatása, valamint a munka során
várható nehéz helyzetekre való felkészülés. Mivel a kortárssegítő munkát a hallgatók párokban végzik, alaposan
meg kell ismerniük egymást. A tréning közösségfejlesztő elemei a későbbi esetmegbeszélő csoportok támoga-
tó légkörét is magalapozzák.

A hétvégi tréningen oktatási, személyiségfejlesztő és szocializációs célok vegyülnek. Megfogalmazott célja
szerint a tréning önismereti elemekkel és szituációs gyakorlatokkal arra készíti fel a hallgatókat, hogy szaba-
duló elítéltekkel kapcsolatot vegyenek fel és ápoljanak, és adjanak mintát a jogkövetésre annak érdekében,
hogy a szabadulók a társadalomba minél sikeresebben visszailleszkedjenek. Ahhoz, hogy ebben eredményesen
tudják segíteni a szabaduló fiatalokat és a folyamat során lehetőleg maguk se sérüljenek, több dolgot tuda-
tosítani kell bennük. Tisztában kell lenniük saját felelősségükkel, vagyis azzal, hogy minden, amit tesznek vagy
nem tesznek a rájuk bízott szabadulóval, az az ő életére hatással van. Különösen a fogvatartás időszakában.
Tisztázni kell, hogy a zárt intézeti környezetben hogyan módosul egyes dolgok – pl. öltözködés, kommunikáció
– jelentése. Meg kell tanulniuk érezni a segítő kapcsolat egészséges határait. Fel kell készülniük a szabadulás
krízisének kezelésére is.

Nemcsak a pártfogottal kapcsolatos viselkedés elemeit kell tisztázni, hanem segíteni kell a hallgatókat
abban is, hogy tudjanak egymásra támaszkodni. Tudjanak párban dolgozni, a találkozások során egymásra
figyelni, együtt dolgozni. Ezen kívül tudják az esetmegbeszélő csoportot az időközben felmerülő problémák
megoldására használni, tudjanak csoporttársaiktól segítséget, tanácsot kérni, tőlük kritikát elfogadni, és rájuk
támaszkodni.

A kurzus kifejezett szándéka, hogy nem csak a joghallgatókat, de az ELTE más karain tanuló szociológus,
pszichológus, szociálpolitikus, illetve szociális munkás hallgatókat is közös munkára hívja. A különböző szak-
mára készülő diákok ugyanis az egyéves kurzus alatt azt is megtapasztalják a gyakorlatban, hogy egy eset, egy
élethelyzet, vagy egy problémacsoport a különböző szakmák nézőpontjából másként is megítélhető. Reménye-
ink szerint ezzel megtanulják megérteni és elfogadni más szakmák értékeit, és azt is megtapasztalják, hogy
miért van szükség a szakmák közötti együttműködésre.



TURISZTIKAI PROJEKTMENEDZSMENT

Kurzusvezető: Kókény István adjunktus

Kodolányi János Főiskola, Turizmus Tanszék, Szállodaszervezés szakirány

A KURZUS CÉLJA

A Turizmus-vendéglátás BsC alapszak – szállodaszervezés szakirányos hallgatók a képzés 6. félévében (utolsó oktatási félév) 30 órában tanulják szemináriumi keretek között (max. 35 fő/csoport) négy kreditpontért az adott tárgyat. A kurzus keretei közt egy új szálloda létesítése kapcsán olyan feladatokat kapnak, melyek megoldása során konkrét szakmai, vállalkozói és üzleti szituációkat szimuláló esettanulmányokon keresztül tekinthetik át, és komplex módon alkalmazhatják a felsőfokú tanulmányaik folyamán tantárgyi tagolásban elsajátított szervezési, gazdálkodási, pénzügyi, stb. ismereteiket, és a gyakorlatban fejleszthetik vezetési-irányítási képességeiket.

A kurzus szervesen épít az előzetesen tanultakra, úgymint Közgazdaságtan, Vállalatgazdaságtan, Turizmus-elmélet alapjai, Statisztika, Számvitel alapjai, Vezetési és vállalkozási ismeretek, Marketing, Pénzügytan, Jogi és gazdaságjogi ismeretek, Üzleti kommunikáció a turizmusban, Turizmus marketing, Emberi erőforrás menedzsment, Vendéglátás és szálloda menedzsment, Minőségmenedzsment a szállodaiparban, Vendéglátás, szállodaszervezés és gazdálkodás kurzusok.

A FEJLESZTENDŐ KOMPETENCIÁK

A kurzus célja, hogy annak végén a hallgatók képesek legyenek egy szállodai komplexum beruházását érintő főbb feladatok meghatározására, olyan adatok szelektív gyűjtésére és rendszerezésére, amelyek mind a beruházási, mind az üzemeltetés szervezési kérdéseikhez kapcsolódó döntéseikben megfelelő támpontokat szolgáltatnak. Ezenkívül a megismert elemzési technikák jártasság szintjén való használata a szóba jöhető gazdasági számításokon keresztül valóra kell, hogy váljon.

A képzés során megszerezhető kompetenciák: személyes készségek, problémafelismerő és -megoldó képesség, elemző és szintetizáló készség, kreativitás, jó kommunikációs és együttműködési képességek, szakmai felelősségtudat.

A személyes képességek részét alkotják mindazon tanulási képességek (írás, olvasás, szövegértés, figyelem terjedelme, emlékezet „mélysége”, az ismeretek reprodukálási képessége, stb.) és mindazon tanulási tapasztalatok (feladatmegoldás, problémakezelés, önállóság, csoportmunka, stb.), amelyek a tudás birtoklásához vezetnek. A kognitív ismereteken túlmenően a személyes kompetenciák körébe értendők a munkahelyi közegben is érvényesülő szociális kompetenciák, és a kommunikációs képesség, a csoportos munkavégzés képessége is.

A KURZUS KÉSZSÉGFEJLESZTŐ JEGYEI

A kurzus egyaránt fejleszti a kommunikációs, a szervezési, a professzionalizmus és a csapatmunka iránti, valamint a problémamegoldó készségeket.

A kurzus egyik alapfeltétele a csapatmunka. A hallgatók a kurzus kezdetén megalakuló csoportokban – mint egymás konkurensei – oldják meg az adott problémát.

A hallgatói csoportok vezetői (minden alkalommal más) az óra végén röviden ismertetik a feladatok megoldására tett javaslataikat oly módon, hogy azzal meggyőzzék a beruházót (gyakorlatvezetőt), hogy az ő javaslataik a legmegfelelőbbek a döntésre. A kurzusvezető és a többi csoport is tisztázó kérdéseket tehetnek fel, melyekre azonnal megfelelő szakmai választ kell adni. Szükséges a megfelelő kommunikáció mellett a meggyőzés eszközének az alkalmazása, valamint az azonnali válaszok esetén a kreativitás is.

A feladatok ismertetése után minden csoport maga szervezi meg, hogy a rendelkezésre álló időkeretben ki melyik feladatrészt hajtja végre (lehetnek akár többen is). Az egész csoport munkáját minden alkalommal egy kijelölt teamvezető irányítja és koordinálja. Az ő felelőssége a hatás- és felelősségi körök meghatározása mellett a határidő betartása és betartatása. A professzionalizmus azt jelenti a kurzusban, hogy a hallgatók olyan alapossággal dolgozzák ki a megoldásokat, ami akár túlmutat(hat) az elvárásokon is. Sok esetben a kurzusvezető találkozhat olyan eredménnyel (megoldási javaslattal), ami valóban egyedi ötlet, igen kreatív, és szakmailag is helytálló.

A kurzus során a hallgatói csoportoknak a következő problémákat kell megoldaniuk: a piaci, gazdálkodási feltételekből, vállalkozási lehetőségekből és különböző demográfiai, illetve statisztikai adatokból, információkból kiindulva egy szálloda létesítését kell kimunkálni. A beruházási döntések a létesítmény helyének kijelölését, a nagyságrend, a kapacitás, a helyiségek kapcsolódások kialakítását, valamint a berendezések, a felszerelések meghatározását foglalják magukba mint főbb feladatokat. Mind a beruházási, mind az üzemeltetési feladatokat szervezési- gazdálkodási oldalról megközelítve, szintetizáltan kell megoldani, felismerve és alkalmazva ezek összefüggéseit, kölcsönhatásait. Mindezt egy társas vállalkozás keretében dolgozzák fel a hallgatók, amely alkalmas forma a tanultak széles körű és konkrét gyakorlati alkalmazására. A hallgatók számszerű feladatokat is megoldanak, a bruttó árbevétel prognosztizálásától a várható eredmény, a megtérülés meghatározásáig bezárólag.

Döntenek többek közt a létszámról, a bérköltségről, a költséggazdálkodás során felmerülő kérdésekről, hitelevételről. Az egyes részkérdések kidolgozása eltérő mélységű, figyelembe véve azok súlyát és jelentőségét, de a különböző részek között lényeges az egymásra épültség.

A KURZUS GYAKORLATORIENTÁLTSÁGA

A gazdálkodó szervezetek sajátos komparatív előnye: a munkaerő felkészültsége, kreativitása – ez az, amely a képzéssel, fejlesztéssel megőrizhető, illetve hosszabb távon is biztosítható.

A képzés során a hallgatókban közvetve olyan kompetenciákat fejlesztünk, melyek döntő többsége a mai munkaerőpiacra megfelelően alkalmazható. Ezek elsősorban a kommunikációs képesség, a feladatértelmezés, a csoportmunka, a szervezés, a felelősségvállalás és a megbízhatóság. A feladatlapok kidolgozása szemeszterenként aktualizálódik, megjelenítve az aktuális turizmusfejlesztési elképzeléseket, valamint érzékelte az aktuális adatokat. Ennek következtében a hallgatók életszerű szituációt tárgyszerű és tényszerű adatok alapján dolgoznak fel, ami a munkapiacra való elhelyezkedésük után megkönnyíti a munkahelyen ellátandó feladatok megértését, a velük való azonosulást és kifogástalan megoldásukat.

A KURZUS ÉRTÉKELÉSE

Az értékelés alapja a csoportok által nyújtott teljesítmény. A csapat tíz alkalommal kap osztályzatot. A tíz osztályzatból egyszerű számtani átlagot számol az oktató, majd azt megszorozza a csoport tagjainak számával és felfelé kerekíti. Ezt a pontszámot közli a csoporttal, akiknek egymás között kell úgy elosztani a félévi jegyeket (az egyes tagok által elvégzett munka alapján), hogy az érdemjegyek összege kiadja az oktató által megadott összpontszámot.

A FELSŐOKTATÁSI JÓ GYAKORLAT AZ ADOTT KURZUS KAPCSÁN

A kurzus feladatai során a hallgatók fejlesztik korábbi tanulmányaik és aktuális szakmai ismereteik strukturált, rendszerekben való elhelyezését. Az elvégzendő feladatok során különös hangsúlyt kell fektetniük a létrehozandó vállalkozás mindennapi működésére ható tényezőkre.

A hallgatóknak a kurzus elvégzése közben lehetőségük nyílik egy adott téma egyértelmű, érzékletes, figyelemfelkeltő átadására, gyakorlására több ember előtt. Erre nagyon jó példa az egyes szemináriumi órák feladatmegoldásai után a „megoldások” ismertetése, valamint a kurzusvezető és a többi csoport tagjai által feltett kérdések azonnali megválaszolása.

A kurzus során elengedhetetlen a feladatok megoldásához tartozó folyamatok részfeladatokra való lebontása. Ezt a feladat ismertetése után a csoportok minden esetben önmaguk végzik, egy kinevezett csoportvezető irányítása mellett. A helyesnek vélt megoldás összehangolása érdekében hatékonyan kell a feladatokat priorizálniuk, illetve az idejüket beosztaniuk, így megtanulják az időgazdaságosság fontosságát is.

A kurzus minden egyes foglalkozása egyértelműen megköveteli, hogy a hallgatók csapatokban dolgozzanak, így megvalósul a csoportos gondolkodásra, az alkalmazkodóképességre és az együttműködési készségre való törekvés.

A kurzus során a hallgatóknak elemző képességüket szükséges használniuk ahhoz, hogy adott problémákat jól átlássanak, és megoldásukat kellően megalapozhassák, és ezen felül döntéshozatali képességüket is próbára tegyék.

Market share report

Others

KOMPLEX VÁLLALATI TERVEZÉS

Kurzusvezető és szakirány-felelős: Dr. Koppány Krisztián PhD
Széchenyi István Egyetem, Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar Gazdálkodási és Menedzsment alapszak, Controlling szakirány

A Komplex vállalati tervezés című kurzus a Controlling szakirány tantárgystruktúrájának szerves része, a szakirány-koncepció megvalósulásának kulcseleme. A kurzus célja és tartalma a szakirány jellemzőinek megismerése után érthető meg teljesen.

CONTROLLING SZAKIRÁNY

Napjainkban a gazdálkodási folyamatok naprakész elemzése és az ezen alapuló gyors és megalapozott döntések már nemcsak versenyelőnyt, hanem a fennmaradás feltételét is jelentik a vállalatok számára. A gyorsan és nagy léptékben változó gazdálkodási környezet, az elhúzódó válság kezelése óriási kihívás. Az előrejelzési és tervezési időhorizont lerövidül, havonta, hetente vagy akár naponta aktualizált tervek és tervvariánsok születnek. A költségcsökkentési lehetőségek időben történő feltárása, a folyamatok optimalizálása sokszor a túlélés egyetlen esélyét jelentik.

A gazdálkodási környezet és a működési paraméterek hirtelen bekövetkező, nagyléptékű változására való gyors és helyes reagálás elképzelhetetlen naprakész információk, felkészült vállalati elemző és tervező közgazdászok, controllerek, valamint az információs folyamatok és a gazdasági elemző és tervező munka számítástechnikai támogatása nélkül. Ebben jelentős szerepet töltenek be a széles körben elterjedt irodai programcsomagok táblázatkezelő szoftverei, amelyek testre szabott, professzionális vállalati alkalmazása, az általuk kínált lehetőségek kihasználása rendkívül hatékony tervező, elemző és döntéstámogató eszközt adhat a közgazdászok kezébe.

A fentiekben vázolt munkaerő-piaci igényekhez igazodva a Széchenyi István Egyetem Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kara 2008 szeptemberében Koppány Krisztián vezetésével indította el Vállalati környezetelemző specializációját, amelynek jogutódja a 2010/2011. tanévtől a Controlling szakirány.

A CONTROLLING SZAKIRÁNYON ELSAJÁTÍTHATÓ KOMPETENCIÁK

A szakirány hallgatói képesek lesznek:

- elemezni a vállalat külső környezetének (világ- és makrogazdasági, piaci, munkapiaci, pénz- és tőkepiaci, adózási, számviteli, szabályozási, természeti környezet stb.), illetve belső működési feltételeinek változásait,

- előre jelezni ezeknek a vállalat gazdálkodási paramétereire, folyamataira gyakorolt hatását;
- pénzügyi-számviteli-gazdálkodási adatok, külső és belső információk, piaci, iparági sajátosságok és tendenciák alapján elkészíteni saját vállalatuk, valamint versenytársaik, piaci partnereik értékelését, fundamentális elemzését;
- elkészíteni vállalatuk egyes gazdálkodási részterületeire vonatkozó, illetve a cég egészének jövőbeli gazdasági-pénzügyi helyzetét előrejelző rövid-, közép- és hosszútávú-terveit;
- folyamatosan nyomon követni a gazdálkodási környezet változásait, monitorozni a vállalat belső folyamatait és a tervek teljesülését, feltárni a tervektől való eltérések okait, javaslatokat tenni a szükséges beavatkozásokra és előre jelezni a beavatkozások várható következményeit;
- az irodai programcsomagok professzionális üzleti célú alkalmazására, az elemző munka számítógépen történő végzésére, valamint elemzéseik vállalaton belüli és kívüli prezentációjára.

A SZAKIRÁNY LEGFONTOSABB JELLEMZŐI

Gyakorlatorientáltság A szakirány gyakorlatorientáltságát kiterjedt vállalati kapcsolatrendszerünk, vállalati partnereinkkel közösen, javaslataik és elvárásaik figyelembe vételével kidolgozott és folyamatosan továbbfejlesztett tantárgyi tartalmak, partnereink által tartott vendégelőadások, üzleti gyakorlattal rendelkező oktatóink közreműködésével megoldásra kerülő vállalati esettanulmányok biztosítják. A fejlesztett kompetenciák munkaerőpiacon való alkalmazhatóságát volt hallgatóink és az őket alkalmazó partnereink visszajelzései igazolják. A szakirányunkon folyó képzés gyakorlatorientáltságát a konkurens intézmények vezetői, tananyagaink lektorai is elismerik.

Számítógépes problémamegoldó és elemzési készség fejlesztése Az elemzési és problémamegoldó készség fejlesztésére valós vállalati problémák számítógépen történő megoldásával kerül sor.

Koherencia és komplex rálátás A Controlling szakirány tantárgystruktúrája koherens egészet alkot: mind-egyik tantárgy számos ponton kapcsolódik más szakirány-kurshoz, illetve épít a Gazdálkodási és Menedzsment szak alapozó tárgyaira. A szakirány-tanulmányok koherenciáját fokozza a hallgatói feladatok rendszere. Hallgatóink a szakirány-tanulmányok elején választanak egy hazai, lehetőleg közepes méretű termelő-szolgáltató vállalatot, amelyhez kapcsolódóan a későbbiekben minden szakirány-tárgyból elemzési feladatokat kapnak. Akárcsak a szakirány tárgyai, a házi feladatok is rendszert alkotnak, megoldásuk komplex rálátást biztosít a választott vállalat működésére, reál és pénzügyi folyamataira, és lehetőséget teremt több gazdálkodási részterület képviselőjével való kapcsolatteremtésre.

Célorientáltság A szakirány tárgyai, valamint a választott vállalathoz kapcsolódó házi dolgozatok közvetlen előkészítői egyrészt a szakmai gyakorlatnak, a diplomamunkának, a tanulmányokat lezáró komplex vizsgának és a védésnek, másrészt az elhelyezkedésnek is. A szakmai felkészültségüket bizonyító hallgatók a szakirány-feladatokhoz választott és a kötelező szakmai gyakorlat helyszínét jelentő vállalatnál jó eséllyel pályáznak állásra a diploma megszerzését követően. Az elmúlt évek tapasztalata, hogy a legjobbaknak már a szakmai gyakorlat végén, a diploma megszerzése előtt állást kínálnak.

Folyamatos visszacsatolás, állandó fejlődési folyamat A korszerűséget a folyamatosan frissülő gyakorlati tananyag, az aktuális esettanulmányok biztosítják. Nincs két egyforma félév, a szakirány adott tanévi programjában szereplő vállalatok és azok esettanulmányai is évről-évre változnak, céges vendégelőadóink mindig aktuális elemzési és tervezési problémákat mutatnak be.

KOMPLEX VÁLLALATI TERVEZÉS KURZUS

A kurzus célja és elhelyezkedése a Controlling szakirány tantervi hálójában

A Komplex vállalati tervezés a Controlling szakirány tantárgystruktúrájának szakirány-záró kurzusa, amelynek célja egyrészt a gyakorlatban alkalmazott vállalati tervezési technikák hallgatókkal való megismertetése, másrészt a többi szakirány-tárgy, valamint a Gazdálkodási és Menedzsment alapszak törzstárgyai során megszerzett ismeretek, elméleti és gyakorlati tudásanyag szintetizálása.

A kurzus tartalmi elemei

A Komplex vállalati tervezés kurzus valójában két egymáshoz, valamint a Controlling szakirány többi tárgyához szorosan kapcsolódó részkurzust foglal magába.

A *Vállalati esettanulmányok* című részkurzus a vállalati gazdálkodás egyes részterületeihez kapcsolódó tervek (rendeléskezelés, kereslet-előrejelzés, termelés- és kapacitástervezés, tárgyeszköz-gazdálkodás, munkaerő-tervezés és bér-gazdálkodás, anyagigény-tervezés és készletgazdálkodás, forgótőke-gazdálkodás, finanszírozás, pénzgazdálkodás stb.) elkészítéséhez szükséges gyakorlati tudást közvetíti. Az egyes gazdálkodási részterületek sajátosságait, a tervezés során figyelembe veendő szempontjait valós vállalati példák, esettanulmányokon keresztül tárgyaljuk meghívott céges előadók segítségével. A vállalati szakemberek által megfogalmazott tervezési feladatokat, problémafelvetéseket minden esetben számítógépes gyakorlatok követik, amelyek keretében az ismertett esettanulmányok hallgatói csapatmunkában, MS Office környezetben kerülnek megoldásra. A problémamegoldások prezentációjára a meghívott vállalati szakember előtt kerül sor, így hallgatóink azonnali és közvetlen visszajelzést kapnak a gazdálkodási részterület gyakorlati szakértőjétől.

A Vállalati esettanulmányok részkurzus által érintett gazdálkodási részterületek integrálása, egymásra hatásának értelmezése, rendszerszemléletben történő kezelése a *Pénzügyi tervezés és elemzés* című tárgyrész keretében valósul meg, amely valójában a Controlling szakirány összes tárgyát összekapcsolja, s ezáltal egységes, konzisztens egészé teszi a megszerzett módszertani és tárgyi ismereteket. A hallgatók megismerkednek a pénzügyi tervezés lépéseivel, a pénzügyi terv egyes részeinek összefüggéseivel és egy olyan koherens pénzügyi tervezési modellt építenek fel Excel-környezetben, amelynek segítségével kimutathatók a külső és belső feltételek megváltozásának vállalati teljesítményre, a cég jövőbeli fejlődési pályájára gyakorolt rövid és hosszú távú hatásai. A komplex pénzügyi tervezési modell – a szükséges átalakítások elvégzésével – különböző iparágakban, különböző belső és külső környezeti feltételek között működő termelő-szolgáltató vállalkozásokra adaptálható. A Pénzügyi tervezés és elemzés részkurzusból történő beszámolás egyénileg, a félév végén történik a szakirány-tanulmányokhoz választott vállalat pénzügyi tervének elkészítésével, majd a tárgy oktatói előtt történő prezentációjával és szóbeli megvédésével.

ALKALMAZÁSFEJLESZTÉS ANDROID ÉS IOS PLATFORMRA

Kurzusvezető oktatók: dr. Karacs Kristóf, dr. Oláh András

Gyakorlatvezetők: Csanády István, Holczhauser Károly, Józsa Csaba, Maczák Balázs, Reguly István, Tornai Kálmán
Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Információs Technológiai Kar

A kurzus célja kettős, egyrészt, hogy betekintést nyújtson a mobil eszközökön történő szoftverfejlesztésbe; másrészt, hogy a kurzust elvégző hallgatók számára olyan gyakorlati alapkészséget és jártasságot biztosítson, ami lehetővé teszi a hallgatók becsatlakozását különböző kutatási és alkalmazásfejlesztési feladatokba. Amellett, hogy szakmai szempontból nélkülözhetetlen a mobiltechnológiák oktatása, a kurzusra három különböző irányból is érzékelhető volt az igény:

- **Oktatók:** A kar egyik kiemelt kutatási területe az integrált szenzor-processzor platformok kutatása, és a mobiltelefonokra, mint egy mini szenzorarzenálra tekintünk. Számos kutatási projektben merült fel a mobil platform alkalmazásának lehetősége (közösségi internetes rádió, mobilnavigáció vakoknak stb.), azonban a projektre jelentkező hallgatók nem rendelkeztek mobilprogramozási ismeretekkel.
- **Vállalati szféra:** A karral kapcsolatban álló cégektől kapott visszajelzésekben visszatérően szerepelt, hogy szívesen vennék, ha a hozzájuk érkező friss diplomások a mobilplatformon történő programozásban, és a mobilkörnyezetek jellemzőinek ismeretében is jártasak lennének.
- **Hallgatók:** Azt, hogy a piacon magas az értéke a mobilprogramozási képességeknek, a hallgatók is érzékelték, és több fórumon is jelezték, hogy nagy érdeklődés lenne egy ilyen ismereteket adó tárgyra. Ezen ismeretek egyértelmű versenyelőnyt jelenthetnek a kurzust elvégző hallgatók számára.

A kurzus piaci szempontból rendkívül releváns ismeretek megszerzését segíti elő gyakorlatorientált megközelítéssel: az elméleti anyagot a hallgatóknak a házi feladatokon és a projektfeladatokon keresztül készségi szinten kell elsajátítaniuk. Az elméleti alapokat minden óra elején rövid teszttel kérdezzük vissza, majd a gyakorlati ismereteket a konkrét anyaghoz illeszkedő feladatok megoldásán keresztül, a gyakorlatvezetők konzultatív segítségével mellett sajátítják el. A számonkérés, illetve az év végi értékelés tükrözi a célkitűzéseket, az alábbiak szerint:

- **órai zárthelyi** (a 'php exam' rendszerrel): a félév során 5 db (gyakorlati jegyben 20% súllyal, hiányzás esetén 0 jegy);
- **nagy zárthelyi:** félév végén (gyakorlati jegyben 40% súllyal);
- **projektfeladat:** félév elején kell kiválasztani, félév végén kell bemutatni (gyakorlati jegyben 40% súllyal).

A kurzus szervesen épít az alapozó programozási tárgyra (Programozási nyelvek és módszerek, Adatszerkezetek). Ezek biztosítják, hogy a tárgyat felvevő hallgatók Java és C++ nyelven már megfelelő szinten tudjanak programozni. Bemeneti oldalon ajánlott tárgyként szerepel még a Programozási minták kurzus is. Fontos célunk, hogy a hallgatók komolyan vegyék a tárgyat, így a félév elején szintfelmérőt tartunk, amely révén a hallgatók megtudhatják, hogy rendelkeznek-e a tárgy elvégzéséhez szükséges programozási alapokkal.

Kimeneti oldalon jelenleg még nem épül rá más tárgy, mivel új kurzusról van szó, de már látható, hogy számos tárgy (pl: Navigáció, Robotika, Érzékelő mobilhálózatok) közvetlenül tudnak majd építeni a mobilprogramozási ismeretekre. Továbbá, ahogy a motivációban is szerepelt, nagy (és egyre növekvő) számú önálló labor, mérnöki tervezés, illetve szakdolgozat- és diplomatervezési kiírásban az implementáció mobiltelefon platformon történik.

A tárgy a curriculumban a szakmai gyakorlat előtt szerepel, így a hallgatók már választhatnak olyan céget szakmai gyakorlatuk színhelyéül, ahol ezt a tudást kamatoztatni tudják, és továbbfejleszthetik.

A kurzust úgy alakítottuk ki, hogy az elsődleges új ismereteken (mobilprogramozás) túl a hallgatók számos egyéb kompetenciáját is fejlessze:

- A gyakorlatorientált oktatásban nagy hangsúlyt helyezünk a **mérnöki problémamegoldásra**, amelyet választott projektfeladat megoldása segít. Ebben szükséges a megfelelő cél kijelölése (ami vállalkozói és vezetői szempontból is fontos), a probléma megértése és logikus felbontása (erről írásbeli funkcionális specifikációt kell készíteni), a hangsúlyok és prioritások meghatározása, valamint a fejlesztési mérföldkövek és a menetrend előzetes kijelölése – maga a megoldáskeresés csak ezután következik. A projektfeladatok mind valós igényekre épülnek, jelentős részük konkrét céges ötletből született. Megoldásuk során a céges témafelelőssel kapcsolatban kell lennie a hallgatóknak, és a részcélokat, azok teljesülését és a felmerülő problémákat egyeztetni kell.
- A projekt kivitelezése során szükséges lehet a feladatok prioritizálásának és a feladatokra alokált erőforrásoknak az átütemezése, ez a hallgatók **szervezési készségeit** erősíti.
- A csoportos házi feladatokon keresztül a hallgatók **csapatban való együttműködési képességét** is fejlesztjük, itt a gyors visszacsatolás a sorozatos határidők miatt jó lehetőséget teremt a fejlődésre.
- Az **eredményorientáltságot** és a **felelősségvállalást** a projektkonferencia megrendezésével fejlesztjük, amelyen a hallgatók a vállalati képviselőkkel álló zsűritől kapnak visszajelzést teljesítményükről.
- A konferencia a kurzusban központi szerepet tölt be, az ipari partnerek által felajánlott díjak (ösztöndíj, felajánlott szakmai gyakorlat, tárgydíjak, stb.) erősítik a hallgatók belső motivációját, és **egészséges versenyszellemet** keltenek a csoportban.
- Kiemelten kezeljük a hallgatók **kommunikációs készségeinek** fejlesztését: a konferencia előtt a hallgatók egy tartalmi sorvezetőt kapnak előadásaik elkészítéséhez, és lehetőséget biztosítunk a prezentációk előzetes bemutatására is.

A tárgyhöz kapcsolódóan már az első félév során partneri viszonyt építettünk ki két céggel (AFF Csoport, LogMeln), és további vállalatokkal is felvettük a kapcsolatot. A partnercégek gyakornoki pozíciókat kínálnak az eredményes hallgatóknak, szakmai gyakorlati együttműködést kötnek az egyetemmel, és az oktatásba is bekapcsolódnak egyrészt előadások tartásával, másrészt projektfeladatok kiírásával, és a hallgatók konzultálásával.

A kar egyik speciális előnye, hogy a hallgatók és az oktatók között nagyon szoros együttműködés valósul meg, köszönhetően annak is, hogy a hallgatói létszám alacsonyabb a többi felsőoktatási intézmény létszámához képest. Ez elősegíti, hogy a kurzus során az oktatók és hallgatók közötti hagyományos együttműködési csatornák (interaktív laborgyakorlatok, 'wiki' információs oldal mintafeladatokkal és segédletekkel, hallgatói levelezőlista, letölthető előadások) mellett a közvetlen konzultációk több formában is megvalósulnak:

- meghirdetett konzultációs alkalmak heti rendszerességgel, géptermi hozzáféréssel;
- folyamatos személyes vagy email konzultációk a gyakorlatvezetőkkel;
- az ipari partnerek által biztosított projektkonzultációk egyeztetés után.

Praktikus okokból a kurzus két platformhoz kötött anyagát párhuzamosan mindkét szemeszterben oktatjuk. A tárgy tematikáját és oktatási módszereit a tapasztalatok alapján az ipari partnerek bevonásával folyamatosan fejlesztjük.

KARRIERMENEDZSMENT: AZ ÁLLÁSKERESÉS LÉPÉSEI

Dr. Kiss István; egyetemi adjunktus; Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Tanácsadás Pszichológiája Tanszék;
Forgó Melinda; központvezető; ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központ
Baumstark Beáta; képzési vezető; ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központ
Karsai Szilvia; tréner; ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központ
Eötvös Loránd Tudományegyetem

Az Eötvös Loránd Tudományegyetem Karriermenedzsment kurzusának **fő célkitűzése**, hogy az Egyetem hallgatóinak munkaerőpiacra történő belépését támogassa. A tanegység teljes egészében a munkaerőpiacon hasznosítható ismereteket tartalmazza, melyeket folyamatosan naprakészen tartunk, továbbá a piac részéről érkező tapasztalatokat is beépítjük a tematikába.

A Karriermenedzsment kurzus során a hallgatók az álláskereső folyamat fontos állomásaival (álláshirdetések felkutatása, értelmezése, önéletrajz és motivációs levél összeállítása, állásinterjú, assessment center) ismerkednek meg. Az ismeretanyag elsajátítása mellett a hallgatók a képzés során feltárhatják erősségeiket, választ kaphatnak az őket foglalkoztató kérdésekre, és a karriermenedzsmenttel összefüggő kompetenciák fejlesztésére is sor kerül. Képet kapnak a foglalkoztathatóságuk (employability) és az életpálya-építéssel kapcsolatos készenlét (adaptability) személyes szintjéről, hiszen a vonatkozó kutatási eredmények tekintetében mindkét információ meghatározó tényezője a pályatervezési folyamatnak. A tárgy elvégzésével a hallgató szempontokat kap ahhoz, hogy saját végzettségével hogyan érvényesülhet eredményesebben a munkaerőpiacon.

Technikailag a kurzus szabadon választható, tömbösített tanegységgént van meghirdetve, melyet az egyetem bármely hallgatója felvehet képzési formától, tagozattól, kartól vagy szaktól függetlenül, tanulmányai előmenetelének bármely pontján. A kurzus teljesítéséért két kreditpont szerezhető. A létszámkorlát 20 fő. A kurzust elméletben és gyakorlatban egyaránt felkészült, hiteles szakemberek tartják, akik könnyen és gyorsan megtalálják a hangot a hallgatókkal, és ők bizalommal fordulnak hozzájuk kérdéseikkel, problémáikkal egyaránt. A Karriermenedzsment kurzus szervezése esetében a hatékony ismeretanyag-átadás mellett jó gyakorlatnak bizonyult a közösségi oldalak tudatos és aktív használata a képzéssel összefüggésben – ez újszerű elemként jelent meg a kurzus kialakításában.

Módszertanilag a foglalkozások tréning jellegűek, tömbösítve (három egymást követő nap), kiscsoportos keretek között zajlanak. A foglalkozások a tapasztalati tanuláson alapulnak, a résztvevőknek alkalmuk nyílik a kurzuson elhangzottakat biztonságos környezetben kipróbálni. A kurzus teljesítésével a hallgatók elkészítik saját jelentkezési csomagjukat, melyre részletes és személyes visszajelzést kapnak. A tréningmódszertan révén tehát a kurzus ismeretanyagának gyakorlatba történő átültetése már magán a kurzuson megtörténik. A tréningmódszertan alkalmazása jóllehet kifejezetten újszerű elem a frontális órákhoz képest, ám mindenképpen hatásosnak bizonyult az ELTE karriermenedzsment képzésének megvalósítása során. A tréningkeretek az oldott légkör és a tapasztalati tanulás mellett legfőképpen motivációt, inspirációt jelentenek a hallgatók számára. A kurzuson a légkör partneri, ahol a hallgatók kompetenciái valóban fejlődni tudnak. Kérdéseikkel, hozzászólásaikkal nemcsak kibontakozhatnak, de maguk is (részben) alakíthatják a kurzus menetét igényeiknek, érdeklődési

körükknek megfelelően. Egyre gyakoribb, hogy a kurzuson szerzett kedvező tapasztalatok nyomán a hallgató visszatérő résztvevője lesz a Karrierközpont keretében megvalósuló más tréningeknek is, vagy igénybe veszi a Központ egyéb szolgáltatásait (pl. egyéni karriertanácsadás, állásbörze) is.

A kurzus teljesítésének a feltétele a képzésen való személyes részvétel, illetőleg egy jelentkezési csomag (amerikai életrajz, europass életrajz és motivációs levél) írásos összeállítása egy konkrét álláshirdetésre vagy tanulmányi pályázatra. Az elkészült anyagokra részletes visszajelzést kapnak a hallgatók. Ezen felül személyes kérdésekben térítésmentes személyes karriertanácsadásra is bejelentkezhetnek. Egy-egy témablokkal mélyebben, célzott szintén térítésmentes tréningeken ismerkedhetnek tovább a résztvevők, így regisztrálhatnak pl. Assessment Center tréningre, pályatervezési foglalkozásra, állásinterjú tréningre, személyes brandépítésre, tanári állásinterjú vagy internetes profil kialakítása tréningekre. Ezeket a foglalkozásokat munkaerő-piaci partnereinkkel koprodukcióban tartjuk, így a meghívott előadók között szerepelnek PR-szakemberek, fejedelmek, HR-szakemberek, pszichológusok egyaránt.

A tanulási célokat a kurzus elején az oktatók a hallgatókkal közösen határozzák meg, melyek megvalósulását a kurzus végén ellenőrzik. A kurzuson szerzett reflexiók birtokában a hallgatók képessé válnak egyéni életpálya-portfóliójuk gazdagítására: az egyetem kínálatából, illetve más felsőoktatási intézmények lehetőségeiből, valamint a nemzetközi mobilitás keretein belül elérhető elméleti képzési és szakmai gyakorlati lehetőségek jól tervezett igénybevételére. A kurzus során elsajátított kompetenciák egy része (pl. a problémamegoldási stratégiákra vonatkozó önismeret, megküzdési mintázatok áttekintése, feladathelyzetekben tanúsított viselkedésre való reflexió eredményei) transzferálható, így más kurzusok során is sikerrel alkalmazhatja őket a hallgató. Ezek az eredmények hozzájárulhatnak a munkaerő-piaci ismeretszerzés mellett a lemorzsolódás, valamint a tanulmányok halogatasának prevenciójához. Több hallgató számol be arról, hogy a tréning során önismerete, tudatossága nőtt, álláskeresővel kapcsolatos szorongása pedig csökkent.

A hallgatóknak lehetősége van a kurzussal kapcsolatban visszajelzést adni: személyesen a kurzus végén, illetve ugyanekkor egy anonim írásos visszajelző lap segítségével is megoszthatják a véleményüket. Az ELTE hallgatói emellett az Oktatói Munka Hallgatói Véleményezése (OMHV) keretében minden félév végén elektronikusan, anonim módon is értékeli az oktatók munkáját. A legjobb visszajelzés azonban az számunkra, amikor a hallgatók a képzés elején arról számolnak be, hogy hallgatótársaik ajánlása nyomán vették fel a tanegységet, valamint az, hogy minden meghirdetett kurzusra többszörös a túljelentkezés.