

Beköszöntő

Eseményekben gazdag hetek után érkeztünk el az *Opus et Educatio* 2018. évi második számának megjelenéséhez. Olyan konferenciák valósultak meg áprilisban és májusban, melyek a lap további számainak tematikájára és szerkezetére jelentős hatással lesznek. Április utolsó hetében a Magyar Tudományos Akadémia és a Budapesti Műszaki Egyetem közös szervezésében jelentős nemzetközi esemény volt a 8. Visual Learning Conference: COMMUNICATION – CULTURE – CONSCIOUSNESS címmel, melyről a következő angol nyelvű számunkban, eddig hagyományainkat követve, részletesen is írunk. Májusban a Műegyetemen tartottuk azt az országos konferenciát, melyen az első önálló magyar szakképzési törvény elfogadásának 25 éves évfordulójára visszatekintve elemeztük a hazai szakképzés mai fejlesztési lehetőségeit, a törvény bevezetése óta eltelt időszak eredményeit és a további feladatokat. E konferenciára még ez év őszén egy tematikus számban fogunk visszatérni. Az ezzel kapcsolatos menjek írásokat már elkezdtük szerkeszteni.

Természetesen, a sűrű szakmai programok mellett, mivel egyetemi lap vagyunk, ezért a tanév befejezése, a vizsgák is közrejátszottak abban, hogy csupán júniusban jelenik meg ez a számunk, ugyanakkor a némi megkésetttség ellenére őszre gazdag programot, sok-sok érdekes írást ígérhetünk.

Jelen számokban a megszokott szerkezetben a Tanulmány rovatunkban három tanulmány jelenik meg. *Mecséri Júlia* a megváltozott munkaképességű munkavállalók speciális helyzetéről értekezik. *Hangya Dóra* a "Semmit rólatok, nélkületek" fogyatékosággal élő személyek iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez való egyenlő esélyű hozzáféréseinek vizsgálata című kutatásról számol be. *Szilágyi Brigitta* és szerzőtársai (*Greet Langie, Hidvégi Márton, Maarten Pinxten* és *Pacher Pál*) tanulmánya pedig a különös aktualitással rendelkező téma – az MTMI (STEM) készségek korai azonosítása és a felsőoktatási lemorzsolódás összefüggéseiről szól.

Változatlanul lapunk meghatározó rovata a *Munkaügyi Szemle*, melynek keretei között *Bagó József, Németh Krisztina* és *Poór József*, valamint *Kádár Beáta* írásai a hazai és Erdély munkaerőpiac kérdéseivel foglalkoznak. *Eszmélés* rovatunkban *Luczern Erika* és *Neubauer Katalin* jóvoltából a pedagógusminősítési rendszerről, valamint a szakképzés témakörében a hazai és nemzetközi összehasonlítás szándékával olvashatnak értékes elemzéseket. Végül e számunkat *Szabó Attila* recenziója zárja, melyben *Ménes András. Teljesítményértékelési rendszerek összehasonlító elemzése. (Könyvklub Könyvkiadó, 2015.)* című könyvét ismerteti.

Jó olvasást is kellemes nyarat kívánok, azzal, hogy gazdag őszi program áll előttünk!

Budapest, 2018 június

Benedek András
főszerkesztő

MECSÉRI Júlia

Melljük állt a szerencse

Megváltozott munkaképességű munkavállalók eltérő helyzetlátása vele született fogyatékoság, illetve szerzett betegség esetén

Bevezetés

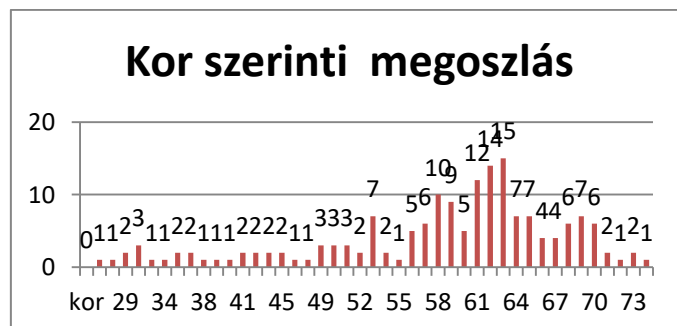
A Szerencsejáték Zrt. felelős munkáltatóként fontosnak tartja, hogy részt vegyen a társadalmi problémák megoldásában. Ezért hozta létre és üzemelteti 2004-től a karitatív célú sorsjegy értékesítési hálózatát, amelyben jelenleg 170 megváltozott munkaképességű munkatárs dolgozik értékesítőként 75 település több mint 125 értékesítő helyén rész munkaidőben. A 170 árus Magyarország területén elszórtan helyezkedik el, leginkább a nagyobb városokban. Az árusok kizárólag sorsjegyet értékesítenek terminál nélkül. Az értékesítő helyszínek elsősorban élelmiszer áruházakban, egészségügyi intézményekben és piacokon találhatóak.

A Szerencsejáték Zrt. a ma már 14 éves karitatív hálózat kialakításával olyan embereknek kívánt munkalehetőséget biztosítani, akik egészségügyi problémáik miatt évek óta nem találtak munkát, és emiatt korábbi sikeres életükben kedvezőtlen változás állt be. A munkavállalók túlnyomó része az egészségkárosodottak közé tartozik, valamilyen tartós betegségben szenved, pl.: cukorbetegség, szív-, és érrendszeri megbetegedés, asztma, stb., mindemellett több mint tíz munkavállaló mozgáskorlátozott, illetve 2014 óta hallássérült személyek fogadására is felkészült a Szerencsejáték Zrt., jelenleg két siket és három nagyothalló személy is dolgozik sorsjegy árusként.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy sok árusnak a Szerencsejáték Zrt. által létrehozott sorsjegy értékesítő munkahely nagy lépést jelentett élete rendezésében, életmódja helyreállításában, sikeres társadalmi integrációjában.

A hálózat demográfiai jellemzői

A 170 munkavállalóból álló hálózat átlag életkora 57,7 év, ami magasnak mondható. A legfiatalabb árus 26 éves és a legidősebb 76 éves. A köztük lévő 50 évnyi különbség megoszlása¹:



A nemek arányát tekintve a nők felülreprezentáltak a férfiakhoz képest²:

¹ saját táblázat

nem	fő	%
férfi	41	24%
nő	129	76%

A megváltozott munkaképességű személyekre általában jellemző alacsony iskolai végzettség³ a hálózatra is igaz. A munkakör betöltéséhez befejezett 8 általános iskolai osztály a belépési korlát⁴.

iskolai végzettség	fő	%
általános iskola	41	24%
szakközépiskola	62	36%
érettségi	65	38%
felsőfokú végzettség	2	1%

Az árusok jövedelme a munkabéren kívül, ami a minimálbér időarányos részéből, jutalékból és cafeteria juttatásból tevődik össze, általában egyéb forrásból is származik (öregségi vagy rokkantsági nyugdíj, egyéb ellátás), mindemellett alacsony jövedelműnek számítanak.

Probléma felvetés

A létező szakirodalom inkább a munkáltatók és a szakemberek szemszögéből mutatja a be a megváltozott munkaképességű személyek helyzetét, keveset lehet olvasni az érintett csoport oldaláról. Releváns foglalkoztatási programok kialakítása érdekében elengedhetetlen az ő nézőpontjuk, indítékaik, cselekvésük mozgatóinak alaposabb megismerése, öntudatra ébredésük támogatása. A velük készített interjúk ehhez kívánnak hozzájárulni, egyrészt a feljűk fordulással erősíteni bennük, hogy fontos és megkerülhetetlen az ő véleményük a téma megismerésében, a helyzetük megismerésében, másrészt a kapott eredmények beépítése a meglévő ismeretek közé.

Kutatási kérdés, hipotézis

Ahogy a fenti adatokból látszik, erősen heterogén csoportról van szó. Lehet belőlük valamilyen különbség mentén nagyobb alcsoportokat képezni, amely csoportok markánsan különböznek egymástól? Mi jellemzi a különböző csoportokat?

Feltételezésünk szerint meghatározó lehet a fogyatékoság, illetve betegség szerzett vagy ab ovo jellege. Más helyzetben van az, aki születésétől fogva rendelkezik fogyatékosággal, és adottként éli meg a körülményeit, mint az, akinek egy betegség vagy egy baleset folytán kedvezőtlen változásokat élt meg.

Módszer

Az adatfelvétel félig strukturált interjú, amelynek első fele egy életút interjú felvétele. Az interjú ebben a formában nem pusztán kérdések megválaszolása, hanem a másik személyhez való odafordulás személyesebb eszköze. Az egyéni élettörténet elmondásának lehetősége az alany számára a lehető legnagyobb szabadságot adja, hogy kedve szerint strukturálja, öntse szavakba

² saját táblázat

³ KSH, 2012 (Várad Rita (szerk.): Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2011, Központi Statisztikai Hivatal)

⁴ saját táblázat

életét. Rá van bízva, hogy a számára lényeges dolgokat kiemelve, a lényegteleneket elhagyja, hogy élete eseményeit tetszése szerint értelmezze⁵.

Az élettörténet megismerését követően az interjú második felét Warr vitamin modelljéből⁶ kiindulva több munkavégzésre, munkakörülményeire irányuló nyitott kérdés alkotja. Ezek a kérdések azt a célt szolgálják, hogy általuk komplexen megmutatkozzon, a mentális egészségükhöz mennyire járul hozzá a Szerencsejátéknál végzett sorsjegyárusi munka. Warr szerint a mentális egészséget befolyásoló tényezők: tevékenység feletti kontroll, képességek kiaknázásának lehetősége, célok kitűzése, változatosság, átláthatóság, jövedelmezőség, fizikai biztonság, interperszonális kapcsolatok, társadalmi megbecsültség.

Az elemzés során az interjúk alapján elkészül az alanyok biográfiája, amit tartalomelemzés követ.

A mintában hat személy szerepel. Kiválasztásukkor szempont volt, hogy az interjú speciális jellegre való tekintettel jó munkakapcsolati viszony legyen az interjú készítője és az alanyok között, az interjúhoz szükséges bizalom alapjai meglegyenek, és a bensőséges légkör könnyen megteremtődjön. A főbb jellemzőiket összefoglaló táblából látszik, hogy életkoruk szerint a negyvenes éveiket élők és hatvanas éveikben lévők, a Szerencsejátékhoz való kötődésük pedig vagy a kezdetekre nyúlik vissza, vagy pár éve szerződtek. Mindkét adat jellemző a hálózat egészére. Egyrészt a hálózatban megfigyelhető előregedési tendenciát a Szerencsejáték Zrt. igyekszik a nyugdíjba vonulásból adódó helyeken fiatalítással megfordítani, másrészt nagyon sokan vannak a „régimotorosok”, akik az indulás óta dolgoznak.

<i>név</i>	<i>fogyatékos- sággal született / szerzett betegség</i>	<i>kor</i>	<i>iskolai végzettség</i>	<i>Szerencsejáték Zrt-nél hány éve dolgozik</i>	<i>betegség / fogyatékoság</i>
Balázs	Született	37	érettségi	3	CP, koraszülött gyengénlátás
Betti	Született	45	érettségi	1	nyílt gerinccel született, vese problémák, láb amputálások
Gábor	Született	45	ált. isk.	13	mozgáskorlátozottan született
Erika	Betegség	43	ált. isk.	1	szédülés, cukorbetegség, gerincsérv
Mihály	Baleset	63	érettségi	13	balesetben agykárosodás
Anikó	Betegség	63	érettségi	13	porckorong sérv, idegek gyengesége

⁵ Vajda-Kovács, 2002

⁶ Warr, 1987

Elemzés

I. A személyek élettörténetének rövid bemutatása

1. Balázs

Koraszülött, ez a végtagjai fejlődésének elégtelenségén és gyengénlátásban mutatkozik meg. Sopronban nincs megfelelő intézmény számára, Budapesten jár bentlakásos óvodába majd iskolába, a szülők csak hétvégeként látják. Közben el is válnak, és új családot alapítanak mindketten. Kiegészítő iskola helyett magának intézi a normál általános iskolát, szülei nincsenek tisztában az értelmi képességeivel. Leérettségizik, szoftver üzemeltetői képesítést szerez, Sopronba visszaköltözik, mert ott van lakhatási lehetősége. Elhelyezkedik egy rehabilitációs foglalkoztatóban, és onnan jön át az Szerencsejáték Zrt-hez 2013-ban. Sikeres árus, de több alkalommal készpénz hiánya volt, ami miatt tovább foglalkoztatása ellehetetlenedett. A szülei gyámság alá akarják helyeztetni, hogy pénzügyeit kontrollálhassák.

2. Betti

Nyílt hátgerinccel születik, egy korai műtét során a veséje is sérül. Gyerekkora orvos látogatással telik. Szülei óvják, ők javasolják, hogy közgazdasági szakközépiskolát végezzen, hogy mindenképpen irodai munkát vállalhasson majd. Ő viszont kereskedő vagy ápoló szeretett volna lenni. Az érettségit követően pár hónap képesítés nélküli tanítóskodás után Pestre jön, onnantól kereskedelemben dolgozik. Születik egy fia. 27 évesen amputálni kell az egyik, majd a másik lábát, leszázalékolják. Vállalkozónál szerencsejáték eladó, majd 2015-től az Szerencsejáték Zrt-nél sorsjegy árus.

3. Gábor

Szülés közben derül ki, hogy nem egészséges csecsemőként születik, végtagjai nem fejlődtek rendesen. Anyja egyedül neveli, édesapját nem ismeri. Hatéves koráig folyamatosan műtétet esik át. Az akkori orvosi segédeszköz ellátás miatt nem tanul meg járni, ugyanakkor kezét jól használja annak ellenére, hogy visszahajló csuklója van. Az általános iskolát magántanulóként végzi Harkán, a 8. osztályt már Sopronban. Szeretne tovább tanulni könnyűműszerészként Budapesten, de anyagi korlátok miatt nem tud. Sopronba visszaköltözik és 2003-tól, a hálózat megalakulásától az Szerencsejáték Zrt-nél dolgozik. Házas, önállóan élnek feleségével, szeretnének gyereket.

4. Erika

Elvált szülők gyermeke, anyja nem sok gondot fordít a nevelésére, bátyja a kedvenc. Általános iskola után tovább akar tanulni, de anyja kiírta, el kell mennie dolgozni. Korán szül, még nincs 18 éves, a gyerek apjával nem élnek együtt. A gyerek miatt sok mindenről le kell mondania. Dolgozik két összeszerelő cégnél, megy előre a ranglétrán, ami a munkatársaknak nem tetszik. Második terhességével elvetél. 12 év után megszűnik a cég, elveszti a munkáját, ekkor kezdődnek a betegségei, amivel aztán leszázalékolják. Közben megismerkedik mostani párjával, aki több mint 10 évvel fiatalabb nála. Az ő révén kerül az Szerencsejáték Zrt-hez.

5. Mihály

Gyerekkora óta tud angolul, érdeklik az indiánok és a zene. Ez a két dolog jelentősen alakítja az életét. A finommechanikai középiskolát unja, focizik mellette, egy baleset miatt nem lesz belőle sportkarrier. Az iskola elvégzése után talajmechanikusként helyezkedik el, szereti a szakmáját. Indián vonzalmából kifolyólag megismerkedik Cseh Tamással, aki a Bakonyban szervez hadi indián táborokat, és a Baktay Ervin-féle dunai indiánokkal is. Egy idő után saját indián csapata van, az

oglalák, 1995-ig rendszeresen táboroznak. Megházasodik, születik két gyereke ('77, '80). Közben teljesíti a katonai szolgálatot, és felépíti a házát. Lesz egy szeretője, de az nem akarja tönkretenni Mihály házasságát, eltűnik Mihály életéből. Ennek ellenére Mihály elvállik, újra házasodik, születik egy lánya.

A rendszerváltáskor a magasépítő vállalathoz kerül, változnak a munkakörülmények, inkább otthagyja és elkezd taxizni meg zenélni (100Folk Celsius). A második feleségétől is elvállik és az egykori szeretőjével összeköltözik. A zenéből kifolyólag személyesen ismeri Pete Seegert, aki a '90-es évek végén meghívja Amerikába. Az útra a barátai összeadják a pénzt, de az utcán két börtönviselt személy megtámadja, súlyosan megveri és elveszi tőle. A balesetből ennyire emlékszik. Újra tanul járni, beszélni, írni. Megtér és vallásos lesz. A felépülés után egy foglalkoztatóban helyezkedik el és kijár mellette Bécsbe zenélni, ez után találja 2003-ban az Szerencsejáték Zrt-t. Jelenleg az édesanyjával él.

6. Anikó

Egyedüli gyerek, szegény családba születik. Az apja 3 éves korában meghal, az anyja, aki mindkét kezére gyerekparalízises nagy nehézségek között neveli. Leérettségizik, 19 éves kora óta kereskedelemben dolgozik. Árubeszerczőként kezdi és osztályvezető helyettesként éri a leépítés. 1997-ben megszűnik a cége, elveszti a munkáját. Ekkor kezdődik a betegsége is, porckorong sérv. 43 évesen sikertelen a munkakeresésben, Erre az idegei is rámennek. 2004-ben vásárlóból lesz sorsjegy árus. Házassága diákszerелеmből alakult. Egy lányuk van, aki 2015 óta külföldön él a férjével és a 10 éves autista unokával.

II. Csoportok jellemzői

A fogyatékossgal, illetve betegséggel születettek csoportja (Balázs, Betti, Gábor) sem teljesen homogén. Egyezés, hogy mindhármuk mozgáskorlátozott születésétől kezdve, ugyanakkor Bőbének egyéb betegsége is van, ami miatt rendszeresen kezeléseken kell részt vennie. A két férfi állapota állandónak mondható. Betti a miatt is kilóg a sorból, hogy felnőtt fejjel esett át amputációkon, fokozatosan vesztette el mindkét lábát, amit nehéz volt feldolgoznia.

Az életük során maradandó egészségkárosodást szerzett vagy baleset miatt egészségkárosodottak csoportjába sorolom Erikát, Mihályt és Anikót. Mindkét hölgy „abba betegedett bele”, hogy elveszítette a munkáját, mindkettejüknek a tartása sérült – nem állítom, hogy ezt a megállapítást általánosítani lehet ilyen kis minta alapján. Mihály életét egy váratlan és kivédhetetlen esemény változtatta meg, két személy megtámadta és megverte, aminek következtében a koponyája és az agya sérült meg.

Az általam korábban kiemelt két jellemző (az életkor és a Szerencsejáték Zrt-vel való munkaviszony hossza) azonban nem feleltethető meg az általam képzett két csoporttal. A fogyatékossgal születettek és az életük során egészségkárosodottak csoportjain belül is megtalálható mind a fiatalabb, mind az idősebb korosztály, és a munkaviszony időtartama szempontjából sem homogének a képzett csoportok. Ez lehet, hogy nehezíti majd az összehasonlításukat.

III. Tartalomelemzés

A fogyatékossgal, illetve betegséggel születettek csoportja tagjainak nem volt nehézségük a munkakereséssel. Kettőjüknek ez élete második munkahelye, mindketten rehabilitációs foglalkoztatóban kezdtek, ami nem volt számukra megfelelő, egyiküket sem elégítette ki az ott végezhető mechanikus munka. Az elvárt teljesítményt sem tudták hozni sérült kezük miatt, így a

fizetésük is nagyon alacsony volt. Mindketten éltek a lehetőséggel, amit a Szerencsejáték Zrt kínált. Betti mindaddig, amíg állapota jelentősen nem romlott, teljes munkaidőben dolgozott, nem tekintette magát megváltozott munkaképességű munkavállalónak. A vállalkozói szerencsejáték értékesítői szektort azért váltotta fel a karitatív hálózatbeli munkára, mert nem bírja vállalni a nyolcórás munkaidőt a sok orvoshoz járás és kezelés miatt.

Azok, akiknek életük során egy betegségből, balesetből kifolyólag változott meg a munkaképességük, úgy tűnik, nehezebben találtak munkát. A két hölgy sikeres volt a munkájában, amit elveszített, e helyett kellett másikat találniuk. Egyiküket a betegsége akadályozta az elhelyezkedésben, nem tudott álló munkát vállalni, másikuknál a korából adódó ismeretek hiányossága volt az akadály. Mihálynak nem okozott gondot a baleset utáni rehabilitációt követően az elhelyezkedés.

A munkáltatók megváltozott munkaképességű munkavállalókhöz való hozzáállásáról csoporttól függetlenül vegyes tapasztalataik vannak. Balázs és Gábor jóformán csak az Szerencsejáték Zrt-s pozitív tapasztalatairól tud beszámolni, hiszen ez életük második munkahelye. Gábor így nyilatkozik: „Nekem nagyon nagy dolog volt, hogy találtam egy olyan munkahelyet, mint a Service Kft. (a Szerencsejáték Zrt. leányvállalata) azzal, hogy megbecsülték azt, hogy akarok dolgozni.” Balázs kiemeli: „Én úgy érzem, hogy a munkahelyemtől minden segítséget megkapok, ha vannak felmerülő problémák, akkor azt jelezhetem a munkáltatóm felé. Fontosnak tartom, hogy a kereteken belül és a legjobb tudásuk szerint segítenek.”

Betti számosabb tapasztalattal rendelkezik: „A vállalkozók nem is az, hogy a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban, hanem úgy vettem észre a három vállalkozóból legalábbis kettőnél, hogy maximálisan amit csak tud, azt szeretné kiharcolni. Semmi könnyebbséget vagy semmi könnyítést azt nem, ha már vállaltad a munkát címszóval, akkor végezd el. De a másik vállalkozó az meg az ellenkezője volt: hozott be egy olajradiátort, hogy – Erre üljél rá! A Szerencsejátékkal meg vagyok elégedve, én nekem jó tapasztalataim vannak, ahhoz viszonyítva ahonnan jöttem. Tehát énnekem ez nagyon jó így. Nagyon pozitív szerintem, hogy így álltok hozzánk, hogy tudomásul van véve az, hogy ha valakinek problémája van, akkor azt megoldjuk és nem az van, hogy leharapom a fejedet.”

Erikának több negatív hozzáállás jutott megváltozott munkaképességű pályázóként: „*Nem fogadják el (a betegséget)⁷, egyáltalán nem. Ahol voltam a sorjázonál, ott is a munkaügyes mondta, hogy próbáljak meg másikat. Beszéltem egy másik munkavezetővel is, akinek mondtam, hogy nekem orvoshoz kell járni, meg sűrűbben elmegyek. Ő mondta, hogy ilyen nincs, ha csak négy órában dolgozom, oldjam meg, nincs szabadság, nincs elmenetel. Meg mondtam, hogy ennem kell közben és többet megyek mosdóba, és mondta, hogy az nem létezik.*”

Anikónak nem a betegsége okozta a munkakeresés nehézségét. A munkáltatók motivációjára így emlékszik vissza, milyen volt 20 éve: „*Akkor még nem kapcsolódtak olyan előnyök ehhez a foglalkoztatáshoz, mint mondjuk, amik most vannak, ösztönzők.*”

Megkülönböztetés a fogyatékossgal születettek csoportját minden esetben érte, pozitív, negatív egyaránt. Ez magyarázható azzal, hogy a csoport mindhárom tagja mozgásában korlátozott, ami azonnal felismerhető, szembetűnő jellemző. Kiemelném Gábor válaszát, mert az a megkülönböztetés, amit elmond, nem az állapotára vonatkozik, hanem a hozzáállására: „*Pozitív*

⁷ beszúrás – szerző

(megkülönböztetés)⁸ igen, amikor velem példálózna. Tehát, hogy én mint mozgássérült, akár maradhatnék otthon is és eltölthetném az időt."

Ugyanakkor az egészségkárosodottak csoporttagjai arról számolnak be, hogy rajtuk nem látszik, mi bajuk van, így az emberekből nem váltanak ki reakciót.

Álmai munkahelyével kapcsolatban mindegyiküknél megjelenik a kereskedelem mint terület. Az egészségkárosodottak csoportján belül többeknél érezni a mostani munkához (mint lehetőséghez) való ragaszkodást, míg a születésük óta fogyatékosággal élők csoportjából a két férfi elég tudatosan meg tudja fogalmazni igényeit, illetve vágyait:

"Mindenképpen olyan munkahely, ahol megbecsülnek, kommunikálni tudok, ki tudok teljesedni és azt érzem, hogy nem egy gyárban dolgozom és összerakom-szétszedem a dolgokat, hanem ahol szellemileg teszek is azért, hogy az én munkám eredményes és megbecsült legyen." (Balázs)

„Énnekem mindig álmom volt egy saját üzlet. Egy elektronikai boltra, telefonboltra gondoltam, esetleg egy dohányboltban el tudnám képzelni magamat. Mindenképp árusításhoz kapcsolódik, kereskedelemmel kapcsolatos dolgot csinálnék nagyon szívesen." (Gábor)

Az egészségkárosodottak csoportjában megfogalmazódó „az a jó, ami most van és nem kell ennél több” hozzáállás tükröződik Betti gondolataiban is: *„Ez így jelenleg nekem nagyon jó, mert ülök, emberekkel foglalkozom. Nekem ez így per pillanat mondhatom, hogy maga az álommunka a jelenlegi állapotommal."* Erika is ezt erősíti meg: *„És mi lenne az álmaid munkahelye? - Ez. - Mit szeretsz ebben? - Mindent."*

Anikónál kicsit árnyaltabb a jelenlegi munkájához való viszony. Neki hiányzik a korábbi sikeres pályája, mindemellett tudatos abban, hogy hogyan tudja magát mostani helyzetével és lehetőségeivel összhangba hozni, mi kell ahhoz, hogy ezt is sikerként élhesse meg: *„Álmaim munkahelyén már nem igazán fogok dolgozni. De most nekem az álmaid munkahelye az, amiben dolgozom, és abból kihozni a legtöbbet, és abból kihozni azt az adrenalint, amit elértem a korábbi munkahelyeimen."*

Mindannyiuk jövőképében fontos szerepet játszik a munka, és az, hogy ezt a tevékenységet az Szerencsejáték Zrt-nél végzik. Ezen kívül két esetben van említés utódokról, Gábornál gyermek-, Erikánál unokavárásról. Mihálynak a szolgálat a kulcs a jövővel kapcsolatban, *„ha az Úr is úgy akarja, és megtart, akkor még dolgom van. Egyfelől őt szolgálni, másfelől az embereket."* Baláznál önmagán túlmutató jelentése van a munkának, számára ez az önálló élet kulcsa: *„... nekem van egy nagy hajtóerőm, hogy ugye motiváció az élni akaráshoz számomra az önálló élet."*

Gábor az egyetlen, aki félelmét is említi: *„Amitől én félek, az a szociális biztonság megszűnése. A cég maradjon meg, amíg lehet, foglalkoztasson bennünket."* Nála megjelenik a kiszolgáltatottság, a munka és az egzisztencia elvesztése.

Mind a hatan úgy vélik, van lehetőségük dönteni a feladatok elvégzésének módjáról – a keretszabályok betartása mellett -, ezt pozitívnak tartják. A munkavégzés során megélik az önállóságot, ami a munka járulékos hozadéka.

⁸ beszúrási - szerző

A sorsjegy értékesítés során jól használható készségek közül kiemelik az aktív hallgatás képességét, a barátságosságot, kedvességet a tevékenység szeretetét és a személyhez alkalmazkodó kommunikációt. Ezeket tartják a legfontosabbnak ahhoz, hogy sikeres eladók legyenek.

Önértékelésük alapján rendelkeznek is ezekkel a képességekkel. Elég tudatosak abban, hogy mi teszi őket sikeres eladóvá. Tudják, hogy fontos a talpraesettséjük, a pszichológiai érzékük és az arra való motiváltságuk, hogy a vevő jól érezze magát náluk. Az, hogy a vevők igényeit jól mérjék fel, kihívást jelent és a sikerélményekhez is jelentősen hozzájárul. Ettől élvezik igazán a munkájukat. Talán Gábor foglalja össze a legtalálóbban: „Igazából nem is a sorsjegyet, hanem magunkat kell eladni. Ha már magunkat eladtuk, akkor már a sorsjegyet nem nehéz. Magunkat kell elfogadtatni az emberekkel, és szerencsére sosem kaptam negatív visszajelzést. Próbálok barátkozni az emberekkel, és 80%-ban veszik a lapot.” A barátságosság emberi kapcsolatokat eredményez, ami szintén a munka „mellékterméke”. Ez mindannyiuknak hiányozna, ha megszűnne ez a munka. Az emberekkel való napi kapcsolat és a tőlük jövő pozitív impulzusok mindegyiküknél kiemelt helyet kap. Emellett maga a tevékenység végzése is szempont, ahogy Betti fogalmaz: „*hiányozna, hogy valamit csináljak. Legyen értelme fölkelni, hogy tudjam, hogy nekem most dolgom van. Tehát, hogy fontosnak érzem magam.*” A fontosság érzése Anikót és Gábort is motiválja. A jövedelem kiesést nem említik csak egy esetben. Ebből is látszik, hogy számos más funkciót is betölt az életükben a munka. Amellett, hogy hozzájárul az egzisztenciájukhoz, társas kapcsolatok színterét biztosítja, sikerélményhez juttatja őket, általuk a társadalom hasznos tagjának érzik magukat.

Többféle célt is megjelölnek, amelyek jó része bizonyos bevétel elérésével kapcsolatos, de vannak nem pusztán forgalomhoz köthető, materiális célkitűzések is. Az is vágyott, hogy visszatérjenek hozzájuk a vevők, de ugyanígy cél lehet egy nyaralás is. Ahogy Gábor mondja: „*mindig vannak olyan célok, amik az embert hajtják.*”

Változatosnak ítélik meg a munkájukat. A sorsjegy kínálat sem állandó, van mindig új sorsjegy, és az emberek is mások, akik megállnak az asztalnál nap mint nap. Minden vevőnek más az igénye, másképp kell velük bánni, másra kíváncsiak. Az árusok élvezik, hogy embereket ismerhetnek meg, szeretnek velük beszélgetni, kapcsolatot tartani.

A munkavégzéshez szükséges információkhoz jutást kielégítőnek tartják. Ennek több csatornáját nevesítik. Első helyen említik a körleveleket, de megjelennek az elszámoltatást végző lottózói eladók és a Karitatív Osztály munkatársai is, mint akiktől meg lehet kérdezni, ha valamit nem tudnak. Mihály szavaival élve: „*A Szerencsejáték Zrt-ben még nem fordult olyan elő, hogy ha valamit nem értettem és valakihez odamentem, akkor az lerázott volna.*”

Ugyanakkor a társaság egészét érintő hírekről nem nyilatkoznak egyáltalán. Ez magyarázható azzal, hogy nem érdekli őket, de úgy is olvashatjuk a hiányt, hogy nem is gondolják, hogy őket érdekelhetné, rájuk tartozna.

A jövedelmükkel valamennyien elégedettek. Hárman közülük napi négy órában dolgoznak, a többiek magasabb óraszámban. Könnyű munkának tartják, ez adódhat abból, hogy nem megerőltető, mert szeretik, amit csinálnak. „*Ezért a munkáért teljesen korrekt ez a jövedelem. Hiszen igazából nem csinállok semmit, csak ülök.*”(Gábor)

A munkakörnyezetet (asztal, szék) baleset szempontjából biztonságosnak és kényelmesnek tartják, ugyanakkor az értékezelés miatt felmerülnek kockázatok.

A munkahelyi személyes kapcsolatok mindannyiuknál léteznek, ismerik a városban dolgozó többi sorsjegy árust, többnyire szoktak értekezni velük az értékesítésből adódó tapasztalataikról. A lottózói eladókkal is jó a viszonyuk, illetve az értékesítő asztalnak helyet adó nagyobb üzlet környezetében lévő boltok dolgozóival is jó a kapcsolatuk. De a legtöbb interakciójuk a törzsvásárlóikkal van, van olyan, akivel naponta beszélgetnek. *„És akkor van olyan, aki azóta is (hogy értékesítő helyet váltottam)⁹ minden héten egyszer itt meglátogat, mert azt mondja, hogy ő nálam vesz nyerő sorsjegyet, nem másnál. Igaz, hogy ez messzebb van, mint a lottózó, de egy héten egyszer ide jön és nálam vásárol azóta is. Ez nagyon jó érzés.”* (Betti)

Emellett a közös rendezvényeken is szívesen barátkoznak, Anikó interneten vidéki kollégájával is tartja a kapcsolatot.

Arról is beszámolnak, hogy a vásárlók általában nem tudják, hogy egy megváltozott munkaképességűekből álló hálózat dolgozójától vásárolnak, de amikor ez felmerül, pozitív a fogadtatása. *„Sokan leszólják, mert nem tudják nagyon sokan, hogy ez leszálalkolt munkahely. Amikor elmondom, akkor változik a hozzáállásuk.”* (Erika)

„Nagyon sokan nem tudják, hogy ez milyen foglalkoztatás, mert rajtunk a kolléganőmmel nem látszik, hogy mi bajunk van. Az, hogy nekünk bármi problémánk van, azt kifele nem mutatjuk, illetve úgy nem igazán lehet észrevenni. ... Mondják, hogy nem öntök olyan vödörbe, ami már tele van, gondolnak itt a Szerencsejáték Zrt-re. Hát, mondom, nem, tévedés, nem abba a vödörbe önti. Magának, mert nyerhet vele, meg az én munkahelyemet támogatja, hogy itt tudjak dolgozni.” (Anikó)

Gábor a vásárlók hozzáállása mellett azt is elmondja, hogy számára milyen haszonnal jár a foglalkoztatása: *„Az emberek úgy látják, hogy az nagyon jó, hogy én dolgozok, az hasznos. ... Azt nem tudom, hogy a cégnek ez mekkora segítség, de reklámképp mindenképp. Reklám, és a cégnek is ez egy jó pont, hogy csökkent képességűeket foglalkoztat, ilyen szempontból hasznos dolog, hogy látják az emberek, hogy foglalkoztatnak, mellénk állnak. Sok volt olyan, hogy velem példálóztak. Hogy „Nézd meg a Sanyit, ő legalább dolgozik, pedig ő megtehetné, hogy nem.” Ez mindig serkentett engem arra, hogy talpon maradjak.”*

A Warr-féle vitamin modell alapján a vizsgált személyek számára ez a munka jelentősen hozzájárul a mentális egészségükhöz. Mind a kilenc befolyásoló tényezővel kapcsolatban pozitívan nyilatkoztak a megkérdezettek. Úgy érzik módjukban áll a tevékenységük feletti kontroll gyakorlása, képességeik kiaknázásának lehetősége. Munkájukban találnak célkitűzést és változatosságot. Átláthatónak és jövedelmezőnek tartják, a fizikai biztonsággal elégedettek, és interperszonális kapcsolatokat és társadalmi megbecsültséget is hoz számukra ez a munka.

Következtetések

Mintha Betti kilógna a csoportjából, sok válasza az egészségkárosodottakéhoz hasonlít. A munkáltatók hozzáállásáról, a megkülönböztetéssel kapcsolatos tapasztalatairól és főleg álmai munkahelyéről úgy nyilatkozik, mint az egészségkárosodottak csoportjának tagjai. Ahogy az egészségkárosodottak csoportjának más tagjai, ragaszkodik ehhez a munkahelyhez, elképzelni sem tudna jobbat, nagyon meg van vele elégedve. Ebben benne vannak azok a tapasztalt tényezők, amelyeket más munkáltatóknál megélt, hogy nem toleránsak a beteg munkavállalókkal, nem tűrik a sok és váratlan hiányzást, akár a napi négy órában való foglalkoztatást sem preferálják.

⁹ beszúrás – szerző

Ő sokáig úgy élt, ahogy a fogyatékossgal születettek csoport másik két tagja. Ismerte a saját fizikai korlátait, azokon belül remekül boldogult. Azonban az amputáció felforgatta az életét, hasonlóan, mint egy baleset, ami törést okoz az életben. *"Most már tudok (erről beszélni)¹⁰ ... Szerintem az (változott)¹¹, hogy elfogadtam magam, meg úgy látom, hogy a környezetem is elfogadott. És ez sokat jelent, ez belülről biztatást ad. Mert, hogyha én elfogadom magam, az a legjobb, mert akkor azt láttatom. És akkor, ha már tudok róla beszélni, azért az első időben, pár évig nem tudtam volna."* Az amputációk óta többet kell foglalkozni az állapotával, mert egyre romlik. Nem tud mindent megtenni, amit korábban gond nélkül végzett. Nehéz lehetett elfogadnia az új helyzetet, csakúgy az egészségkárosodott csoport tagjainak.

Az ő helyzete speciálisnak mondható a csoportképzés szempontjából, mert egyszerre született fogyatékossgal élő személy és életében tartós betegséget kapott ember. Megfontolandó az ő elhelyezése, illetve nagyobb minta esetén akár három csoport létrehozása is.

Mihály is kilóg a sorból, mert annak ellenére, hogy vele készült a leghosszabb interjú, vannak témák, amelyek felett átsiklott, nem mindenről ismerjük a véleményét. A 16 oldalas főnarratíva 11. oldalán említi a balesetet, de a hozzá fűződő viszonya, az átélt érzései helyett a rehabilitációról és a megtérés történetéről hallunk. Ugyanilyen keveset tudunk álmairól munkahelyéről, mert a küldetés a fontos, nem az, hogy hol valósul meg.

Az elemzés során rendre nehézséget jelentett az, hogy nagyon kis elemszámú a minta, magabiztos következtetések levonására semmiképpen nem alkalmas. Hiszen a háromfős csoportból, ha egy témában csak az egyik személy válasza eltér a másik kettőtől, akkor az már a csoporton belül arányaiban nagy különbségnek tűnik, rendkívül erős torzító hatás érvényesül. Akár megkérdőjelezi a csoport létezését. Mégis úgy vélem, hogy a hipotézis, mely szerint kitapintható különbség van a születésüktől kezdődően fogyatékossgal élő személyek és az életük során maradandó betegséget szerzett személyek között, alátámasztható a bemutatott eredményekkel.

A születésüktől fogva fogyatékossgal élő személyek jobban elfogadják helyzetüket, erőteljesebben tisztában vannak saját képességeikkel és teljesítőképességükkel, ezáltal konkrétabb elképzelésük van a vágyaikról. Nincs kivel összehasonlítani, teljesnek látják önmagukat.

Az egészségkárosodottak csoportjára jellemző (Mihály kihagyásával és Betti beemelésével), hogy kiindulva a munkáltatókkal szerzett negatív tapasztalataikból, illetve a munkakeresés nehézségeiből, nagyon ragaszkodnak jelenlegi munkahelyükhöz és más lehetőséget el sem képzelnek, ezt tekintik a lehető legjobbnak. Ebben benne lehet az, hogy összehasonlítják magukat korábbi egészséges állapotukkal és leértékelik a mostani helyzetben önmagukat, a jelenlegi egészségi állapotuk mellett nem mernek más, több kihívást tartogató munkára gondolni sem.

Ez egész más motivációt eredményez. A születésüktől fogva fogyatékossgal élő személyeknél belső hajtóerőt fedezünk fel: *„Egészen addig fogom vállalni a felelősséget a tetteimért és a pénzügyi helyzetemért, amíg van motivációm, azaz a lakásom. ... amíg önállóan élhetek, saját lakásban lakhatok, kijárok dolgozni, befizetek mindent, de amint otthonba kerülök, nem fogok kijárni dolgozni, mert nem lesz saját életem, nem lesz motivációm. Nem lesz miért."* (Balázs)

¹⁰ beszúrás – szerző

¹¹ beszúrás – szerző

„Megmondom őszintén, hogy picit büszke vagyok arra, hogy sérülten ennyit elértem. Persze ez köszönhető azoknak is, akik mellettem vannak, főként a feleségemnek, meg az édesanyámnak. De azért úgy érzem, hogy hozzátettem én is egy picit. Szóval, azért a háttér kell az embernek, ahhoz, hogy meg tudjon felelni. És jó érzés, hogy a társadalomnak lehetek egy olyan tagja, aki nem csak pénzt von el a társadalomtól, hanem egy nagyon-nagyon picit hozzájárul. És, hát az emberre másképp néznek, ha dolgozik.” (Gábor)

Az egészségkárosodott személyek esetében inkább külső okokat találunk, ami a tovább menetelüket támogatta: „Amikor amputálni kellett a lábam, akkor volt hároméves a gyerekem. Ő éltetett, őmiatta álltam lábra. Bent ültem a kocsiban, ugye láb nélkül, a hátsó ülésen, és akkor a gyerekem kiszaladt elé, „Jaj, megjött anya!”, és akkor beült az ölembe, megnézte a lábamat, a csonkomat, és azt mondta: „Anyá, és ez mikor fog kinőni?”. És akkor mondtam, hogy: „Na, vége mindennek!, akkor mondtam, hogy nekem lábra kell állni a gyerekem miatt.” (Betti)

„Kellott szednem antidepresszánsokat. És egyszer csak elgondolkoztam rajta, hogy ezeket miért kell szednem? Ez lenyugtat, de nem tudtam annyira a fiammal foglalkozni, mert fáradtabb voltam. És erőt vettem magamon, hogy ott az élő, egészséges fiam, és megbeszéltem vele (a pszichológussal)¹². És azt mondta, hogy teljesen rendben van, hogy megpróbálok a saját lábamra állni. Igen, a fiam adott erőt ahhoz, hogy jobban legyek, az hogy rá koncentráltam.” (Erika)

További munkát igényel az élettörténetek, mint konstruált szövegek elemzése. Rengeteget árnyalja a képet, ha az alanyok által felépített narratívák szerkezetét és az általuk használt szövegtípusokat (pl.: elbeszélés, tudósítás, argumentálás) is vizsgáljuk.

Emellett számosabb interjú bevonása az elemzésbe szintén a hipotézis alátámasztását - vagy az eredmények függvényében az elvetését - szolgálja. További interjúk készítése arra is alkalmat ad, hogy az elemzés során felmerült újabb szempontok (pl.: családi háttér, kötődési minta, megküzdési stratégia) is beemelhetők legyenek a vizsgálatba.

Felhasznált irodalom

Warr, Peter: Environmental „vitamins”, personal judgments, work values, and happiness. In: S. Cartwright, C. L. Cooper (szerk): The Official Handbook of Organizational Wellbeing. Oxford, University Press, 2009. p: 57-85.

Vajda Júlia – Kovács Éva: Mutatkozás, Múlt és Jövő, 2002.

¹² beszúrás – szerző

HANGYA Dóra**”Szerettem volna ugyan tanulni, de sosem mertem belevágni a nehézségek miatt”****Fogyatékossgal élő személyek iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez való egyenlő esélyű hozzáféréseinek vizsgálata****Ráhangelődés**

Ma már nem kérdés, hogy a sokszínűséggel, a multikulturalitással foglalkozni kell, a kérdés inkább az, hogy például egy felnőttképzési intézmény vagy egy munkahelyi közösség hogyan tudja aktívan és stratégiai céllal kezelni a sokszínűséget, milyen intézkedésekkel tud értékteremtő puzzle-ként beépülni a cég, a közösség identitásába.

A 2011. évi magyarországi népszámlálási adatok szerint a fogyatékossgal élő személyek 20,16 %-a az általános iskola 8. évfolyamánál alacsonyabb végzettséggel sem, 36,18%-a általános iskola befejezett 8. évfolyamával rendelkezik. Érettségivel a fogyatékossgal élő személyek 22,46 %-a, középfokú iskolai végzettséggel, szakmai oklevéllel 16,99 %-a, mely meglehetősen alacsony arány. A diplomások aránya csupán 11, 41 %. (KSH, 2013) A 2011. évi népszámlálás során a bevallottan fogyatékossgal élők közül 110.541 fő jelölte meg, hogy fogyatékossga akadályozza a tanulásban és a munkavállalásban egyaránt. A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek alacsonyabb iskolai végzettsége egyértelműen kihat a munkaerő-piaci lehetőségekre és ennek következtében a megváltozott munkaképességű emberek nemzetközi összehasonlításában alacsonyabb foglalkoztatási rátájára. Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés szerepe ezért – mind a képzés, mind az át- és továbbképzés szempontjából – rendkívül meghatározó lehet. A felnőttképzést érintő különböző jogszabályok és rendeletek alapján úgy tűnik, hogy mindenki számára biztosított az integrált és egyenlő eséllyel történő képzésben való részvétel lehetősége, azonban a kutatási eredmények nem ezt mutatják.

A tanulmányomban bemutatott kutatásaim hiánypótló jellegűek. A kutatások támpontokat, útmutatót kívánnak nyújtani ahhoz, hogy az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézményrendszer hatékonyabban tudja segíteni a fogyatékossgal élő személyek munkaerő-piaci (re)integrációját, társadalmi inklúzióját. A bemutatott kutatások hozzájárulhatnak egy olyan inkluzív felnőttképzési rendszer létrejöttéhez, mely hatékonyabban tudja segíteni a fogyatékossgal élő személyek munkaerő-piaci elhelyezkedését és hozzájárul a fogyatékossgal élő felnőttek egyéni igényen alapuló szükségleteinek megismeréséhez, mely hosszútávon eredményesebbé teheti a foglalkozási rehabilitáció oktatási-képzési célú tevékenységrendszerét.

„Semmit rólatok, nélkületek” kérdőíves felmérés a fogyatékossgal élő felnőttek akadálymentes tanulási lehetőségeiről c. ÚNKP kutatás

Jelenleg az **Új Nemzeti Kiválóság Program 2017/2018. évi pályázata** keretében a *”Semmit rólatok, nélkületek” Fogyatékossgal élő személyek iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez való egyenlő esélyű hozzáféréseinek vizsgálata” c. kutatásban* vizsgálom a fogyatékossgal élő felnőttek iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez történő egyenlő esélyű hozzáféréseinek tapasztalatait.

A kutatás előzménye – Esély(egyenlőség) – részvétel – lehetőség KJM kutatás

A **KJM Alapítvány 2016. évi Phd pályázatának** köszönhetően lehetőségem volt vizsgálni az engedéllyel rendelkező felnőttképzési intézmények gyakorlatát a fogyatékossgal élő felnőttek képzéseikhez történő egyenlő esélyű hozzáférésének biztosításával kapcsolatban¹. A kutatás **2015 szeptember és 2016 júniusa** között zajlott. A kutatás célja volt megismerni a fogyatékossgal élő személyek foglalkozási rehabilitációjának egy fontos területét, az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézmények működését. Kiemelten vizsgálta a fogyatékossgal élő felnőttek képzésekhez történő akadálymentes hozzáférésének lehetőségeit, figyelembe véve az iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez kapcsolódó jogszabályi előírásokat.

Fontos és indokolt volt annak vizsgálata, hogy:

- Maguk az képző intézmények hogyan vélekednek saját szerepükről a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek felzárkóztatásának kérdésben.
- Az intézmények saját meglátásuk szerint hogyan tudják segíteni, támogatni az elvárt integrációs folyamatokat.
- Az engedéllyel rendelkező felnőttképzési intézmények számára egyértelmű-e, hogy a felnőttképzési törvény szempontjából kit tekintünk fogyatékossgal élő személynek.
- A 393/2013 (XI.12.) Korm. rendelet a mellékletekben felsorolt oktatási eszközök, berendezési tárgyak valóban biztosítják-e a képzésekhez történő egyenlő esélyű hozzáférést.
- Az intézmények birtokában vannak-e azoknak az ismereteknek, melyek alapján biztosítani tudják az egyéb hozzáférést biztosító eszközöket.
- Pályáztak-e olyan forrásra, mely fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek képzésbe való bekapcsolódását segítette elő.
- Akadálymentesek-e képzéseik helyszínei.
- Igényeltek-e felnőttképzési normatív támogatást² fogyatékossgal élő felnőttek képzésének céljából.
- Mennyire átlátható számukra az új engedélyezési eljárás keretében bevezetett új szabályozás a fogyatékossgal élő felnőtt képzésbe történő bekapcsolódásakor.
- A felnőttképzési szakértők mennyire tájékozottak az akadálymentesítés témáját illetően, mennyire tudják segíteni az intézmények számára az akadálymentes képzések feltételrendszerét.
- Az engedéllyel rendelkező felnőttképzési intézmények milyen képzésein vettek vagy vesznek részt fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek.

A fogyatékossgtudományt érintő határtudományok területén történő kutatások kapcsán kiemelt jelentőséggel bír az érintett személyek bevonása a „*Semmit rólunk, nélkülünk*”- elv alapján. Ennek érdekében elengedhetetlennek tartottam bevonni ebbe a kutatásba is a fogyatékossgal élő személyek hazai érdekvédelmét ellátó országos szervezeteket annak érdekében, hogy adatokat kapjunk arra vonatkozóan, hogy milyen tapasztalataik vannak az iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez történő egyenlő esélyű részvételről, hogyan vélekednek a fogyatékossgal élő

¹ A kutatásról szóló tanulmány megtalálható a Neveléstudomány folyóirat 2017/I. részében Fogyatékossgal élő személyek munkaerő-piaci (re)integrációjának aktuális kérdései a felnőttképzés területén II. címmel.

² Ez a típusú képzési támogatás a bevezetésekor nagyon népszerű volt, azonban a jelenlegi finanszírozásról, a támogatást igénylő képző intézményekről, a képzésbe vont fogyatékos személyek számáról nem található nyilvános, elérhető információ.

felőtt személyek tanulási lehetőségeiről és ezzel összefüggésben a munkavállalási esélyekről, számukra mit jelent a képzéshez, oktatáshoz való akadálytalan hozzáférés. Kutatóként az is érdekelt hogy mit gondolnak a **393/2013 (XI.12.) Korm. rendelet** a mellékletekben felsorolt oktatási eszközökről, berendezési tárgyairól, van-e és ha igen, akkor milyen jellegű módosítási javaslatuk a végrehajtási rendeletben megtalálható oktatási eszközök és berendezési tárgyak kapcsán.

A helyzetelemzéshez szükséges adatok összegyűjtésének legkézenfekvőbb módja a kérdőíves felmérés, így a hazai, felnőttképzési engedéllyel rendelkező intézményeket feltérképező empirikus kutatásom módszere primer adatgyűjtés, félig strukturált kérdőíves lekérdezés volt. A kutatás teljes körű mintavételen alapul, az egyik mintát – a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal (továbbiakban: NSZFH) adatbázisában szereplő – érvényes felnőttképzési engedéllyel rendelkező képző intézmények nyilvántartása alkotja. Az adatbázisban 2015. november 11-én 15.299 érvényes, engedélyezett képzési program volt elérhető, 1287 intézménynél. A másik mintát az országos, fogyatékosügyi érdekvédelmi szervezetek alkották. A 393/2013. (XI.12.) Korm. rendelettel 2. sz. mellékletével összefüggésben a következő érdekvédelmi szervezeteket kerültek bevonásra a kutatásba: Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége (MVGYOSZ), Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége (MEOSZ), Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége (SINOSZ).

Az engedéllyel rendelkező felnőttképzési intézmények esetében a teljes alapsokaság 1287 intézményt jelentett, melyek mindegyike számára kiküldésre került a kérdőív. A **beérkezett kérdőívek száma 136 db, ami a teljes alapsokaság 11%-a**. Összesen 7 db intézménytől érkezett válasz arra vonatkozóan, hogy bár rendelkezik felnőttképzési engedéllyel, azonban még soha nem folytatott felnőttképzési tevékenységet, így a válaszadás esetükben nem tekinthető relevánsnak. Továbbá 2 olyan intézmény van az adatbázisban, melynek sem online elérhetősége nem létezik, valamint postai úton nem elérhetőek, ismeretlen címzett okán. A fentiek értelmében a tisztított minta összesen 1278 db felnőttképzési intézményt jelent. Több intézmény arra hivatkozva utasította el a válaszadást, hogy képzéseik jellege nem engedik meg a fogyatékosokkal élő személyek bekapcsolódását. Annak ellenére, hogy ez a kitöltést nem akadályozta, nem volt kizáró tényező, a többség nem tartotta relevánsnak a kitöltést. A kutatás hiánypótló jellegű, hiszen az új felnőttképzési rendszert, azon belül is az engedéllyel rendelkező felnőttképzési intézményeket az egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása szempontjából még nem vizsgálta kutatás. Kutatásommal igazolni kívántam, hogy értelmezési zavarok tapasztalhatók a felnőttképzés jogszabályi környezetében jelentkező, az intézmények számára előírt kötelezettségek kapcsán, valamint inkongruencia fedezhető fel a biztosítandó feltételek és az érintett célcsoporthoz tartozó személyek valódi szükségletei között. Nem csak problémákat szerettem volna feltárni, hanem támpontokat kívánok nyújtani ahhoz, hogy az oktatási és képzési rendszer hogyan tudja biztosítani a célcsoport felnőttképzéshez történő egyenlő esélyű hozzáférését, ezáltal pedig hatékonyabban segíteni a fogyatékosokkal élő személyek foglalkozási rehabilitációját, munkaerő-piaci integrációját. A kutatás folyamán összegyűjtött adatok elemzése alapján úgy vélem, hogy jó alapot kaptam mindehhez. A kutatás legfontosabb megállapításai többek között a következők voltak:

- Az engedéllyel rendelkező, **válaszadó felnőttképzési intézmények 51%-a számára nem egyértelmű, hogy a felnőttképzés jelenlegi törvényi szabályozása kit tekint fogyatékosággal élő felnőttnek** (2013. évi LXXVII. törvény 2. §)

- Az engedéllyel rendelkező, válaszadó felnőttképzési intézmények **jelentős többségének 393/2013 (XI.12.) Korm. rendeletben előírt feltételek nehézséget jelentenek, problémát okoz számukra.** A válaszadó felnőttképzési intézmények 32,4%-a nem rendelkezik egyik rendeletben felsorolt eszközzel sem.
- A 393/2013. (XI.12.) Korm. rendelet 2. mellékletében **felsorolt tárgyi eszközök és azok funkciói** csupán az engedéllyel rendelkező, **válaszadó felnőttképzési intézmények 18%-nak érhető és ismert teljes mértékben,** 60%-uk számára részben, míg 22%-uk számára egyáltalán nem.
- Az engedéllyel rendelkező, válaszadó **felnőttképzési intézmények 47,8%-ának képzéseiben vett részt fogyatékossgal élő személy.** A legnagyobb arányban a mozgássérült személyek jelentek meg a válaszokban, amely kongruens a 2011. évi népszámlálás eredményeivel is.
- A megváltozott munkaképességű személyeket (13,2%) és a fogyatékossgal élő személyeket (8,1%) mindösszesen **21,3% jelölte meg képzéseik célcsoportjaként.**
- A 136 intézmény **16%-nak volt olyan képzése, melynek célcsoportja kifejezetten a fogyatékossgal élő személyek voltak.**
- 64 válaszadó intézmény közül arra a kérdésre, miszerint a fogyatékossgal élő személyek képzéseikbe való bevonását támogatta-e valamilyen **külső pályázati forrás** 42% válaszolt igennel, illetve 8% szeretne a jövőben igénybe venni erre a célra pályázati forrást.
- Az intézmények **plusz teherként élik meg a fogyatékossgal élő személyek részvételét a képzésekben** és a személyi, tárgyi feltételekből fakadó nehézségeket vagy többletköltségeket **plusz forrás igénybevételével szeretnék biztosítani.** A folyamatos igénybe vehető pályázat forrás megnövelheti a fogyatékossgal élő személyek, mint a képzések célcsoportjának a szerepét, motiválhatja az intézményeket a megszólításukban, az akadálymentes feltétel biztosításának megvalósításában.
- Az engedéllyel rendelkező, **válaszadó felnőttképzési intézmények 90%-a egyetért azzal, hogy a felnőttképzési intézmények munkatársai számára szükséges volna olyan tartalmú továbbképzés biztosítása,** mely segítő információval és támpontokkal látja el őket annak érdekében, hogy maximálisan segíteni tudják a képző intézményeket az engedélyes esélyű hozzáférés biztosításának megteremtésében.
- Az információhiány megszüntetésének az egyik legjobb módja a téma-specifikus képzésen vagy tanácsadáson való részvétel. A válaszadó 136 intézmény 24%-a vett már részt olyan továbbképzésen, mely célja a fogyatékossgal élő személyek különböző csoportjainak megismerése, az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításához szükséges specifikus ismeretek megszerzése. **A 103 nemmel válaszoló intézmény 68%-a szívesen venne részt ilyen típusú képzésen,** míg 32%-a továbbra sem nyitna ebbe az irányba.
- A válaszadó **136 intézmény 88%-a szerint a fogyatékossgal élő személyek sikeres részvétele a képzésekben jelentős hozzáadott értéket képvisel** az engedéllyel rendelkező felnőttképzési intézmények mindennapi működésére vonatkozóan.

- Az engedéllyel rendelkező, válaszadó felnőttképzési intézmények **95%-a egyetért azzal, hogy a felnőttképzési szakértők számára szükséges volna olyan tartalmú továbbképzés biztosítása**, mely segítő információval és támpontokkal látja el őket annak érdekében, hogy maximálisan segíteni tudják a képző intézményeket az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításának megteremtésében.
- A válaszadó 136 intézmény **96%-a szerint az engedéllyel rendelkező felnőttképzési intézmények számára fontos, támogató eszköz lehet a felnőttképzési normatív támogatás** a fogyatékossgal élő személyek képzésben való részvételének elősegítésében, azonban 78%-uk számára a felnőttképzési normatív támogatás igénybevételének jelenlegi feltételei nem egyértelműek.
- A válaszadó 136 intézmény **76%-a szerint a fogyatékossgal élő személyeket rendszeresen éri hátrányos megkülönböztetés, diszkrimináció a felnőttképzés területén.**
- A válaszadó 136 intézmény **93%-a egyetért azzal, hogy az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézményrendszer fontos szerepet tud vállalni** a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek sikeres társadalmi (re)integrációjának érdekében, **míg 90%-a úgy gondolja, hogy kell is szerepet vállalnia.** Azonban nem érzik úgy, hogy az ő feladatuk lenne a fogyatékossgal élő személyek egész életen át tartó tanulását, képzését biztosító rendszer létrejöttének megalapozása
- A válaszadó 136 intézmény **közül 51 inkább egyetért azzal, hogy a 393/2013. (XI. 12.) Korm. rendelet 2. melléklete segíti az intézményüket abban, hogy a fogyatékossgal élő felnőttek egyenlő esélyű részvételét biztosítani** tudják igény esetén. 26 intézmény többnyire, illetve 10 teljes mértékig elfogadja ezt az állítást. Azonban jelentős azoknak a száma, akik inkább nem (30 db), többnyire nem (16 db) vagy egyáltalán nem gondolják úgy, hogy a 2. sz. melléklet segíti őket. Azonban az egyértelműek kirajzolódik, hogy az intézmények számára pozitív a konkrétabb feltételek elérhetősége, bár mégis nehézséget jelent a biztosítás, illetve a felsorolt csupán részleges ismerete.
- **A fogyatékossgal élő személyek országos érdekvédelmi szervezetei szerint nem megfelelő a 393/2013. (XI. 12.) Korm. rendeletben található 2. számú melléklet, módosítást, változtatást igényel, melyhez mindenképpen szükséges az érdekvédelmi szervezetekkel való kommunikáció, tapasztalatcsere.**

Az ÚNKP kutatás célkitűzései

„Közölte, hogy neki nincs ereje,

türelme külön elmagyarázni mindent nekem, aki nem hall jól” (válaszadó 52)

A kutatásom célja megismerni, hogy maguk a fogyatékossgal élő személyek milyen tapasztalatokkal rendelkeznek az iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez történő egyenlő esélyű hozzáféréssel kapcsolatban, hogyan vélekednek az akadálymentes felnőttkori tanulási lehetőségekről és ezzel összefüggésben a munkavállalási esélyekről, számukra mit jelent az oktatáshoz való akadálymentes egyenlő esélyű hozzáférés.

A kutatás mintáját, azok az országos, fogyatékossgügyi érdekvédelmi szervezetek tagjai alkotják, akik a 393/2013 sz. végrehajtási rendelet 2. sz. mellékletében megnevezett fogyatékossgai csoportok

érdekvédelmét látják el Magyarország területén: Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége (MVGYOSZ), Mozgáskorlátozottak Szervezeteinek Országos Szövetsége (MEOSZ), Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége (SINOSZ).

A korábban említett KJM kutatásban is a civil szervezetek mindegyike nagyon készségesen reagált megkereséseimre és őszintén, valós tapasztalataik megosztásával segítette a kutatást. Korábbi válaszaik közül érdemesnek érzek néhányat a jelen tanulmányba történő beemelésre is:

*„A 2013. évi felnőttképzési törvény viszonyát a hazánkban élő fogyatékos személyekhez leginkább az tükrözi, hogy a képzés alanyaként meghatározott személyek leírása, körülírása, meghatározása kapcsán a törvényalkotó még csak nem is vette a fáradságot, hogy egy oktatási modell szemléletéből kiindulva és **az oktatás „szükségletalapú” megközelítésére fókuszálva** definiálja a társadalom azon tagjainak körét, akiket tudáshoz, művelődéshez, szakképesítéshez kíván juttatni. (ha egyáltalán van az intézményeknek ilyen motivációjuk) Definíció hiányban kölcsönvette a 1998 évi törvényi meghatározását, amelyről igaz, hogy a fogyatékosok jogait deklarativan leíró szabályozó, de célját, küldetését tekintve más irányú, eltérő funkciójú és szemléletű dokumentum. Nyilvánvaló, hogy a FOT célja, funkciója nem szolgálhatja egy másik törvény célcsoportjának a pontos körülírását. Különösen nem a 4. § a) pontja, mivel ez meghatározás tovább szűkíti a kört azokra, akik fogyatékosági támogatásban részesülnek, miközben jóval szélesebb (lehet) az a kör, akik a felnőttképzés célcsoportját alkot(hat)ják. **Értelmezhetjük úgy is, a felnőttképzés nem is számol velük, amelyet a KSH adatok is jól tükröznek.** Szerény számban jutnak el a felnőttképzésbe, jellemzően megrekednek a közoktatás szintjén, nem tényezők az oktatási piacon, az ellátórendszerben kötnek ki, **hamar feladásra kényszeríti őket a társadalom, mert nem is kalkulálnak velük. Nagyon helytelenül.***

*A szakpolitika, a döntéshozó és maga a társadalom is egyre nehezebben küzd meg azzal, hogy letagadni, nem létezőnek minősíteni már nem tudja a fogyatékosokkal élő emberek több százazres tömegét, – amely folyamatot az alulról jövő szerveződések, az érdekvédelmi törekvések eredményének lehet betudni – ugyanakkor még mindig nem képes/nem akarja a társadalmi befogadás folyamatát a törvénykezés szintjéről a végrehajtás, a gyakorlati megvalósítás szintjére emelni. Sajnos a szakpolitika nehezen, vagy egyáltalán nem képes megbirkózni azzal a lehetőséggel, hogy az érintettek tapasztalatait, javaslatait építse be a törvényalkotásba és a megvalósítást szorgalmazó végrehajtási rendeletekbe. **Az „ügysem képesek erre” gondolata hatja át a viszonyrendszert, jelen van az előítélet, a tájékozatlanság, a tehetetlenség, az óvatosság, a bizalmatlanság, a nem tudom, hogyan bánjak vele csapdája. Egyszerűbb nem létezőnek titulálni ezt a problémát, akkor nem kell rajta gondolkozni.***

Az is látható, ha a végrehajtási rendelet szintjére eljutnak egy – egy törvényalkotási folyamat során, a megvalósítás, a források mellérendelése, vagy az ellenőrzés szintjén akadnak el a folyamatok. A mai magyar társadalom valamennyi szereplője inkább teherként éli meg és századrangú társadalmi nehézségként kezeli a fogyatékosok társadalmi csoportjának létét. Nem néz szembe a nehézséggel, hiszen nem tud mit kezdeni velük. Nem csoda hát, hogy a fogyatékosok csoportjára vonatkozó helytálló kifejezések, intézkedések és megoldási javaslatok nem születnek meg. (SINOSZ, 2016, saját kutatás)

Fontos, hogy a támogatások a képzés teljes időtartama alatt legitim módon álljanak rendelkezésre, illetve a vizsgázás, a számonkérés is az egyéni szükségletekhez mérten akadálymentes legyen (pl. szóbeli számonkérés), és biztosítsa a másokkal azonos szintű vizsga követelmények teljesítését, és a

végzettség megszerzését... **Az akadálymentesség nem kötelező volta miatt, a felnőttképzés mai rendszerét a kerekesszékekkel közlekedők nem tudják igénybe venni.**” (MEOSZ, 2016, saját kutatás)

„Alapvetően az élethosszig tartó tanulás mellett tesszük le a voksunkat. Látássérültek esetében a munkavállalás lehetőségeinek növekedése nem csak a felnőttkori és folyamatos, vagy visszatérően megjelenő, oktatásban történő részvételen múlik. Attól is függ, hogy a munkahelyek, illetve a közterületek egyenlő esélyű hozzáférhetősége hogy alakul. Az sem mindegy, hogy a megszerzett elméleti tudást képes-e a gyakorlatban alkalmazni az adott látássérült. Az oktatáshoz hozzáférhet, mert teljesen akadálymentes, viszont a korlátai miatt már sok esetben vizsgázni nem engedik az illetőt, hiszen ahhoz, hogy adott munkaterületen minden feladatot el tudjon látni, esetlegesen látni is szükséges. Kizárólag akkor van értelme oktatási intézményben egy elméleti tudást elsajátítani, ha azt a gyakorlatban hasznosítani tudja a tudás birtokosa. (MVGYOSZ, 2016, saját kutatás)

A jelen ÚNKP kutatás arra keresi a választ, hogy a fogyatékossgal élő felnőtteknek:

- Milyen tapasztalataik vannak az iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez történő egyenlő esélyű hozzáférés kapcsán?
- Hogyan vélekednek a felnőttkori tanulási lehetőségeikről és ezzel összefüggésben a munkavállalási esélyekről?
- Vettek-e már részt pályázat által finanszírozott képzéseken, és ha igen, akkor az az egyén életében milyen pozitív következményekkel járt (szociális és gazdasági értelemben egyaránt)?
- Számukra mit jelent a képzéshez, oktatáshoz való akadálymentes hozzáférés?
- Hogyan vélekednek a 393/2013 (XI.12.) Korm. rendelet a mellékletekben felsorolt oktatási eszközök, berendezési tárgyakról?

Miért aktuális a kutatás témája?

A 2011. évi népszámlálás során a bevallottan fogyatékossgal élő személyek közül 110.541 fő jelölte meg, hogy fogyatékossga akadályozza a tanulásban és a munkavállalásban egyaránt. A **2015-2025 közötti időszakra vonatkozó Országos Fogyatékossgügyi Program** kiemeli a fogyatékossgal élő személyek népszámlálási adataira hivatkozva, hogy a legmagasabb iskolai végzettségre vonatkozó adatok jóval elmaradnak a társadalom egészére vonatkozó mutatóktól. A fogyatékossgal élő személyek alacsonyabb iskolai végzettsége egyértelműen kihat a munkaerő-piaci lehetőségekre. Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés szerepe ezért – mind a képzés, mind az át- és továbbképzés szempontjából – rendkívül meghatározó. Az **Európai Fogyatékossgági Stratégia 2010-2020** szerint a fogyatékossgal élő személyek teljes körű gazdasági és társadalmi részvétele alapvetően fontos az Európa 2020 stratégia céljainak teljesüléséhez. Hangsúlyozza, hogy az **Európa 2020 Stratégia** azon célja, hogy 2020-ra 75%-ra emelkedjen a 20-64 éves népesség foglalkoztatási rátája a fogyatékossgal élő személyek bevonása nélkül nem teljesíthető. Ehhez szükség van az inkluzív oktatás és a személyre szabott tanulás támogatásának megteremtésére. Az **Oktatás és képzés 2020** is szorgalmazza a fogyatékossgal élő személyek egész életen át tartó tanulási rendszerekhez való hozzáférést megnehezítő akadályok lebontását. A stratégia kiemeli az inkluzív oktatás és a személyre szabott tanulás támogatását, a speciális szükségletek felismerését és a képzők képzésének fontosságát. A kutatási terület fontosságát jelzi a **Fogyatékossgal Élők Jogairól szóló ENSZ Egyezmény** is, mely esetében a magyar Kormány elsőként fejezte ki azt a szándékát, hogy magára nézve kötelezőnek ismeri el az Egyezményben foglaltakat. (ENSZ, 2006) A **Széll Kálmán Terv** alapján,

az EU 2020 Stratégia kiemelt céljaihoz kapcsolódóan Magyarország 2020-ig a 20-64 éves korosztályra vonatkozóan a kiemelt intézkedések között szerepel a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának elősegítése. **Magyarország egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának Keretstratégiája a 2014-2020 közötti időszakra** is a specifikus célok és beavatkozási területek között említi a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű, beleértve a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztathatóságának javítását, illetve munkaerő-piaci integrációjuknak elősegítését az oktatás, képzés, tanulás által. A **2013. évi LXXVII. törvényhez kapcsolódó 393/2013. (XI. 12.) Korm. rendelet** 2 pontjának **16. §-a** pedig kimondja, hogy *felnttkepzési engedély csak annak a kérelmezőnek adható*, amely rendelkezik – a (2), valamint a (4) és (5) bekezdésben foglalt eltéréssel – a (3) bekezdésben és az 1. és 2. mellékletben meghatározott tárgyi, valamint a (7) bekezdésben foglalt személyi feltételekkel. A (2) szerint a felnttkepzést folytató intézménynek a 2. mellékletben meghatározott tárgyi feltételeket abban az esetben kell biztosítania, ha a képzési program alapján megvalósuló képzésbe fogyatékos felnőttek is bekapcsolódnak. Ebből az következik, hogy a különböző jogszabályok és rendeletek által biztosított integrált és egyenlő eséllyel történő képzésben való részvétel lehetősége mindenki számára nyitva áll, de inkább egy elvi lehetőség marad. A valódi részvételt leginkább a felnttkepzési intézmények attitűdje határozza meg, továbbá jelentősen függ a képzések finanszírozási formájától. A nem akadálymentes képző intézmény, illetve tanulási folyamat egyértelműen okozhatja a fogyatékossgal élő felnőtt távolmaradását, lemorzsolódását, valamint a tanulási motiváció csökkenését. A megküzdési kapacitás a munkavállalásra való képességet és hajlandóságot jelentősen befolyásolja, ehhez pedig szorosan kapcsolódhat a jövőkép és a tanulási hajlandóság, illetve a tanulási motiváció.

A felnttkepzés által megvalósítandó cél egyrészt a gazdaság, a tudás versenyképességének fejlesztése, másrészt a társadalmi kohézió, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok felzárkóztatása, az esélyegyenlőség biztosítása. Éppen ezért a felnttkepzés kulcsfontosságú tényező a munkanélküliség és a társadalmi kirekesztődés elleni küzdelemben a foglalkoztatás- és a szociálpolitika szempontjából egyaránt. (Farkas 2013, Hangya 2013) A modern és innovatív oktatáspolitikának számos célja közül kiemelten kell, hogy kezelje a méltányosság és az esélyegyenlőség kérdését. Az oktatás és a képzés ma már nem csupán nemzeti, hanem globális ügy és kérdés, elismerten az európai uniós tagállamok versenyképességi tényezőjének tekinthető.

„Igen, szeretnék Európába érn, ez egy szelete.” (válaszadó 258)

A kutatás módszere

Az ÚNKP pályázat keretében zajló kutatás **2017 szeptembere és 2018 júniusa** között zajlik. A kutatás első lépése volt ismételt felvenni a kapcsolatot az érdekvédelmi szervezetekkel (MEOSZ, MGYOSZ, SINOSZ) és szoros együttműködésüket kérni a kutatás eredményes megvalósulása érdekében. A kérdőív megszületése előtt több alkalommal történt személyes találkozás és egyeztetés az érdekvédelmi szervezetek vezetőivel és a témával foglalkozó, azért felelősséggel tartozó érintett munkatárssal. Mindenekelőtt fontosnak tartottam, hogy a **kutatás participatív módon** valósulhasson meg folyamatosan a prioritási lista élére helyezve az érintett személyek tapasztalatát, elképzeléseit, a kutatás lebonyolítására vonatkozó feltételeit.

Kutatás módszere **primer adatgyűjtés, félig strukturált kérdőíves lekérdezés**. A kutatásban való részvétel **önkéntes és anonim**, a vizsgálatból származó adatok csak kutatási célból kerülnek

felhasználásra. A kutatásom célcsoportját képezik a **látássérült, a mozgássérült és a hallássérült személyek, akik elmúltak 16 évesek.**

A kutatás kérdőívének terjesztését az érdekvédelmi szervezetek vállalták honlapjukon, akadálymentes hírlevelükben, direkt e-mailben és Facebook oldaluk felületén.

A kutatás tekintetében **módszertani innovációnak** tekinthető, hogy a célcsoport lekérdezését számukra **akadálymentes** módon valósítom meg, így sikert, jelnyelv-használó személyek számára a SINOSZ közreműködésével a **kérdőív jelnyelvi adaptált formában** is elérhető, valamint az MVGYOSZ javaslatára egy olyan online kérdőíves lekérdező felületet használok, mely **vak személyek számára is akadálymentesen** használható.

1. ábra: A kérdőívről szóló hír és a kérdőív jelnyelvi adaptált verziójának bemutatása

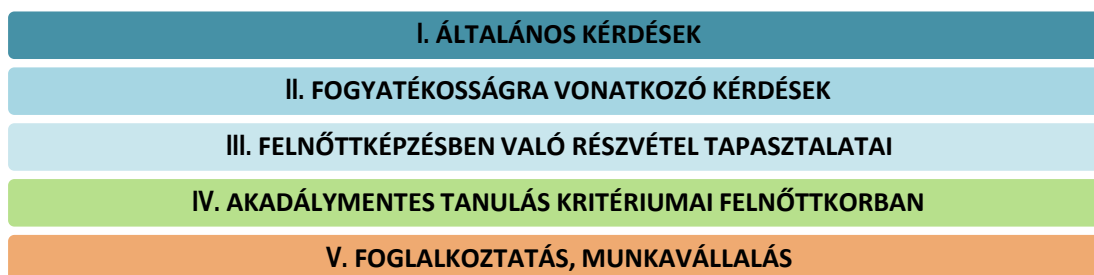


Forrás: saját kutatás, 2018

A kérdőív meglehetősen **hosszú** lett, azonban kutatóként azt a döntést hoztam, hogy vállalom azt a kockázatot, hogy alacsonyabb legyen a válaszadási hajlandóság, ellenben annál tartalmasabb és mélyebb a kapott információk köre. A kérdőív utolsó kérdésében interjú módszer keretében történő válaszadásra kértem a válaszadó személyeket, akik közül sokan nyitottak arra, hogy ne csak kérdőíves lekérdezés formájában osszák meg velem a tapasztalataikat.

A kérdőív **5 szakasza** összesen **74 kérdést** tartalmaz, azonban nem kell minden kitöltőnek minden kérdésre válaszolnia. A kérdőív tájékoztatójához, a felhívásról szóló hírhez, a hozzájárulási nyilatkozathoz és mind a 74 kérdéshez két siket, jelnyelv oktató személy közreműködésével elkészült a jelnyelvi adaptált változat. A kérdőív kitöltésére **2018. április 30-ig** van lehetőség.

2. ábra: A kutatás kérdőívének szerkezeti felépítése



Forrás: saját kutatás, 2018

A kutatás hipotézisei, előfeltevései

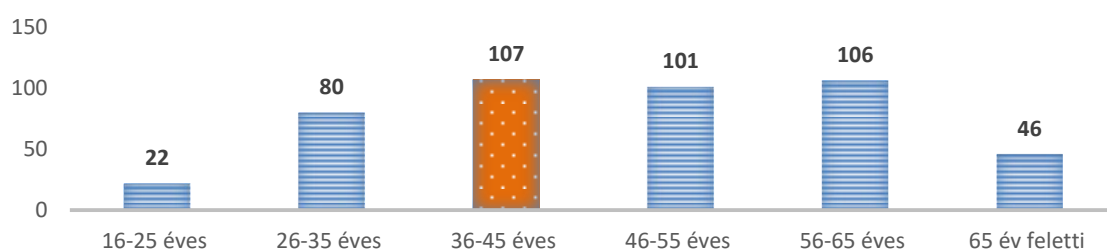
1. A fogyatékossgal élő felnőttek többsége **nem vett még részt** felnőttképzésben.
2. A fogyatékossgal élő felnőttek többsége elsősorban a képzésekhez történő **akadálymentes hozzáférés hiányában nem vesz részt** a felnőttképzésben.
3. A fogyatékossgal élő felnőttek **több mint 50%-át érte már hátrányos megkülönböztetés** a felnőttképzésben.
4. A fogyatékossgal élő felnőttek szerint a 393/2013. évi Korm. rendelet 2. sz. mellékletében meghatározott **tárgyi eszközök nem segítik elő** a képzésekhez történő egyenlő esélyű hozzáférést, illetve a felsorolt eszközök közül több is ismeretlen a számukra.
5. A fogyatékossgal élő felnőttek szerint **kiemelten fontos a képzők képzése**.
6. A fogyatékossgal élő felnőttek szerint az oktatóknak, oktatásszervezőknek, vizsgáztatóknak **problémát okoz a speciális szükségletre való reagálás**.
7. A fogyatékossgal élő személyek legalább 40%-a kapott már munkahelytől **álláspályázat folyamán elutasítást a képzettségének, ismereteinek, alacsony szintjére** vagy nem megfeleléségre hivatkozva.
8. Azok a fogyatékossgal élő felnőttek, **akik részt vettek képzésben valamilyen pályázati finanszírozás keretein belül tanultak** és a pályázatba való bekerülést civil, nonprofit szervezet segítette, támogatta.
9. Pályázat által biztosított képzésen való részvétel esetén a fogyatékossgal élő felnőtt **nem feltétlenül az érdeklődési körének megfelelő képzések közül választhat**.
10. A fogyatékossgal élő személyek **szívesen tanulnának**, de nem létezik egy olyan egész életen át tartó tanulásukat támogató képzési rendszer, amely segítené eligazodásukat, karriermenedzsmentjüket.

A Kutatás részeredményei

A tanulmány megírásának időpontjában (2018. április 2.) a **siket és nagyothalló személyek** válaszadási aránya a legmagasabb (462 fő), így a tanulmányban néhány rész-adatot a hallássérült személyek által adott válaszok alapján elemzünk, mutatok be ebben fejezetben.

A válaszadók között a legnagyobb számban a 36-45 éves korcsoport képviselteti magát (23%), de meghatározó létszámban vett részt a kutatásban a 46-55 éves (22%), az 56-65 éves (23%) és a 26-35 éves (17%) korosztály is. A 65 év feletti korcsoportból 46 fő, míg a 16-25 éves korcsoport esetében pedig 22 fő (5%) töltötte ki a kérdőívet (10%)(3. ábra)

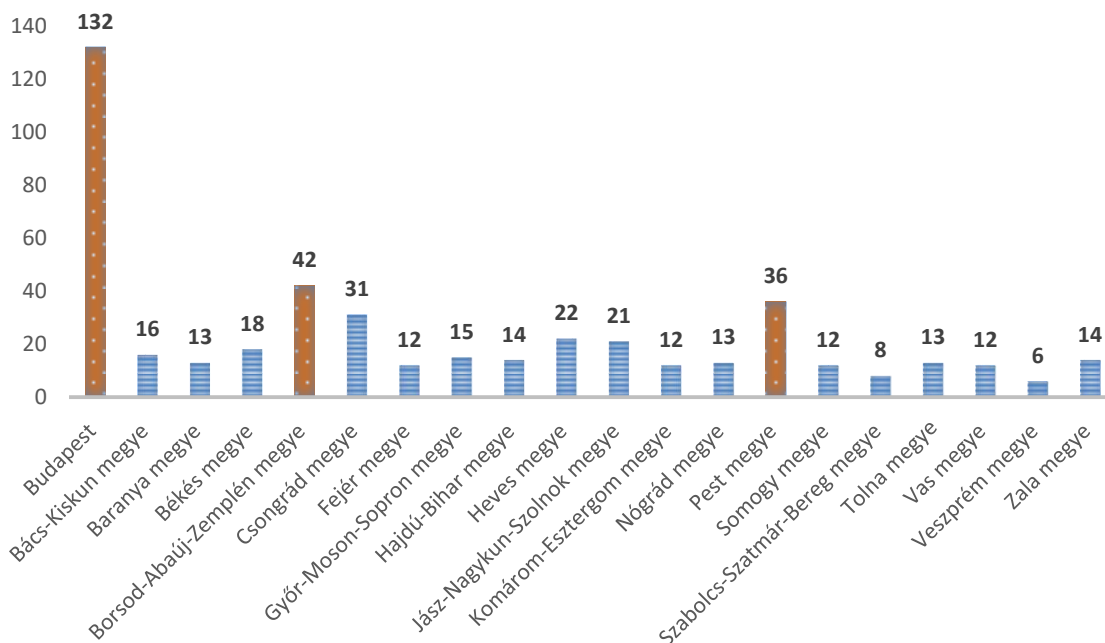
3. ábra: Siket és nagyothalló válaszadók korcsoport szerinti megoszlása (fő) n=462 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

A siket és nagyothalló válaszadók (462 fő) legtöbben Budapestet (29%) jelölték meg lakóhelyüknek, a második helyen áll Borsod-Abaúj-Zemplén megye (9%), míg a harmadik helyen Pest megye (8%), nem sokkal előzve meg a Csongrád megyei kitöltők (7%) létszámát. (4. ábra)

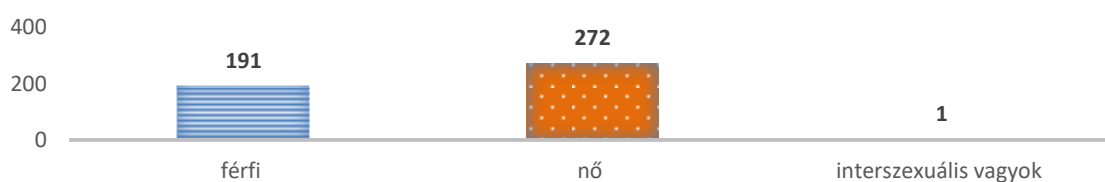
4. ábra: Siket és nagyothalló válaszadók lakóhelyük szerinti megye alapján történő megoszlása (fő) n=462 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

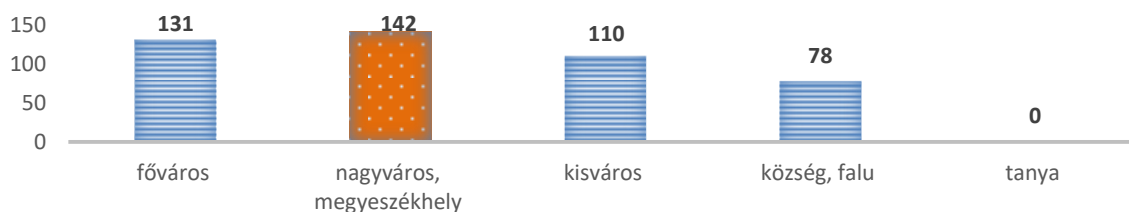
A siket és nagyothalló válaszadók közül 272 fő nő és 191 fő férfi, valamint egy fő jelölte az interszexuális opciót. (5. ábra)

5. ábra: Siket és nagyothalló válaszadók nem szerinti megoszlás szerint (fő) n=462 fő



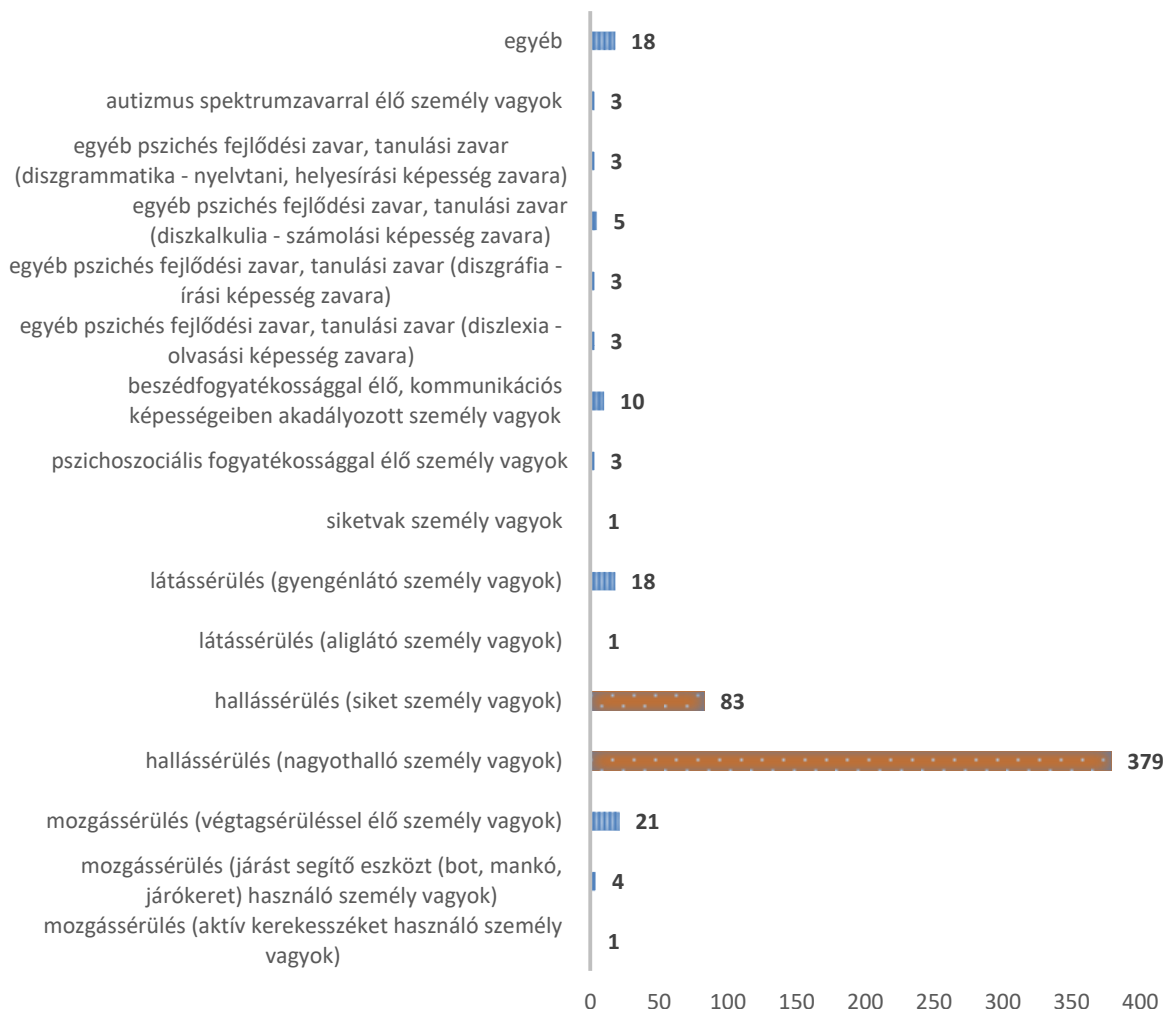
Forrás: saját kutatás, 2018

A lakóhely típusára vonatkozóan pedig azt láthatjuk, hogy a kitöltők többsége nagyvárosban (31%), megyeszékhelyen él. Második helyen szerepel a főváros 131 fővel (28%). (6. ábra)

6. ábra: Siket és nagyothalló személyek lakóhely típusa szerinti megoszlásban (fő) n=461 fő

Forrás: saját kutatás, 2018

A kérdőívben találhatóak kérdések a fogyatékosagra vonatkozóan is. Arra a kérdésre, mely arra kérdezett rá, hogy a válaszadónak milyen típusú fogyatékosága van összesen 462 fő válaszolt, tehát mindenki és összesen 544 jelölést tettek a lehetséges válaszadási opciók tekintetében (7. ábra). A siket és nagyothalló személyek esetében egyaránt előfordult több esetben is halmozott fogyatékoság. A válaszadók 68%-a (379 fő) nagyothalló és 15%-a (83 fő) siket személy.

7. ábra: Siket és nagyothalló válaszadók fogyatékoság típusa szerinti megoszlása (fő) n=462 fő

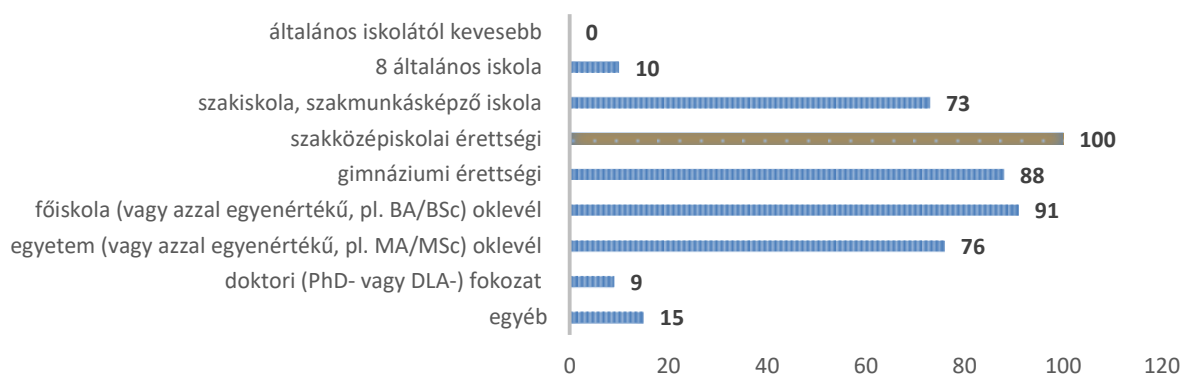
Forrás: saját kutatás, 2018

Az arra vonatkozó kérdésre miszerint a válaszadó fogyatékosága mikor keletkezett, a válaszadók közül 146 fő jelezte, hogy veleszületett állapotról van szó, 99 fő, hogy iskolás kora előtt, 62 fő, hogy

iskolás korában, de 18 éves kora előtt. 8 fő jelezte, hogy nem tud válaszolni erre a kérdésre, mert erről nincsen biztos információja. Amennyiben a válaszadó több fogyatékossgot jelölt meg, akkor arra kértem, hogy a legkorábbit vegye figyelembe. A kérdés összhangban van a Központi Statisztikai Hivatal népszámláláshoz kapcsolódó fogyatékossgal élő személyek számára létrehozott kérdőívvel. A kérdésre minden kitöltő adott választ.

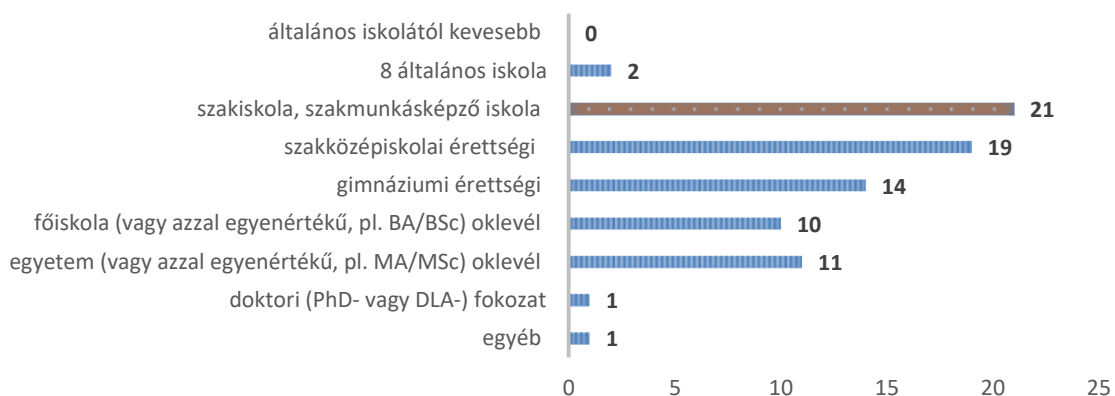
A legmagasabb iskolai végzettségre vonatkozó kérdésre a válaszadás kötelező volt minden kitöltő számára. A 8. ábrában egyben láthatóak a siket és a nagyothalló személyek válaszai, a 9. ábrában pedig külön a siket személyek által adott információk. Ha összességében nézzük a siket és nagyothalló személyek által adott válaszokat, akkor azt láthatjuk, hogy a legmagasabb számban azok a személyek vannak, akik szakközépiskolában szereztek érettségit, második helyen pedig azok, akik a felsőoktatásban szereztek oklevelet. Az eddigi válaszok alapján véleményem szerint az kezd kirajzolódni, hogy nagyobb volt a kitöltési hajlandósága azoknak a személyeknek, akik számára a képzés, a tanulás egyfajta hívószóként működött a felhívásban, mert fontosnak ítéli meg a felnőttkori tanulást és az ahhoz kapcsolódó kérdéseket. A 9. ábrában érdekesnek találtam külön is elemezni a siket személyek által adott válaszokat. A válaszadó siket személyek esetében a legtöbbször jelölt legmagasabb iskolai végzettség a szakiskola, szakmunkásképző, majd látható, hogy az iskolai végzettség szintjének emelkedésével csökken az azokat választó személyek száma. (8. és 9. ábra)

8. ábra: Siket és nagyothalló személyek legmagasabb iskolai végzettség szerint történő megoszlása (fő) n=462 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

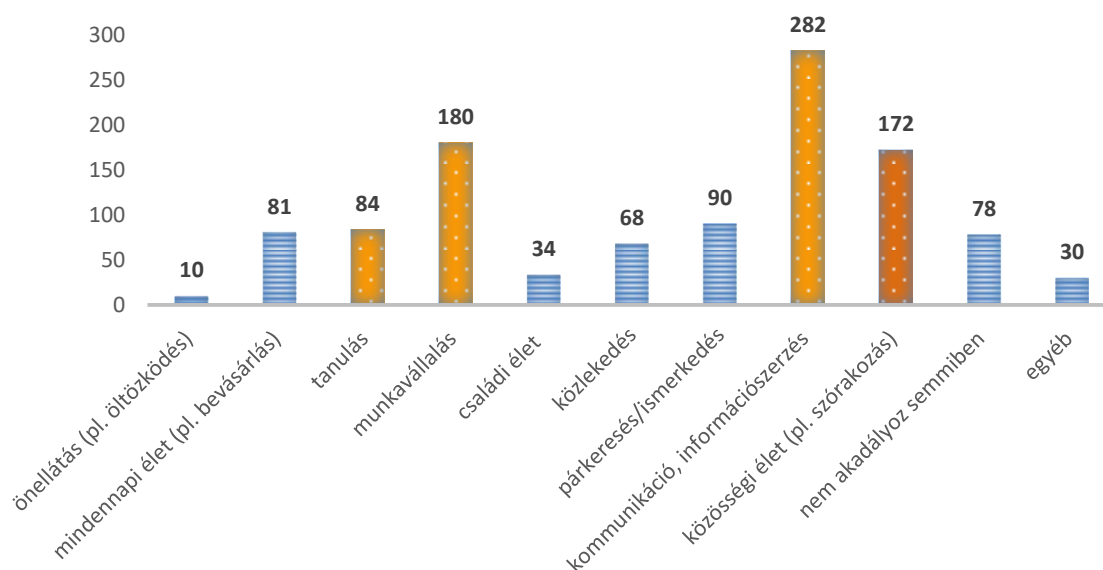
9. ábra: Siket személyek legmagasabb iskolai végzettség szerint történő megoszlása (fő) n=462 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

Arra a kérdésre, hogy a válaszadókat miben akadályozza leginkább a fogyatékosága a legtöbben nem meglepő módon a kommunikációt és információszerzést jelölték (25%) meg. A kérdésre mindenki válaszolt és összesen 1109 alkalommal jelölt meg különböző akadályokat a felsoroltak közül. A jelölések gyakoriságában a második helyen áll a munkavállalás (16%), majd ezt követi a közösségi életben való részvétel (16%). A harmadik helyen a párkeresés/ismerkedés kategória (8%), majd ezt követi a negyedik helyen a gyakoriság tekintetében 84 jelöléssel a tanulás (8%). A kérdés merít a KSH népszámláláskor használt kérdőívéből, azonban ott egyben szerepel például a tanulás és munkavállalás, mint akadály (10. ábra). Azonban fontosnak tartom megjegyezni, hogy a tanulást, képzést is értelmezhetjük úgy, mint egyfajta közösségben való részvételt, továbbá a kommunikáció és az ismeretszerzés is egy központi elemeként tekinthető.

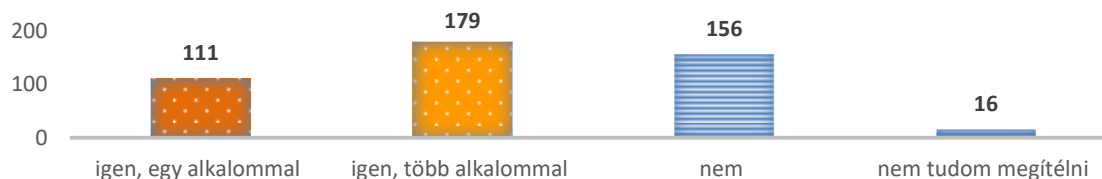
10. ábra: Miben akadályozza Önt leginkább a fogyatékosága? (fő) n=462 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

A kutatás szempontjából az egyik legfontosabb kérdés annak feltárása, hogy vajon a fogyatékosággal élő személyek megjelennek-e a felnőttképzésben, mint képzésben résztvevők. A kutatás előzményeként leírt KJM kutatás eredményei azt mutatták, hogy az engedéllyel rendelkező, válaszadó felnőttképzési intézmények 47,8%-ának képzéseiben vett részt fogyatékosággal élő személy. A siket és nagyothalló személyek részvételének aránya szintén alátámasztja ezt, hiszen a 462 fő kitöltő közül 24% egy alkalommal, míg 39% több alkalommal vett részt iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben. A válaszadók 34%-a nem, míg 3% nem tudja megítélni még a kapott bevezető információk, támpontok ellenére sem, hogy részt vett-e iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben. (11. ábra)

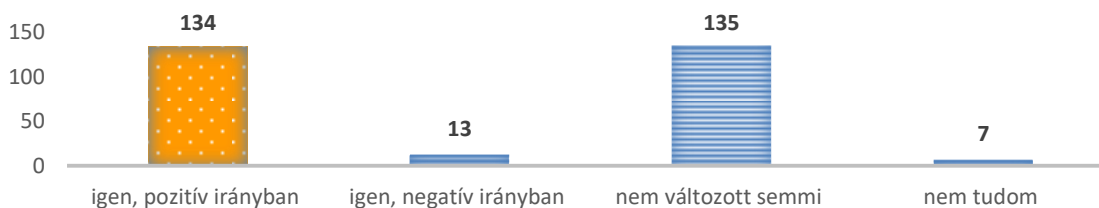
11. ábra: Siket és nagyothalló válaszadók iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben való részvétele (fő) n= 462 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

Arra a kérdésre, hogy változott-e bármi a kitöltő életében a képzés óta eltelt időben, a képzés következtében összesen 289 fő válaszolt, tehát csupán egy fő maradt ki az előző kérdésre kapott válaszok száma alapján. A 289 fő 46%-a érzi úgy, hogy igen, mégpedig pozitív irányban, míg 47% érzi úgy, hogy az életében egyáltalán nem változott semmi. A válaszadók 5%-a jelölte meg, hogy negatív irányban változott az élete, azonban erre vonatkozóan nem fejtette ki tapasztalatait. A válaszadók 2%-a nem tudja megítélni, hogy változott-e bármi az életében a képzés óta eltelt időben. (12. ábra)

12. ábra: Változott-e bármi az életében a képzés óta eltelt időben, a képzés következtében? (fő) n=289 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

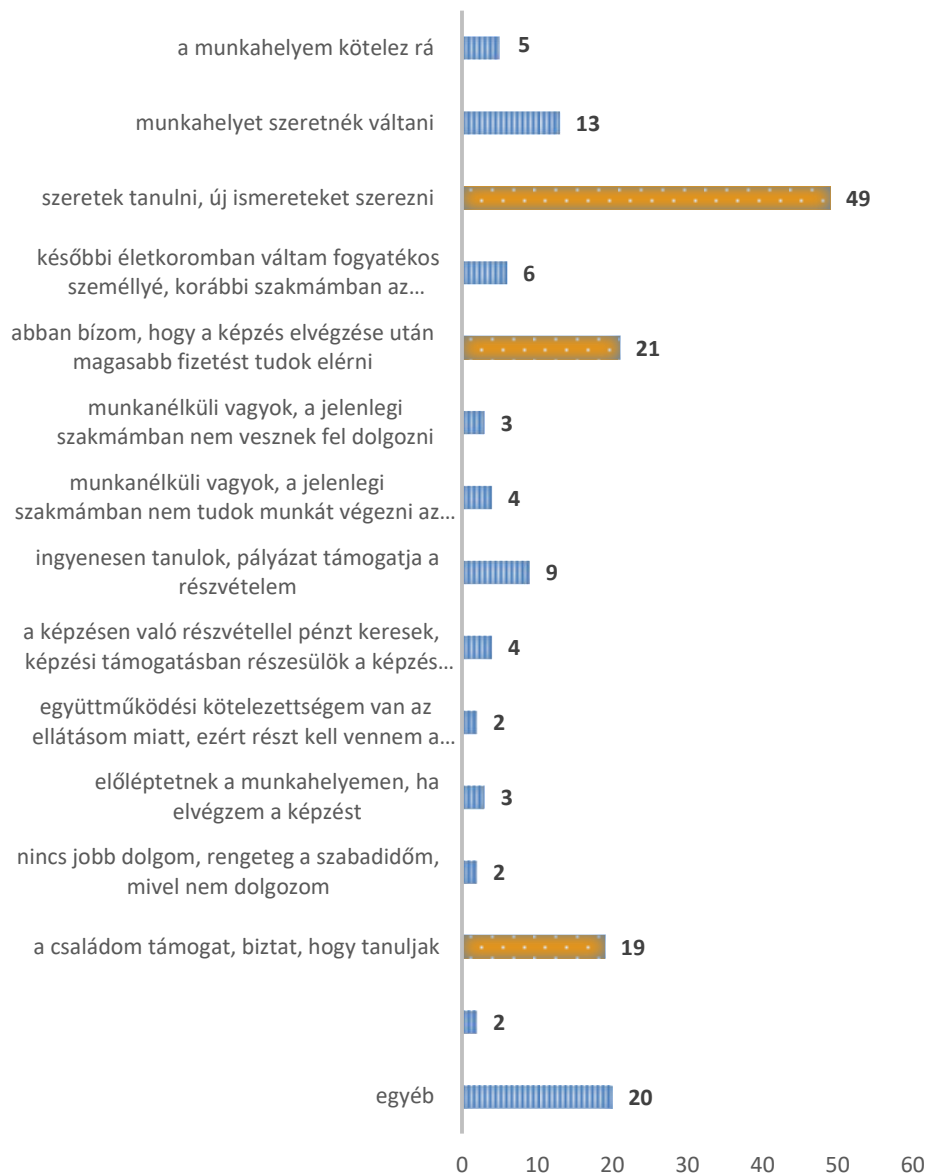
Azok a személyek, akik azt jelölték, hogy a képzés következtében pozitív irányban változott az életük többek között a következő válaszokat adták:

- „Nyíltabbá váltam az emberek felé.” (válaszadó 4)
- „Könnyebben találtam munkát.” (válaszadó 7)
- „Fejlesztette a világlátásomat, türelemre tanított.” (válaszadó 5)
- „Elvégeztem a képzést és el tudtam helyezkedni.” (válaszadó 24)
- „Segítséget adott a munkámhoz, sikeresebb lettem, több pénzt tudtam keresni.” (válaszadó 27)
- „Minden értelemben pozitív fordulat: szakmailag és családirag is.” (válaszadó 33)
- „Sokkal többet tudtam az adott területről így a munkában tudtam hasznosítani, amire pozitív visszajelzést kaptam.” (válaszadó 74)
- „Van szakmám.” (válaszadó 64)
- „Több információ, több tudás, munkalehetőség is jobb.” (válaszadó 109)
- „A hivatással együtt az emberi kapcsolataim, és az életkörülményeim is megváltoztak.” (válaszadó 94)
- „A munkámhoz szükséges korszerűbb, naprakészebb információkat és tudást szereztem.” (válaszadó 134)
- „Nem volt szakmám, a képzés után magasabb bérért tudok munkát vállalni.” (válaszadó 157)

Jelenleg 462 fő válaszadó közül 16% (75 fő) vesz részt képzésben és tanul valamit, 84% (387 fő) nem.

Arra a kérdésre, hogy milyen motivációs tényezők működnek bennük, amiért jelenleg is tanulnak a 13. ábrában láthatóak. Összesen 73 személy válaszolt a kérdésre a 75 főből, akik jelenleg is tanulnak, képzésben vesznek részt. (13. ábra) Egyértelműen megjelenik a tanulás és az új ismeretek megszerzésének szeretete, a karrierben történő előrelépés, a magasabb jövedelem elérésének a vágya és a primer környezet, a család biztatása, támogatása.

13. ábra: Motivációs tényezők a képzésbe történő bekapcsolódás kapcsán (fő) n= 462 fő

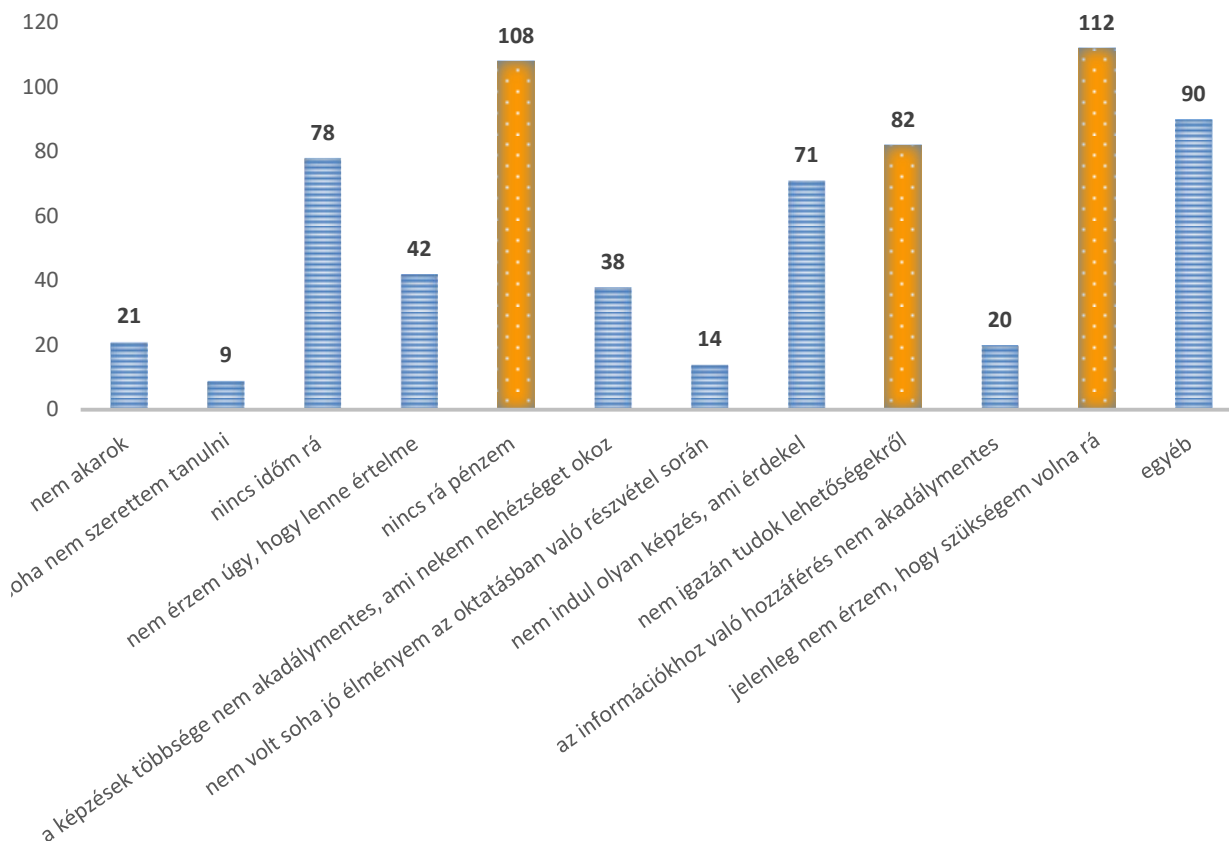


Forrás: saját kutatás, 2018

Kíváncsi voltam arra, hogy amennyiben a válaszadó nem vesz részt jelenleg semmilyen képzésben, annak milyen okai lehetnek. A kérdésre 389 fő válaszolt, tehát majdnem mindenki, aki számára releváns ez a kérdés. 112 fő (16%) azt válaszolta, hogy jelenleg nem érzi, hogy szüksége volna rá, 82 fő (12%) nem igazán tud a lehetőségekről, 108 főnek (16%) nem biztosítottak hozzá az anyagi források, de akadtak olyan válaszadók is, akiknek problémát jelent, hogy a képzések többsége nem

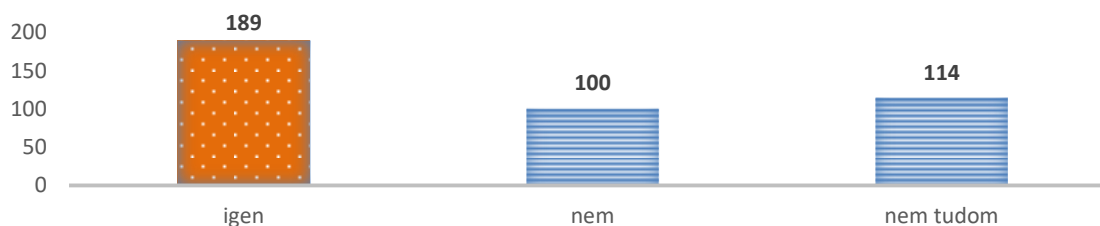
akadálymentes (6%), vagy aki úgy érzi, hogy nem indul olyan képzés, mely érdekelné (10%) (14. ábra). 403 válaszadó közül 189 fő jelezte (47%), hogy a jövőben szeretne képzésen részt venni, valamint 114 fő (28%) még bizonytalan, nem tudja ezt jelenleg egyértelműen eldönteni. (15. ábra)

14. ábra: Ha nem tanul és nem vesz részt semmilyen képzésen annak mi az oka? (fő) n=389 fő



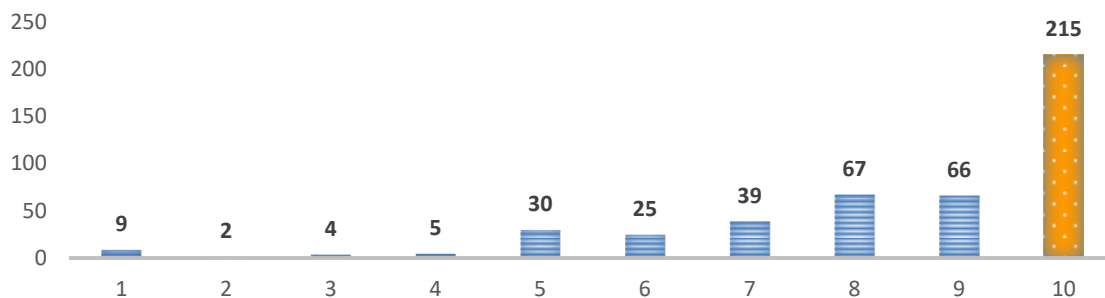
Forrás: saját kutatás, 2018

15. ábra: Ha nem tanul jelenleg, akkor szeretne a jövőben képzésen részt venni? (fő) n=403 fő



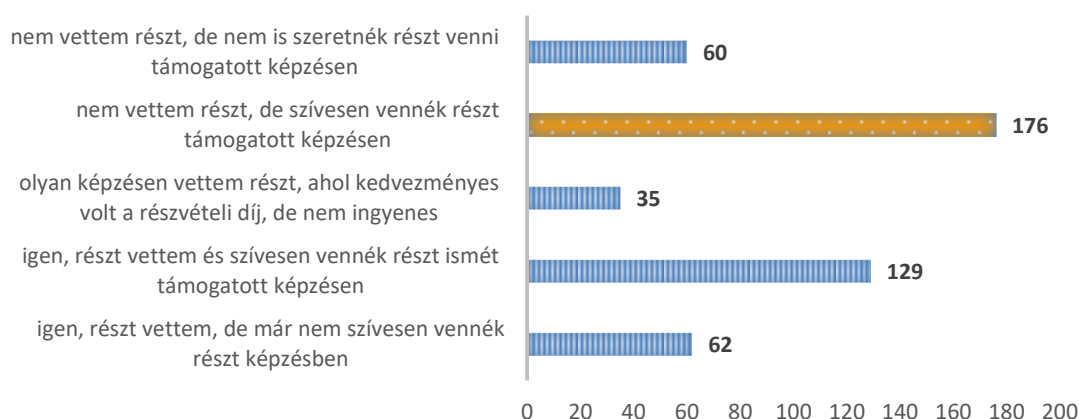
Forrás: saját kutatás, 2018

A kérdőívet kitöltő összes, 462 fő válaszadó 47%-a szerint a felnőttkori tanulás egy 10-fokú skálán értékelve a maximális értékkel egyenértékű, nagyon fontos. (16. ábra)

16. ábra: Ön szerint fontos a felnőttkori tanulás? (fő) n=462 fő

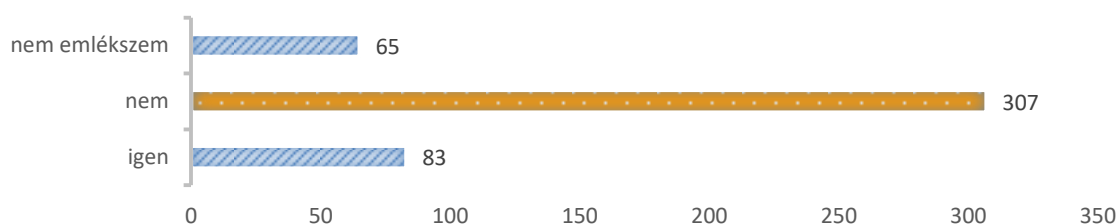
Forrás: saját kutatás, 2018

Arra a kérdésre, hogy a kitöltőnek volt-e lehetősége ingyenes, támogatott képzésben részt venni 462 fő válaszolt. A válaszadók közül 226 fő (49%) vett már részt egyszer vagy többször ingyenes, illetve kedvezményes részvételi díjú képzésben. 176 fő (38%) nem vett még részt, de szívesen tanulna a jövőben támogatott képzés keretében. (17. ábra)

17. ábra: Ingyenes, támogatott képzésben való részvétel aránya (fő) n=462 fő

Forrás: saját kutatás, 2018

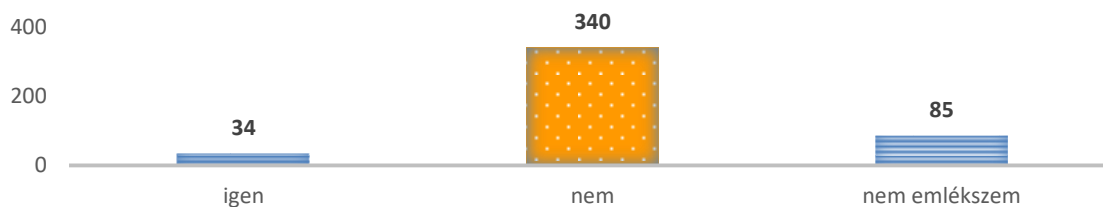
A kérdőívben irányult kérdés arra is, hogy felnőttképzési intézmény kérte-e bármikor arra a válaszadót, hogy hivatalos dokumentummal igazolja a fogyatékosságát. A 455 fő válaszadó közül 307 fő (68%) jelezte, hogy ilyen még történt, míg 83 fő (18%) esetében igen, 65 fő (14%) pedig nem emlékszik erre a mozzanatra a képzési folyamatban. (18. ábra)

18. ábra: Felnőttképzési intézmény kérte-e bármikor Öntől, hogy hivatalos dokumentummal igazolja fogyatékosságát? (fő) n= 455 fő

Forrás: saját kutatás, 2018

459 személy válasza alapján elmondható, hogy csupán 34 fő esetében, azaz a kérdésre válaszolók csupán 7%-nál fordult elő, hogy jelentkezését elutasította felnőttképzési intézmény arra hivatkozva, hogy fogyatékosága miatt nem tud részt venni a képzésen és a részvételét ezért nem tudja biztosítani. (19. ábra)

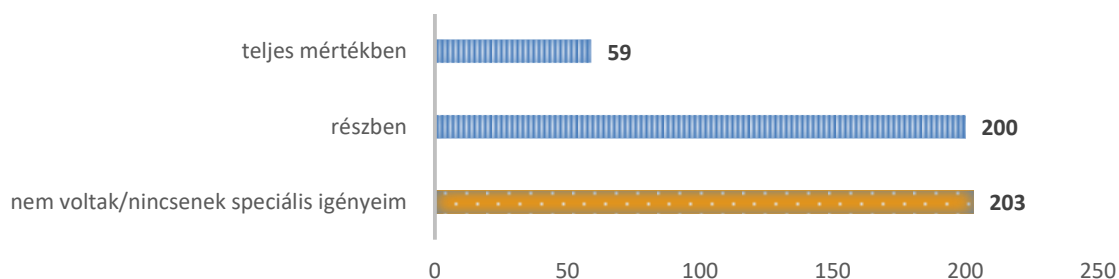
19. ábra: Jelentkezését utasította már el felnőttképzési intézmény arra hivatkozva, hogy fogyatékosága miatt nem tud részt venni a képzésen és a részvételét ezért nem tudja biztosítani? (fő!) n= 459 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

Egy kérdés erejéig arra kértem a kitöltőket, hogy eddig tanulási tapasztalataik alapján ítélik meg, hogy az oktatási intézmények mennyire tudják/tudták figyelembe venni a speciális igényeiket. A zárt kérdésben válaszadási opcióként megadtam a „nem voltak/nincsenek speciális igényeim” válaszlehetőséget, melyet 203 fő meg is jelölt. 462 fő válaszadóból csupán 59 fő jelezte, hogy úgy érzi, hogy teljes mértékben figyelembe tudják venni az oktatási, képzési intézmények a speciális igényeit, míg 200 fő szerint ez csak részben sikerül(t). (20. ábra)

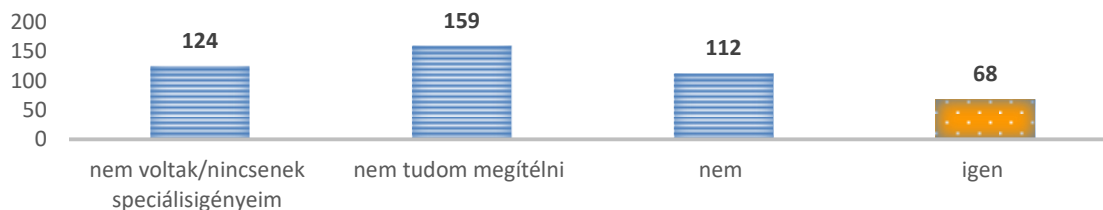
20. ábra: A képzőintézmény/oktatási intézmények mennyire tudják/tudták figyelembe venni az Ön speciális igényeit? (fő) n=462 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

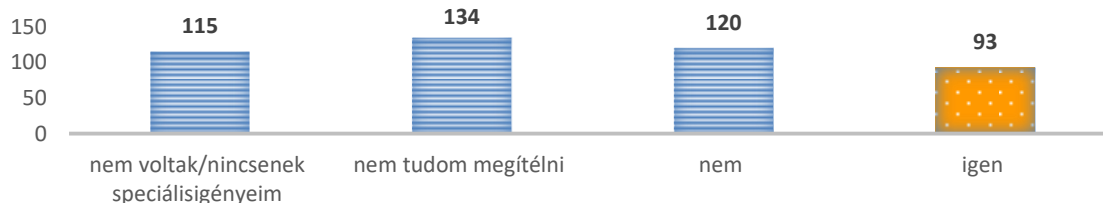
A korábbi KJM kutatásban az engedéllyel rendelkező felnőttképzési intézmények számára feltettem néhány kérdést arra vonatkozóan, hogy fogyatékosággal élő képzésben résztvevő esetén a speciális feltételek okoztak-e bármilyen nehézséget az oktatásszervezőnek/oktatónak/vizsgáztatónak. Ebben a kérdőívben is megjelenik ez a 3 kérdés, azonban fordítva az érintett személyek oldaláról közelítve kérdést. Mindhárom kérdésre minden kitöltő válaszolt (462 fő). A kérdésekre kapott válaszok a 21., 22. és a 23. sz. ábrában láthatóak.

21. ábra: Ön hogy érzi, a fogyatékoságából adódó speciális feltételek okoztak-e/okoznak-e bármilyen nehézséget az oktatásszervezőnek? (fő) n= 462 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

22. ábra: Ön hogy érzi, a fogyatékoságából adódó speciális feltételek okoztak-e/okoznak-e bármilyen nehézséget az oktatóknak? (fő) n= 462 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

23. ábra: Ön hogy érzi, a fogyatékoságából adódó speciális feltételek okoztak-e/okoznak-e bármilyen nehézséget az vizsgáztatóknak? (fő) n= 462 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

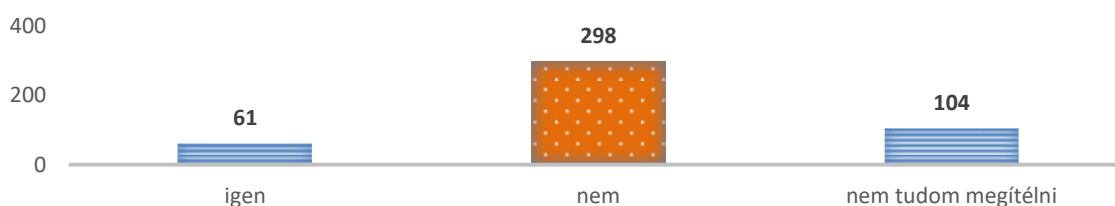
Megkértem a válaszadókat, hogy amennyiben bármelyik kérdés esetében jelzik, hogy felmerültek nehézségek a képzőintézmény oldaláról, akkor írják meg nekem, hogy milyen típusú nehézségről volt szó. Többek között a következő válaszok érkeztek:

- „Akkoriban nem volt lehetőség tolmács rendelés, és az volt a legnehezebb, hogy a társaimtól el kellett kérnem a füzeteit másolni, és végig figyelni, mit mond a tanár. Kiagyalni, hogy miről lehet szó. Folyamatosan stresszeltem.” (válaszadó 462)
- „Elsősorban infrastrukturális vagy hiányos ismeretekből fakadó nehézségek. Infrastrukturális nehézség például megfelelő fényviszonyok biztosítása. Hiányos ismeretekből fakadó nehézség, például amikor nem kíván kooperálni velem, mert úgysem leszek képes teljesíteni egy kurzust (?!).”(válaszadó 10)
- „A szájról olvasási kérésem ellenére gyakran elfordult az oktató és kimaradtak információk.” (válaszadó 18)

- „Tolmács közreműködése nem volt megengedett.” (válaszadó 46)
- „Ha hallássérültként jól beszél valaki, jól tud szájról olvasni, akkor az emberek (pl.: vizsgáztató) hajlamos azt hinni, hogy a probléma nem létezik. Halkan, oldalról, háttal beszél.” (válaszadó 72)
- „Minden esetben fel kell készülni, ha fogyatékkal élő tanuló jelentkezik, hogy mikre kell odafigyelni, ehhez viszont az érintetteket (oktatók, szervezők, vizsgáztatók) képezni kell, nem sok időt vesz fel, ugyanakkor nekik is könnyebb, sőt egy szakmai kihívás. Továbbá a fogyatékkal élőknek is jeleznie kell, miben tudnak segíteni, tehát a dolog kétoldalú.” (válaszadó 104)
- „Nem voltak partnerek, nem voltak empátikusak. Többször alaptalanul vádaskodtak (csalás, plágium) szóbeli vizsgák több alkalommal megzavarva más által. Fenyegető hangvételű levelezések oktatóval, az oktató részéről.” (válaszadó 111)
- „Oktatóknak folyamatosan figyelniük kellett volna arra, hogy biztosítsák a szájról olvasás lehetőségét (felém fordulva, artikulálva beszélve). Sokan elfelejtik, vagy olyan előadásmóddhoz szoktak hozzá, amiről nehéz leszokniuk (pl. folyamatosan sétálnak), de volt pár rosszindulatú oktató is, aki kereken kijelentette, hogy neki nincs kedve erre figyelni.” (válaszadó 119)
- „Beszédértés nehézsége. Szóbeli vizsgán a kérdés megértése. Néhány esetben a rossz válasz a kérdés rosszul értése miatt történt.” (válaszadó 154)
- „Nem értették mit szeretnék mondani, félreértettem a feltett kérdést.” (válaszadó 150)
- „Szerintem nem kíváncsiak az oktatók a másik hátrányos helyzetére, nem is kérdeznak rá. Amennyiben szól az illető, hogy milyen baja van, nem tudnak/nem is akarnak vele foglalkozni.” (válaszadó 204)
- „A vizsgáztató a kérésem ellenére sem beszélt hangosabban, hogy megértsem a kérdést.” (válaszadó 225)

A 462 válaszadó 13%-a (61 fő) érzi úgy, hogy érte őt hátrányos megkülönböztetés, diszkrimináció, míg 23%-uk (104 fő) nem tudja ezt megítélni. 298 fő (64%) egyértelműen azt állítja, hogy nem fordult még elő vele szemben negatív diszkrimináció. (24. ábra)

24. ábra: Érte-e Önt már hátrányos megkülönböztetés, diszkrimináció a felnőttképzésben fogyatékosága miatt? (fő) n= 462 válasz



Forrás: saját kutatás, 2018

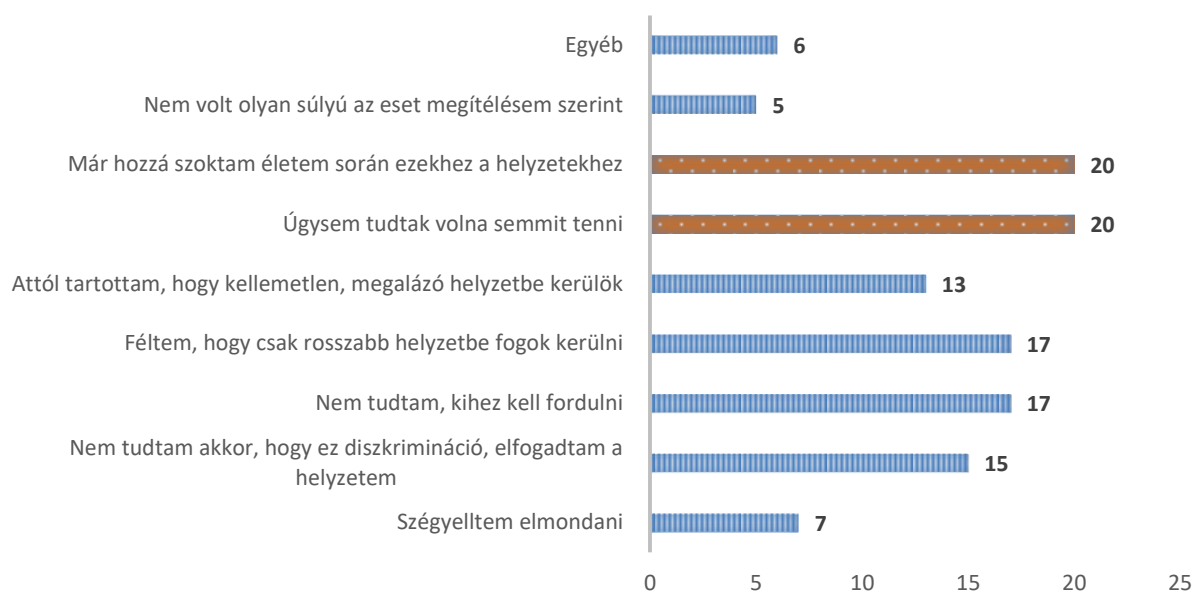
Néhány példa a válaszadók által írtak közül:

- „Olyan terembe osztottak be, ahová önállóan nem, csak segítséggel tudtam bejutni.” (válaszadó 36)
- „Egy olyan oktatóval találkoztam, aki vizsgáztatás során nem volt hajlandó a kérdéseket hangosan vagy írásban feltenni, végig suttogott kifejezett kérésem ellenére, aztán megbuktatott, mondván, semmire nem tudtam válaszolni.” (válaszadó 119)

- „Tanárnő nem tudta elfogadni, hogy van egy hallássérült hallgató, sok mindenre kell figyelni, szinte nagyon lejött tanárnőről, hogy "irtózik", "visszautasító" viselkedésmintát vett fel.”
(válaszadó 74)

A válaszokból kiderült, hogy azok a személyek, akik úgy élték meg, hogy diszkrimináció áldozatai lettek többségben nem tettek panaszt a történetek miatt. Kíváncsi voltam arra, hogy ennek vajon milyen okai lehetnek. 56 fő válaszolt a kérdésre és összesen 120 jelölést tett a lehetséges válaszok között. A leggyakrabban a „már hozzá szoktam életem során ezekhez a helyzetekhez és az „úgysem tudtak volna semmit tenni” válaszokkal találkozhatunk, azonban megjelenik az információhiány, miszerint az érintett személy nem tudja hová fordulhat, kitől kérhet tanácsot, adott esetben jogorvoslatot. (25. kérdés)

25. Ha nem tett panaszt a történetek miatt, annak mi az oka? (fő) n= 56 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

A 32. kérdésben arra kértem a válaszadókat, hogy hogy ítélik meg, hogy a **393/2013. (XI. 12.) Korm. rendeletben felsorolt tárgyi eszközök** mennyire segíthetik őket a tanuláshoz, oktatáshoz való egyenlő esélyű hozzáférésben. A válaszadáskor arra kértem őket, hogy ügyeljenek arra, hogy csak a fogyatékoságukhoz kapcsolódó felsorolással foglalkozzanak. Például, ha egy hallássérült személy töltötte a kérdőívet, akkor csak a hallássérült személyeknél felsorolt eszközöket vegye figyelembe a válaszadáskor, azonban ha látás- és mozgássérült személy is, akkor mind a két fogyatékosághoz tartozó eszközöket véleményezze. Az 1. sz. táblázatban olvashatóak a válaszok az egyes tárgyi eszközökre vonatkozóan, illetve a táblázat jobb szélső oszlopában, hogy az egyes tárgyi eszközzel kapcsolatban hány válaszadó nyilvánított véleményt.

1. sz. táblázat: 393/2013. (XI. 12.) Korm. rendeletben felsorolt tárgyi eszközök véleményezése az érintett személyek által

	Eszköz, berendezés	Az eszköz segítheti az akadálymentes tanulást	Nem segíti elő az akadálymentes részvételem a tanulási folyamatban	Nem ismerem ezt az eszközt	Összes válaszadó száma
	hallássérült személyek				
01.	Vezetékes vagy vezeték nélküli egyéni, vagy csoportos adó-vevő készülék	159	56	204	n= 419
02.	Hallásvizsgáló és hallókészülék-tesztelő felszerelés	152	104	156	n= 412
03.	Zöld alapon sárga, széles vonalközű tábla	10	75	283	n= 368
04.	A különböző nyelvi kommunikációs szinteknek megfelelő kifejezések képi megjelenítésére alkalmas elektronikus információhordozó	187	37	187	n= 411
05.	A nyelvi kommunikáció vizuális, auditív megjelenítésének ellenőrzésére alkalmas elektronikus eszközök	198	22	184	n= 404
06.	A nyelvi fejlődésükben akadályozottak kommunikációját segítő nyelv szemléltetésére alkalmas audiovizuális, illetve elektronikus eszköz	173	33	202	n= 408

Forrás: saját kutatás, 2018

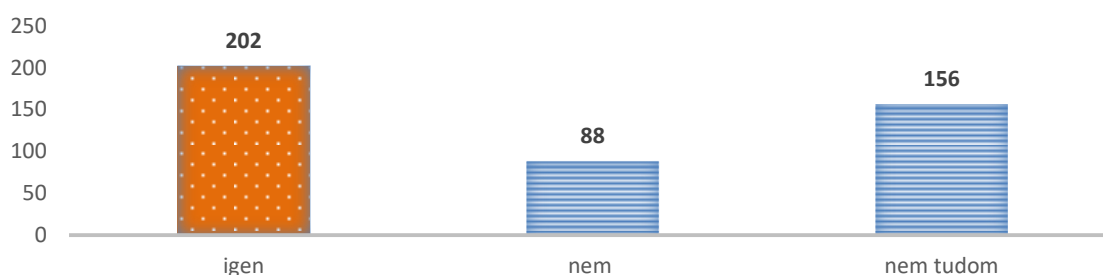
A következő kérdésben arra kértem őket, hogy sorolják fel azokat a személyi és tárgyi feltételeket az előző kérdésben felsoroltakon kívül, melyek mindenképpen szükségesek annak érdekében, hogy akadálymentes legyen a tanulási folyamat. A kérdésre 251 fő válaszolt összesen. A kormányrendeletből az érdekvédelmi szervezet által is jelzett **jelnyelvi tolmács** erőteljesen jelenik meg a válaszokban, mint alapvetően fontos és szükséges személyi feltétel. Szintén dominánsan jelen van a válaszok között a **tananyag írott formában történő átadása**, a **megfelelő fényviszonyok** és a **hallókészülék**. Több válaszadó kiemelte, hogy rendkívül fontos a **türelem**, a **jól artikulált beszéd**, a **tolerancia**, az **elfogadás az oktatók részéről**, valamint a **tanulótársak empátiája** is.

- „Esetemben kizárólag személyi feltételekről beszélhetünk. Artikuláltabb beszédet várnék el az oktatóktól, több vizuális megjelenítéssel és nagyobb türelmet az oktatók részéről.” (válaszadó 143)
- „Lassú, tagolt beszéd úgy hogy lássam a beszélő személy száját és leolvashassam onnan, amit mond.” (válaszadó 90)
- „Türelem, jól artikulált beszéd, a tanulótársak empátiája.” (válaszadó 408)

- „Tárgyi feltételek: 1) mikrofonos rendszer, amit az oktató használ és közvetlenül a hallókészülékembe küldi a hangot. 2) írott tananyag, amiben minden le van írva, ami szóban is elhangzott és a tananyag megértéséhez szükséges. Személyi: az oktató részéről empátia és akarat a segítségre.” (válaszadó 119)
- „Kész jegyzetek diktálás helyett, írásban vizsgáztatás.” (válaszadó 170)

Arra a kérdésre, hogy amennyiben lenne lehetőség arra, hogy a felnőttképzési intézmény biztosítson személyi segítséget, akkor a válaszadó képzésben résztvevő személy igénybe venné-e ezt a típusú szolgáltatást összesen 446 fő válaszolt. A 446 főből 202 fő (45%) igennel válaszolt, 88 fő (20%) nemmel, míg 156 fő (35%) nem tudja egyértelműen eldönteni. (26. ábra)

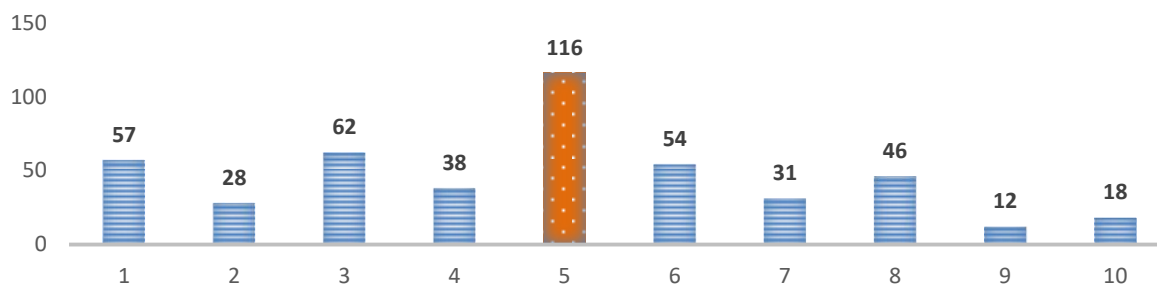
26. ábra: Ha a felnőttképzési intézmény biztosítana személyi segítséget a képzésben résztvevők számára, akkor Ön igénybe venné-e képzésben résztvevőként ezt a szolgáltatást? (fő) n=446 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

A 27. ábrában láthatóak, hogy a válaszadók (462 fő) szerint mennyi törekednek arra az oktatási intézmények, hogy a képzéseik akadálymentesítve valósuljanak meg.

27. ábra: Eddigi tapasztalatai szerint kérem, jelölje meg, hogy az Ön véleménye szerint mennyire törekednek arra az oktatási intézmények, hogy a képzéseik akadálymentesítve valósuljanak meg?



Forrás: saját kutatás, 2018

A 35. kérdésben arra kértem a válaszadókat, hogy határozzák meg, hogy az általam felsorolt állításokkal mennyire értenek egyet. A következő táblázatban foglaltam össze a kapott válaszokat.

2. sz. táblázat: 35. kérdéshez tartozó állításokra kapott válaszok

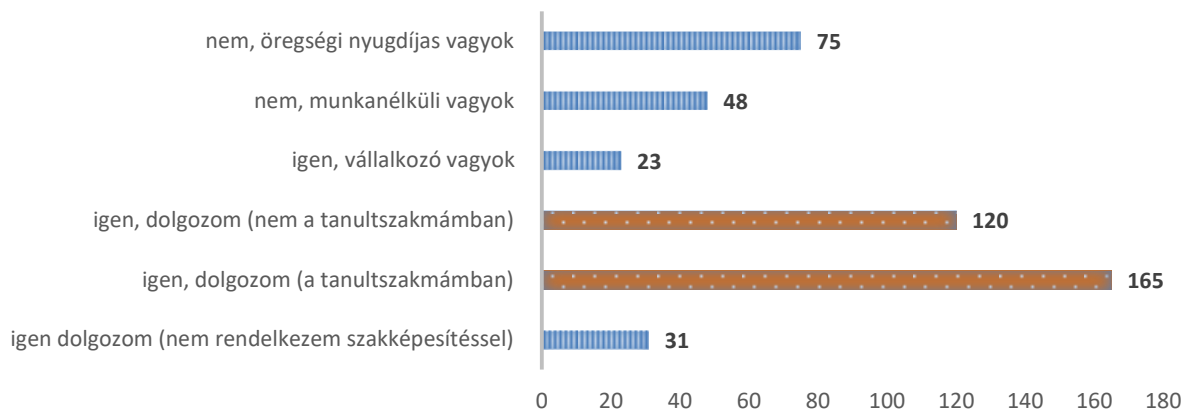
Állítások	Teljes mértékben	Többnyire igen	Inkább igen	Inkább nem	Többnyire nem	Egyáltalán nem	Összes válaszadó száma
A felnőttképzésben dolgozók számára szükséges volna olyan továbbképzés biztosítása, mely segítő információval látja el őket annak érdekében, hogy maximálisan segíteni tudják a képző intézményeket az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításának megteremtésében.	301	85	44	5	4	4	n= 443
Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézményrendszernek fontos szerepet kell vállalni a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek sikeres társadalmi (re)integrációjának érdekében.	277	103	42	6	4	7	n= 439
A fogyatékossgal élő személyek akkor tudnak részt venni képzéseken, ha valamilyen pályázat, támogatás biztosítja a részvételt.	178	125	83	23	14	12	n= 435
A felnőttkori tanulás nagymértékben képes hozzájárulni a munkavállalási esélyek növeléséhez.	262	94	48	14	7	7	n= 432
A fogyatékossgal élő személyeket rendszeresen éri hátrányos megkülönböztetés, diszkrimináció a felnőttképzés területén	103	82	108	70	45	19	n= 427
A fogyatékossgal élő felnőttek többsége elsősorban a képzésekhez történő akadálymentes hozzáférés hiányában nem vesz részt a felnőttképzésben.	106	95	123	61	25	16	n= 426
Az oktatóknak, oktatásszervezőknek, vizsgáztatóknak problémát okoz a speciális szükségletre való reagálás	121	117	109	45	23	7	n= 422
A fogyatékossgal élő felnőttek szívesen tanulnának, de nem létezik egy olyan egész életen át tartó tanulásukat támogató tanulási rendszer, amely segítené eligazodásukat, karriermenedzsmentjüket.	173	109	90	27	19	8	n= 426
Ha a fogyatékossgal élő felnőtt tanulni szeretne, akkor számos speciális igényekre kell odafigyelni az oktatási intézményeknek.	164	126	102	25	7	4	n= 428
A fogyatékossgal élő személyek részvétele a képzéseken teljesen természetes kell, hogy legyen, semmilyen aránytalanul nagy terhet nem kell, hogy jelentsen a képző intézmények számára a részvétel biztosítása.	284	90	40	11	3	2	n= 430
A felnőttképzési intézményeknek kötelessége biztosítani az akadálymentes hozzáférést képzéseikhez.	275	83	56	12	1	4	n= 431

Forrás: saját kutatás, 2018

A 462 fő válaszadó közül 193 fő megváltozott munkaképességű személynek minősül a munkaerőpiacon, 200 fő nem, továbbá 71 fő nem tudja megítélni. Arra a kérdésre, hogy dolgozik-e

jelenleg, 462 fő válaszolt. A 28. ábrában láthatjuk, hogy a válaszadók 69%-a dolgozik (316 fő), míg a válaszadók csupán 10%-a (48 fő) munkanélküli.

28. ábra: Siket és nagyothalló válaszadók munkaerő-piaci helyzete (fő) n= 462 fő

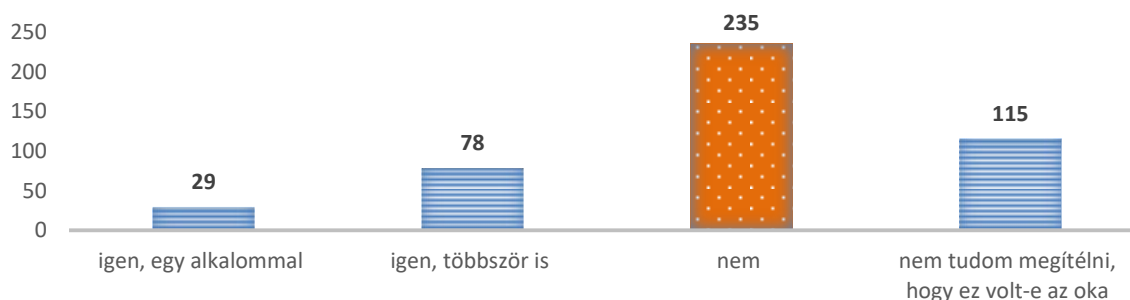


Forrás: saját kutatás, 2018

A 120 főből, aki úgy válaszolt az előző kérdésre, hogy dolgozik, de nem a tanult szakmájában, 40 fő állítja, hogy a fogyatékosága miatt nem veszik fel dolgozni. 42 fő pedig azt jelezte, hogy nem sikerül munkát találni a tanult szakmájában. (28. ábra)

Arra a kérdésre, hogy utasították-e már el a jelentkezését egy munkahelyen arra hivatkozva, hogy nem elég képzett vagy, hogy nem megfelelő a képzettsége az állás betöltéséhez 457 fő válaszolt. (29. ábra)

29. ábra: Utasították-e már el a jelentkezését egy munkahelyen arra hivatkozva, hogy nem elég képzett vagy, hogy nem megfelelő a képzettsége az állás betöltéséhez? (fő) n= 457 fő



Forrás: saját kutatás, 2018

A kérdőívben volt lehetőség arra is, hogy a kitöltők szabadon beszámoljanak tapasztalataikról a felnőttkori tanulás és munkavállalás kapcsán. Nézzünk ezek közül néhányat:

- "2 éve próbálkoztam felnőttképzésen, de másfél hónap után be kellett látnom, hogy nem tudom teljesíteni az elvárást, nem tudtam felkészülni, nem hallottam szinte semmit, és így feladtam, nem tehettem mást. Nem volt így értelme, nem tudtam a ""normális"" emberekhez felzárkózni, és nem az akaratban volt a hiba. A gyakorlat még rosszabb volt, akkor tényleg csak álltam, és fogalmam sem volt, mi a teendő, míg mások már tették, amit az oktató mondott. Szégyen, szomorúság, igazságtalanság ez volt a másfél hónap." (válaszadó 291)

-
- *„Minden tanulásban eltöltött idő után változik a világról és a benne élő emberekről kialakult képem és ez számomra nagyon jó.” (válaszadó 275)*
 - *„Minden ismeret megszerzése értékesebbé teszi az embert, és az önbizalmat növeli.” (válaszadó 297)*
 - *„A számítástechnikai ismeretek nélkül nem tudnék kapcsolatot tartani az ismerőseimmel, nem tudnám betölteni jelenlegi beosztásomat.” (válaszadó 268)*
 - *„Eredetileg kutató szerettem volna lenni, de akkoriban már az egyik fülemre egyáltalán nem hallottam, a másikra viszont akkor még igen (nem volt törvényszerű, hogy a másikkal is gond lesz majd a későbbiekben. A gimi orvosa egyből közölte, hogy az szóba se jöhet.... Ugyanígy nem jöhetett szóba pl. a rendőrségi munka se, ami szintén érdekelt volna. Megjegyzem, ismerek olyan orvost, aki szintén nagyothall, gyerekkora óta, anno mégis elvégezhette az orvosi egyetemet..” (válaszadó 182)*
 - *„Írásban nem lehet az előadások anyagát beszerezni. Ilyen módon a hallássérülteket teljes mértékben kizárják a képzésben való részvételből.” (válaszadó 129)*
 - *„Hallássérültként sok tapasztalatot szereztem az emberi viselkedés problémájáról. Mi országunk még egy kicsit “zöldfülű” az elfogadás területén. Már két éve élek Angliában, számomra most is hihetetlen, hogy mennyire elfogadóak az emberek a fogyatékkal élőkkel. Minden ember egyenlő. Hallók között végeztem az általánost, és rengeteg rossz tapasztalatot szereztem a tanárok miatt.” (válaszadó 200)*
 - *„Csak általánosságban: úgy érzékelem, hogy a felsorolt hátrányos helyzetek közül társadalmilag inkább köztudott és elfogadott a mozgássérült és látássérült "állapot" és ezekben az esetekben az emberek elfogadóbbak és segítőkészebbek, mint a hallássérültekkel szemben. Tapasztalataim szerint a hallássérült embereket egyértelműen az értelmi fogyatékosok kategóriájába sorolják és nem tudnak velük mit kezdeni. Értem ezalatt az oktatási intézményeket is. Különösen, ha valaki nyelvet akar tanulni, vagy abból vizsgázni. Alapvető hozzáállás az, hogy egy hallássérült minnek akar nyelvet tanulni? A vizsgáztatáshoz pedig semmilyen segítő berendezéssel (pl. a hallott szöveg értése) nem találkoztam eddig (lehet, hogy most már más a helyzet, de évekkkel ezelőtt a felvázoltakkal találkoztam).” (válaszadó 235)*
 - *„Jó lenne egy olyan szakma amiben teljes értékű emberként dolgozhatnék!..”. (válaszadó 216)*
 - *„Vannak előítéletek munkahelyen és oktatásban is, de vannak, akik jól informáltak. Informálni kell az ép társadalmat a sérültekről, hogy ők is értékesek, ők is tudnak tanulni, dolgozni és akarnak is!” (válaszadó 421)*
 - *„Engem különösebb hátrány nem ért sem a közoktatásban, sem a felnőttképzésben, sem a munkahelyeimen. Család, barátok, oktatók, munkatársak, főnökök segítőkészek. Összességében véve rendben ment minden. A tanult szakmámat nem szeretem, szeretnék váltani, ezért önképzéshez folyamodom, és úgy érzem, jól állok vele.” (válaszadó 239)*
 - *„Akkor jelentkezem egy tanfolyamra például, ha tudom azt, hogy megfelelek a jelenlegi egészségi állapotomban is. Ezért nem utasítottak el munkahelyen sem. Nehéz beszélni erről, mert úgy gondolom, az emberek többsége nem tud mit kezdeni ezzel az állapottal, pedig néha csak apróságra lenne szükség, például felém fordulva beszéljen, ne motyogjon, ne hadarjon stb.” (válaszadó 424)*

- *„Jelenlegi tanulmányaim folytatom nagyon jól állnak hozzám és segítőkészek. Az előző iskolámban rengeteg sebet szereztem, aminek a feldolgozásában sokat segítettek. Jelenleg iskola mellett dolgozom is folyamatos délutános és éjszakai munkákban. Ott pl. Miattam szoktak rá a belső levelezésre.” (válaszadó 434)*
- *„A leggyakoribb ok szerintem, hogy nem bízunk eléggé magunkban. Mindannyian félünk az elutasítástól, az esetleges megaláztatástól. Többnyire az oktatásszervező, képzésvezető, munkaadó már ha meghallja a fogyatékkal élő kifejezést, rögtön azzal jön, hogy nem vagy képes ellátni a feladatot ilyen-olyan okokra hivatkozva. Persze, ez többnyire nem igaz, hiszen nem jelentkeznénk olyan képzésre, munkára, amit véleményünk szerint mi nem tudnánk elvégezni. Az elutasítás pedig nagyrészt kudarc számunkra...” (válaszadó 436)*
- *„A tanár kezdeményezte a felmentést. Közölte, hogy neki nincs ereje, türelme külön elmagyarázni mindent nekem, aki nem hall jól.” (válaszadó 450)*
- *„Gyógypedagógusnak jeleztem (aki a képzést koordinálta) válasz: "jajjj hát ez az oktató ilyen, nem lehet mit tenni" (válaszadó 450)*
- *„Tanárok esetében nem figyelnek oda és nem is informálódnak, tabuként kezelik.” (válaszadó 443)*
- *„Nem mindig vették figyelembe, hogy közelebb szeretnék ülni, hogy mindent jól halljak, valamint a rendkívül visszhangos teremben hiába ültem közelebb, ez szinte semmit nem segített (visszhangot még a mai modern hallókészülékek sem tudják megfelelően kezelni a beszédérthetőség érdekében)” (válaszadó 450)*
- *„Nem tudják, hogyan kell tanítani, milyen feladatokat tudok megoldani, nem gondoltak arra, hogy akadálymentes legyen a tananyag, vagy a vizsgaanyag.” (válaszadó 443)*
- *„Nem tudok hitelesen válaszolni azokra a kérdésekre, hogy ért-e hátrányos megkülönböztetés az oktatásban, mivel mióta megváltozott munkaképességű vagyok (7 éve) szerettem volna ugyan tanulni, de sosem mertem belevágni a nehézségem miatt.” (válaszadó 422)*

1. A KUTATÁS VÁRHATÓ EREDMÉNYEI

A kutatás hozzájárulhat:

- Hiánypótló információk szerzéséhez a fogyatékossgal élő személyek képzésben történő részvételére vonatkozóan, mind a felnőttképzési, mint pedig az érintett, fogyatékossgal élő személyek oldaláról.
- Fogyatékossgal élő személyek egész életen át tartó tanulását, képzését biztosító rendszer létrejöttének megalapozásához
- A gyakorló szakemberek, intézmények tapasztalatainak, attitűdjeinek, meglévő ismereteinek, skilljeinek és továbbképzési igényeinek feltérképezéséhez.
- Egy hatékonyabb, a munkaerőpiac elvárásaira reagáló képzési rendszer létrejöttéhez, mely intenzívebben, fókuszáltabban képes segíteni a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci elhelyezkedését, figyelembe veszi az eltérő tanulási szükségleteket.
- Szakirányú továbbképzések megalapozásához (képzők képzése)
- Hatékonyabb kommunikációhoz a felnőttképzési intézmények és a különböző érdekvédelmi és civil szervezetek között.
- Szükség esetén jogszabály-módosító javaslat megfogalmazásához, alátámasztásához.

- A kutatás eredményeivel hozzájárulhat a foglalkozási rehabilitáció oktatási-képzési célú tevékenységrendszerének fejlesztéséhez.

Felhasznált szakirodalom

- Európai Bizottság (2010): Európa 2020 - Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. Bizottsági Közlemény, Brüsszel
- Európai Bizottság (2010): Európai fogyatékoságügyi stratégia 2010-2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt, EB, Brüsszel
- Farkas Éva (2013): A láthatatlan szakma. Tények és tendenciák a felnőttképzés 25 évéről. typiArt Médiaműhely Kft., Pécs 185-240.
- Hangya Dóra (2013): *"Esélyegyenlőségi útmutató" Fogyatékosokkal élők és megváltozott munkaképességűek esélyei és lehetőségei a felnőttképzésben "A Guide to Equal Opportunities" – Opportunities for People with Disabilities and Decreased Work Ability in Adult Education* In: Szabó Ferenc: International Conference on Vocational and Adult Education, Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar, Szeged, p. 271-281
- Központi Statisztikai Hivatal (2013): 2011. évi népszámlálás 3. Országos adatok, KSH, Budapest
- United Nations (2006): The Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol, United Nations, New York

Törvények, rendeletek

- 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- 2009. évi CXXXIX. törvény a 2011. évi népszámlálásról
- 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról
- [2013. évi LXII. törvény](#) a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény módosításáról.
- 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről
- 393/2013. (XI. 12.) Korm. rendelet folytatásához szükséges engedélyezési eljárásra és követelményrendszerre, a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásának vezetésére, valamint a felnőttképzést folytató intézmények ellenőrzésére vonatkozó részletes szabályokról

SZILÁGYI Brigitta

Az MTMI (STEM) készségek korai azonosítása a felsőoktatásban a lemorzsolódás csökkentése érdekében

Bevezetés

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (BME) mint felsőoktatási intézmény elsődleges célja, hogy az ambiciózus, felvételt nyert hallgatókból a gyakorlatban, az iparban és a kutatásban alkalmazható tudással rendelkező szakembereket képezzen. Annak ellenére, hogy a BME-re csak viszonylag magas pontszámmal lehet bekerülni, számos hallgató kulturális sokként éli meg, amikor szembesül a tényleges egyetemi követelményekkel. A magyarországi egyetemekre úgy nyerhetnek felvételt a diákok, hogy a szakok által megkövetelt tárgyakból megfelelő szinten érettségi vizsgát tesznek és egy bonyolult, az érettségi eredménye mellett a középiskolai tanulmányi eredményeket és egyéb eredményeket (versenyek, nyelvvizsga) is figyelembe vevő pontszámítási rendszerben kell a választott szakra való bekerüléshez elegendő mennyiségű pontot összegyűjteni. Ennek részben az az oka, hogy sokan nem rendelkeznek biztos tudással azokból a tárgyakból, melyekre az egyetemi tantárgyak építeni kívánnak, de nem kis mértékben járul ehhez hozzá az, hogy a középiskolában nem tanították meg őket azokra a technikákra, vagy nem tanulták meg azokat, melyek nagy mennyiségű anyag rövid idő alatt történő elsajátításához szükségesek. Elsősorban ezek az okai a nem csekély lemorzsolódásnak.

A BME nyolc karából hét ún. STEM¹ szak. A STEM szakok esetén a képzésből diploma nélkül kimaradó hallgatók százalékos aránya mind a hazai, mind a külföldi felsőoktatási intézményekben kimutathatóan nagyobb, mint a felsőoktatás más területein. Ugyanakkor mind a hazai, mind az európai munkaerő piacon jelentős hiány mutatkozik STEM végzettségű munkavállalókból.

A probléma feltérképezésére, orvoslására került beadásra az Erasmus+ Strategic Partnership Program keretein belül az "Early identification of STEM readiness and targeted academic interventions (readySTEMgo)"² nevű projekt [1], amelynek elsődleges célja olyan javaslatok megfogalmazása, módszerek kidolgozása, melyekkel a lemorzsolódás csökkenthető. A projekt ezt három kulcselem meghatározásával közelíti meg: feltérképezi a beérkező hallgatók tanulási készségeit, diagnosztikai célú felmérésekkel megállapítja a veszélyben lévő hallgatók csoportját és ezek támogatására, felzárkóztatására szolgáló módszereket, eszközöket fejleszt ki.

A program továbbá különös hangsúlyt fektet azoknak a nehézségeknek a leküzdésére, melyekkel az ún. elsőgenerációs hallgatók (olyan hallgatók, akiknek a szülei nem rendelkeznek felsőfokú végzettséggel) szembesülnek. A BME e projekt részeseként, 5 külföldi egyetemmel együttműködve hallgatói körében felmérések megszervezésével és megíratásával támogatja ezt az európai kezdeményezést, aktív szerepet vállalva a kérdőívek kidolgozásában és a kiértékelések munkálataiban is. Az alábbiakban bemutatjuk a projekt keretében a BME-n 2015-ben megíratásra került, a hazai sajátosságokkal kapcsolatos kérdésekkel kiegészített diagnosztikai célú LASSI (Learning

¹ STEM mozaikszó, eredete az angol Science, Technology, Engineering and Mathematics – magyarul: MTMI

² STEM készségek korai azonosítása és célzott egyetemi beavatkozások

and Study Strategies Inventory) [2] kérdőívet, valamint a BME hat szakának közel 1000 hallgatója által kitöltött felmérés eredményeit és azok értékelését.

A readySTEMgo ERASMUS+ STRATEGIC PARTNERSHIP PROJECT

Cél, résztvevő intézmények

Azt, hogy az EU a világgazdaságban jelenleg betöltött pozícióját javítani, de legalább megőrizni tudja és innovatív, tudás alapú társadalomként létezhessen a továbbiakban, veszélyezteti az, hogy a STEM területen mind a középfokú, mind a felsőfokú oktatásban kevés a hallgató, aminek következtében jelentős a munkaerőhiány a kutatás-fejlesztésben és az ipari gyártásban is. További problémát okoz, hogy STEM területeken a tanulmányaikat elkezdők közül sokan nem maradnak benn az elkezdett képzési programban, magas a tanulmányaikat diploma megszerzése nélkül elhagyó hallgatók aránya – sokkal magasabb, mint ahogy ez más területeken tapasztalható. Ez a szám sajnos a BME-n is elég magas, az egész képzési időre közel 30%. Ez alól csak a Vegyészmérnöki és Biomérnöki Kar a pozitív kivétel. (Az erre vonatkozó adatok a BME éves kontrolling jelentésben megtalálhatók.[3])

A projekt fő célja az, hogy megvizsgálja azokat a tényezőket, melyek hozzájárulhatnak a természettudományos és mérnöki tanulmányok sikeres befejezéséhez továbbá az, hogy megállapítsa, melyek azok a kulcsfontosságú készségek, kompetenciák, melyekkel az egyetemre felvett STEM szakos hallgatóknak rendelkezniük kell ahhoz, hogy tanulmányaikat eredményesen folytassák, majd az általuk választott STEM területen diplomát szerezzenek. A stratégiai partnerség keretében végzett kutatás során sor kerül a kulcsfontosságú készségek vizsgálatára, diagnosztikai tesztek kiválasztására és megalkotására, a készségek, kompetenciák fejlesztésére, a feltárt hiányosságok pótlásának elősegítésére innovatív tanulási módszereket alkalmazó beavatkozási eszközök („intervention tools”) kifejlesztésére. Ez utóbbi csoportba tartoznak a BME-n több évvel ezelőtt bevezetett „Bevezető matematika”, „Bevezető fizika”, „Bevezető kémia” tárgyak, de ilyen pl. az augusztusban tartott Kémszám tábor, CathUp Program, Zero2Hero Program is. A különböző mentor körök működése, az osztályfőnöki rendszer is sokat segít a hiányosságaik pótlásában, a leszakadás megelőzésében.

A projekt keretében végzett vizsgálat a természettudományos képzésben a fizikus és a matematikus szakokra, a mérnöki képzésben pedig az építőmérnöki, gépészmérnöki, vegyészmérnöki és villamosmérnöki szakokra terjedt ki.

A KU Leuven által vezetett projektben hat egyetem - magyar részről a BME – és a SEFI (European Society for Engineering Education) vesz részt. A projekt koordinátora a University of Leuven (KU Leuven). A KU Leuven irányítja a projektet, együttműködésben az ún. “key” partnerekkel, melyek a Hamburg University of Technology (TUHH) és a University of Zilina (UNIZA). Az ún. „supporting” partnerek a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (BME), az Aalto University és a University of Birmingham. A SEFI a projekt hálózati partnere, feladata a projektben elért eredmények népszerűsítése, közkinccsé tétele.

A projekt ütemezése

A projekt 2014. október 1-én indult és 2017. szeptember 30-án fejeződik be. A „kick-off meeting”-re 2014. november 19-én került sor Leuvenben. A projekt ütemezése a „kick-off meeting”-et követően további öt „transnational meeting”-et tartalmaz, kettőt a “key” partnereknél (Hamburg és Zsolna (Zilina)), további hármat pedig az éves SEFI konferenciához csatlakozva, azok helyszínén.

Első lépéseként a résztvevő egyetemeken STEM oktatási programjainak összehasonlítása történt meg, a közös képzési területek meghatározása alapján került kiválasztásra a vizsgálatokban részt vevő hat szak. Ezt követte a közös „nyelv” kialakítása, a használt fogalmak, definíciók egyértelművé tétele, az egyetemre való bejutás feltételeinek összegyűjtése, a felvett hallgatók tudásszintjének mérésével kapcsolatos módszerek és technikák összegyűjtése, valamint a felmérés során kiderült hiányosságok pótlását, az egyetemi tanulmányok eredményes folytatását elősegítő intézkedések (felzárkóztató kurzusok, diák-tutorok alkalmazása, tankörök és osztályfőnöki rendszer stb.) feltárása, összegyűjtése.

A következő fázisban a szakirodalomban fellelhető, statisztikai és pszichológiai vizsgálatokkal megalapozott diagnosztikai módszerek, tesztek összegyűjtése történt meg. A 2015 májusában Hamburgban tartott meetingen elsősorban a javasolt kérdőívek, a kitöltés megszervezésének módja, valamint az irodalmi adatok áttekintése és a kutatómunka alapján készült tanulmányok megvitatása valósult meg.

2015 májusában készült el a „First year student experience” nevű, a BME-re kifejlesztett kérdőív, mely a KU Leuven szerverén volt elérhető. A BME-n a Központi Tanulmányi Hivatal (KTH) közreműködésével felkért hallgatók közel 25%-a töltötte ki az elektronikus kérdőívet.

2015. július 1-én Orleansban a SEFI éves konferenciájához csatlakozó meetingen a kutatások első eredményeinek publikálása, a kérdőívvel kapcsolatos kérdések és az esettanulmányok diszkusziója történt meg. Itt dőlt el, hogy a BME-n, a KU Leuven-en, az UNIZA-n és a University of Birmingham-en a LASSI (Learning and Study Strategies Inventory) kérdőív kerül megíratásra két alkalommal: először közvetlenül a félév elején, majd a vizsgaidőszak után. A BME-n a szorgalmi időszak vége felé megírandó másik kérdőív a PASS (Procrastination Assessment Scale) lett.

Augusztusban elkészült a LASSI (Learning And Study Strategies Inventory) kérdőív kiegészített magyar változata, mely többek között a középiskolában matematikából, fizikából, kémiából szerzett érdemjegyekre, az érettségi szintjére és eredményére, a szülők felsőfokú végzettségére kérdezett rá. A BME-n a papír alapú kérdőívet 990 hallgató töltötte ki érvényesen. A Neptun kód segítségével a kérdőív adatai összekapcsolásra kerültek a szeptemberben matematikából megírt „Nulladik zárthelyi” eredményeivel. A „Nulladik zárthelyi” egy olyan 15 tesztkérdésből álló matematikadolgozat, amely a beérkező hallgatók tudásszintjét méri, ezt az első oktatási héten írják meg a BME hallgatói, megfelelő szinten történő teljesítése szükséges feltétele az első féléves kalkulus tárgy teljesítésének.

2015. november végén elkészült a PASS kérdőív magyar nyelvű változata, mely a KU Leuven szerverén volt elérhető. 2015 decemberében a BME-n a KTH közreműködésével a kérdőív kitöltésére felkért hallgatók kb. 22%-a töltötte ki az elektronikus kérdőívet.

A 2016. április 14-én Zsolnán megtartott „transnational meeting”-re olyan anyag készült, amely a LASSI felmérésre adott válaszok és a félévi tanulmányi eredmények között keres kapcsolatot. Az együttműködés keretében három egyetemen (BME, KU Leuven, UNIZA) végzett LASSI felmérés eredményeinek összehasonlítása a SEFI 2016 szeptemberében Tamperében tartott éves kongresszusán került bemutatásra. [4]

Mindezekkel párhuzamosan folyt a BME-n végzett felmérés adatainak a hat vizsgált szak szerinti feldolgozása és analízise, melynek eredményeit a következő részek mutatják be.

A hallgatóknak a szeptemberi kérdőívre adott válaszai középiskolai tanulmányaik során szerzett tapasztalataikon alapultak és egyetemi tanulmányaikkal kapcsolatos várakozásaikat tükrözték. Szerettük volna látni, hogy féléves egyetemi tapasztalattal rendelkezve, a vizsgaidőszakon túljutva mi

a véleményük, módosult-e, és ha igen, hogyan, ezért 2016 februárjában a LASSI kérdőívet további kérdésekkel egészítettük ki, melyek a hallgatók első féléves és vizsgaidőszaki tapasztalataira kérdezek rá. A kérdőív kitöltése ezúttal elektronikus úton történt, melyet a hallgatók a KU Leuven szerverén elérhettek el. A kitöltés 2016. március 6-án zárult, a kitöltésre felkért hallgatók kb. 1/3-a töltötte ki az elektronikus kérdőívet.

Az előző év tapasztalatait hasznosítva a LASSI kérdőív rövidített, 40 kérdésből álló változatának megíratására 2016. szeptember végén és október elején került sor a BME-n a már említett szakok elsőéveseinek körében.

A felmérés

Nemek szerinti eloszlás

A felmérésben a BME egyetem nyolc kara közül öt kar - az Építőmérnöki Kar, a Gépészmérnöki Kar, a Vegyészmérnöki és Biomérnöki Kar, a Villamosmérnöki és Informatikai Kar és a Természettudományi Kar - hat szakának - a vegyészmérnök, építőmérnök, gépészmérnök, villamosmérnök, matematika és fizika alapszakok - elsőéves hallgatói vettek részt.

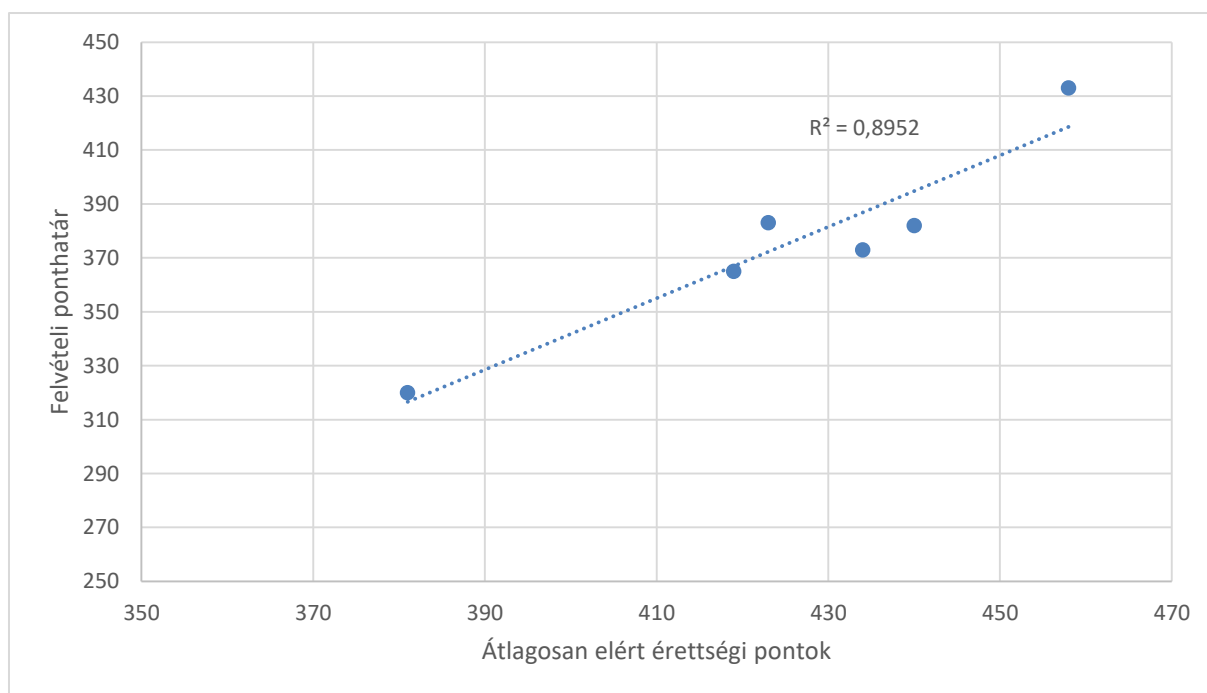
A kérdőívet kitöltő 990 hallgató nemek szerinti eloszlása: 80% férfi, 20%-a nő. Annak ellenére, hogy a BME évek óta erőfeszítést tesz a hallgatónők számának növelésére különféle programok, pl. a Leányok Napja megszervezésével, néhány karon kevesen vannak. A villamosmérnöki szakon a kérdőívet kitöltött 322 hallgató 9%-a volt csak hallgatónő. Vannak olyan szakok, melyeknél ez az arány sokkal kedvezőbb; a felmérésben szereplők közül ilyenek az építőmérnöki és a vegyészmérnöki szakok. Ezen utóbbinál a hallgatók 47%-a nő. A a STEM területhez tartozó képzéseken Európa más országaiban is hasonló a helyzet, általában alacsony a nők aránya.

Kiegészítő kérdések

A kérdőív alapvetően két részből áll: magából a LASSI kérdőívből és hazai sajátosságokkal (felvételi rendszerrel, középiskolai eredményekkel, szakválasztással, szociális háttérrel, stb.) kapcsolatos további kiegészítő kérdésekből. Ezen utóbbiakkal szerepelnek a kérdőív elején, így ezeket tárgyaljuk először.

A hallgatók átlagosan elért érettségi pontszámai és a felvételi ponthatárok³ közötti összefüggést mutatja az 1. ábra. A két pontszám között egyértelmű Pearson-korreláció figyelhető meg, melynek korrelációs tényezője 0.8952 értékű. Hangsúlyoznunk kell, hogy lineáris kapcsolatot csak a fent említett két mennyiség között sikerült kimutatnunk. Sokkal gyengébb a korreláció a középiskolából hozott és a félév kezdetén megírt matematika szintfelmérésen elért pontszámok között.

³ Forrás: https://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_rangsorok



1. ábra. Átlagos érettségi pontok és felvételi ponthatárok korrelációja

A fenti ábrából látható, hogy a felvételi ponthatárok jó közelítéssel megjósolhatók. Az egyetemre jelentkező leendő hallgatók általában tudják, hogy melyik intézménybe mekkora eséllyel tudnak bekerülni és ennek megfelelően adják be felvételi jelentkezésüket.

A szociális háttér, mobilitás

Megkérdeztük, hogy a kérdőívet kitöltő hallgatók szüleinek legalább egyike rendelkezik-e felsőfokú végzettséggel. A válaszokból kiderült, hogy a BME-re felvett hallgatók közel 30%-a ún. elsőgenerációs értelmiségi, tehát a társadalmi mobilitás a BME-re jelentkezett hallgatók körében - különösen a mérnökhallgatók körében - sokkal nagyobb, mint számos más egyetemi szakon. A felmérésben részt vevő szakok hallgatói között jelentős eltérés tapasztalható: az építőmérnök hallgatók szüleinek csupán 56%-a, míg a matematikus hallgatók szüleinek 85%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel. A BME-re felvett hallgatók között az elsőgenerációs értelmiségiek aránya többszöröse a nyugat-európai partnereknél mértnél.

A szak választása

A diákok életében fontos döntés annak a felsőfokú intézménynek a kiválasztása, ahol tanulmányaikat folytatni kívánják és ezen belül a szaké is. Ez nagymértékben meghatározhatja jövőendő karrierjüket. A döntést számos tényező befolyásolja: az érdeklődés, a tanárok, barátok, szülők véleménye, a Nyílt Napokon szerzett benyomások, az intézmény presztízse, stb.

Megkérdeztük a hallgatókat, mikor döntöttek jelenlegi szakjuk mellett. Kiderült, hogy a diákok 37%-a már az utolsó év kezdete előtt eldöntötte, hol akar továbbtanulni. Ez azt is jelenti, hogy 63% még az utolsó év kezdete előtt (tehát a fakultációválasztás után egy teljes évvel) sem döntött el, hogy milyen szakot választ. A középiskola utolsó két évében Magyarországon a diákok két általuk választott tárgyat magasabb óraszámban tanulhatnak. Ezek a tárgyak a továbbtanulás szempontjából fontos tantárgyak, az ezeken megtanultak nagyban hozzájárulnak a sikeres egyetemi teljesítéshez. 22% csak közvetlenül a jelentkezési határidő előtt döntött. A matematika szakra járóknál ez a szám

41%, közülük sokan az utolsó pillanatra hagyták a döntést. A magyar felvételi eljárásnak hangsúlyos eleme a felvételi pontok begyűjtése, ennek nem egyszer a boldoguláshoz szükséges tudásszint megszerzése is áldozatul esik. Ha a tanuló nem a tervei szerint haladt a pontok begyűjtésével, akkor az aktuális értéknek megfelelő intézményt és szakot választja.

1. táblázat. Mikor döntötte el véglegesen, hogy jelenlegi szakjára jelentkezik?

	A középiskola utolsó évének kezdete előtt	A középiskola első évében	A középiskola második évében	Közvetlenül a jelentkezési határidő előtt
Vegyésmérnök	35%	13%	40%	12%
Építőmérnök	34%	14%	20%	31%
Villamosmérnök	34%	18%	28%	19%
Gépésmérnök	42%	15%	22%	21%
Matematika	39%	3%	13%	41%
Fizika	42%	5%	27%	24%
TELJES	37%	15%	26%	22%

A választott szak

Az előző bizonytalanságok magyarázhatják azt is, hogy a frissen felvett hallgatók 40%-ának hiányos fogalmi vannak felvett tantárgyait illetően (2. táblázat). A matematika szakra járó hallgatóknál a kérdésre „Van pontos képe az Ön által ebben a félévben felvett tantárgyak tartalmát illetően?” a nemmel válaszolók aránya meghaladja az 50%-ot. Még a legjobb esetben is 30% körül van a nem válasz. Tehát a felvett hallgatók több, mint egyharmadának nincs pontos képe választott szakjáról. Ez nem szerencsés, de nem feltétlenül jelent problémát, mert ennek lehet az is az oka, hogy ugyan a hallgató elkötelezett a kiválasztott szakterület iránt, csak nem vette a fáradságot, hogy utánanézzon leendő tantárgyainak.

2. táblázat. Van pontos képe az Ön által ebben a félévben felvett tantárgyak tartalmát illetően?

Szak	Nem	Igen
Vegyésmérnök	43%	56%
Építőmérnök	47%	52%
Villamosmérnök	35%	65%

Szak	Nem	Igen
Gépészmérnök	38%	61%
Matematika	54%	46%
Fizika	32%	68%
TELJES	40%	60%

Hasonló bizonytalanság figyelhető meg a „Mennyire biztos abban, hogy jelenlegi egyetemi tanulmányainak (szak) választása helyes?”kérdéssel kapcsolatban (3. táblázat). A hallgatók kevesebb, mint harmada biztos abban, hogy helyesen választott szakot. A felénél kicsit több érzi egészen biztosnak a választását és csak alig akad olyan - kevesebb, mint 1% -, aki úgy érzi, hogy rossz szakra jött. Ezek az adatok elég megnyugtatóak, hiszen a kezdeti bizonytalanság és tájékozatlanság ellenére a legtöbb hallgató elégedett döntésével.

3. táblázat. Mennyire biztos abban, hogy jelenlegi egyetemi tanulmányainak (szak) választása helyes?

Szak	Egyáltalán nem		Nem		Többé-kevesébé		Elég biztos		100% biztos		Nincs adat	
Vegyészmérnök	1	0,7%	2	1,4%	16	11,7%	69	50,4%	49	35,8%	0	0%
Építőmérnök	2	1,2%	1	0,6%	32	20%	80	50%	45	28,2%	0	0%
Villamosmérnök	1	0,3%	3	0,9%	44	13,6%	163	50,6%	111	34,6%	0	0%
Gépészmérnök	1	0,3%	2	0,6%	56	19,2%	157	54%	65	25%	3	0,9%
Matematika	0	0%	0	0%	9	23,1%	23	59%	7	17,9%	0	0%
Fizikus	0	0%	0	0%	10	24,4%	19	46,3%	12	29,3%	0	0%
TELJES	5	0,5%	8	0,8%	167	16,9%	511	51,9%	289	29,4%	3	0,3%

Arra a kérdésre, hogy gondolkodtak-e a STEM területen kívül való elhelyezkedésről, a hallgatók többsége, több mint 70% nimmel válaszolt. Ebből a szempontból érdekes a matematika szak, mert a matematikából jó hallgatók előtt nyitva állnak a gazdasági szakok is, ami kívül esik a STEM területén. Hasonló a helyzet a fizikus szakra jelentkezőkkel is.

A középiskolában szerzett jegyek

A BME-re az országos átlagnál magasabb pontszámokkal lehet csak bekerülni. Az, aki kisebb erőfeszítés árán szeretne diplomához jutni, nem a BME-t választja. Az 4. táblázatban a felvételt nyert hallgatók utolsó középiskolai tanévének év végi matematika érdemjegye látható. Elégséges érdemjegy nincs az adatsorban, közepes is csak 1%-ban jelenik meg a táblán. Jó érdemjegy ugyan előfordul (14%), de matematikából a legtöbben jeles érdemjeggyel zárták középiskolai tanulmányaikat. Azt, hogy az érdemjegyek mennyire tükrözik a tényleges tudást nehéz megmondani, mert a kapott osztályzat sajnálatos módon nem független a középiskolától.

4. táblázat. Hallgatók középiskolás matematika év végi érdemjegyei

Szak	3	4	5
Vegyésmérnök	0%	2%	98%
Építőmérnök	3%	35%	62%
Villamosmérnök	2%	17%	81%
Gépésmérnök	0%	19%	81%
Matematika	0%	8%	92%
Fizika	2%	5%	93%
TELJES	1%	14%	85%

Fizikából illetve kémiából a kettes érdemjegy is megjelenik a táblázatban, pedig ezek többé-kevésbé szaktárgyaknak tekinthetők. Ugyan egy jó mérnöknek mindegyiket illene tudnia, de elég gyakori, hogy pl. egy villamosmérnöknek készülő tanuló nem veszi komolyan a kémiát, a vegyésmérnöknek készülő pedig a fizikát.

A felmérés szerint a válaszadók 99%-a érettségizett matematikából (a maradék 1% a feltehetően hibásan kitöltött kérdőív okán nem, hiszen a matematika érettségi kötelező a magyar oktatási rendszerben) és több mint fele emelt szinten. A két szintet fontos egymástól megkülönböztetni, hiszen jelentős különbség van a kettő között, az emelt szintű érettségi anyaga sokkal bővebb, nehezebb feladatokat tartalmaz. Ez az eltérés jól megfigyelhető a Nulladik matematika zárthelyi dolgozatok eredményén is: az emelt szinten érettségizők lényegesen magasabb pontszámot értek el, mint a középszinten érettségizők. Tapasztalható, hogy mind emelt, mind középszinten a diákok jelentős része jeles (5) érdemjegyet hozott. Ennek elérése azonban nem túl nehéz feladat; közép szinten 80% fölött, emelt szint esetén pedig 60% fölött jeles az elért eredmény. Érthető, hogy közepes érdemjegy csak mutatóban szerepel, kevesebb, mint 1%-os értékkel. Fizikából és kémiából nem kötelező az érettségi, ez meg is látszik az érdemjegyeken.

Önbizalom

Az, hogy a diákok mennyire magabiztosan állnak hozzá saját tanulmányaikhoz és eredményeikhez, nagyban befolyásolja teljesítőképességüket és viszonyukat a tennivalókhöz. A kérdőív alapján a megkérdezett hallgatók többsége határozott és kellő önbizalommal rendelkezik. Arra a kérdésre, hogy mennyire biztos az első év sikeres befejezésében, hatos skálán 73% válaszolt 5-6 értékkel és további 18% 4-essel. A hallgatók csupán a 1%-a nem biztos az első év sikeres befejezésében. Megemlítendő, hogy a felmérés az első hetekben készült, amikor a hallgatók a középiskolai tudást mérő Nulladik zárthelyin kívül egyéb megmértetésen még nem estek át.

Erőfeszítés a középiskolában

Saját bevallásuk szerint, a diákok csupán 27%-a tanult keményen, illetve nagyon keményen, 38%-a átlagosan és összesen 35%-a nem, vagy egyáltalán nem keményen. Az egyetemen más a helyzet,

mint a középiskolában; nagy az anyag és kevés az elsajátítására rendelkezésre álló idő. Hiába tehetséges valaki és jó matematikából, ha nem áll neki a feladatok, példasorok, gyakorlásához, nem tanul rendszeresen, nem fogja tudni teljesíteni a követelményeket. Ez így van más tárgyakkal is. Az a diák, akinek nem kellett keményen tanulnia ahhoz, hogy kitűnőre végezze el középiskolát és felvételt nyerjen az egyetemre, könnyen bajba kerülhet, ha időben nem sajátítja el a nagy mennyiségű anyag megtanulásához szükséges technikákat. Ugyan a középiskolai tanuláshoz képest éles váltást jelentenek az egyetemi tanulmányok, a hallgatóink többsége meg tud felelni a megváltozott követelményeknek. A közelgő zárhelyi dolgozatok és feladat-beadási határidők a hallgatókat kemény tanulásra készítetik, többségük jól adaptálódik. Az idejében el nem sajátított ismeretek és a kellően be nem gyakorolt technikák azonban még a felsőbb éves egyetemi tanulmányokban is éreztetik hatásukat.

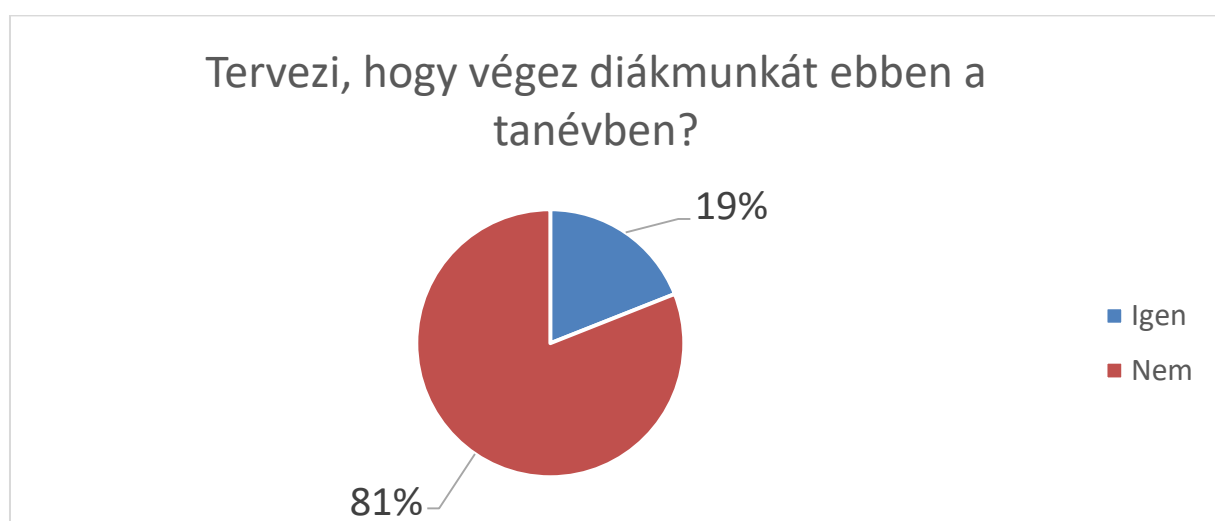
Nyári felzárkóztató tanfolyam

A kérdőív rákérdez az egyetemi adaptációt segítő nyári tanfolyamokra is. Az első félév kezdete előtt szervezett tanfolyamokon a felvett hallgatók mindössze 9%-a vett részt. Kiemelkednek a vegyészmérnök hallgatók 25%-os részvétellel; fizika szakos hallgatók közül pedig egy sem vett részt ilyen tanfolyamon. Bár sok hallgatónak nagyon hasznos lenne a részvétel, a hallgatók eredményes megszólítását nehezíti, hogy a diákok csak a nyár közepén értesülnek egyetemi felvételükről. Ekkorra pedig a különféle programok, nyaralások időpontja már rögzítésre került.

Diákmunka

Sok hallgató gondol arra, hogy diákmunkát vállaljon, de csak egy részük kezd tanulmányaik mellett dolgozni. A kérdőív kitöltői közül csupán 19% gondolja úgy, hogy diákmunkát fog végezni (2. ábra), de az első években valószínűleg ennél kevesebben fogják ezt megtenni. Szerencsésnek mondhatók hallgatóink, hogy többségük nincs rászorulva a tanulmányai alatti pénzkeresésre. Azok közül, akik munkát szeretnének vállalni, több mint 60% heti 5 órában kíván dolgozni, ám vannak olyanok is (a dolgozni kívánók 6%-a), akik heti több mint 20 órában kívánnak munkát vállalni. Ez már túl sok és könnyen a tanulmányok rovására mehet.

2. ábra. Tervezi, hogy végez diákmunkát ebben a tanévben?



A LASSI kérdőív

A LASSI (Learning And Study Strategies Inventory) kérdőív összesen 77, gondosan megválogatott kérdésből áll. Mindegyik kérdés egy-egy kategóriába tartozik, attól függően, hogy mely készségre kérdez rá közvetetten vagy közvetlenül. A kérdések véletlenszerű sorrendben lettek összerakva, így nem látni a közöttük fennálló kapcsolatot. A kitöltők nem tudják, hogy az egyes kérdések mit mérnek, és azt sem, hogy milyen készségeket akarnak feltérképezni. Arra kértük őket, hogy a kérdésekre őszintén válaszoljanak és a lehetőségek közül azt a választ jelöljék be, amelyik rájuk legjobban jellemző.

A nem következetes válaszok kiszűrésére a kérdőív tartalmaz fordított kérdéseket és olyan kérdéseket is, amelyek egymással szemben állnak. A statisztikai adatok belső konzisztenciájának mértékét az ún. Cronbach-alfa méri. A BME-n kitöltött kérdőívek esetén ez a szám kifejezetten magas, 0.75-0.88 értékű. Ez azt jelzi, hogy a hallgatók következetes válaszokat adtak, tehát az adatok megbízhatóak.

A LASSI a tanulás eredményességével kapcsolatos 10 kérdéscsoportból áll:

- 1) Hozzáállás
- 2) Motiváció
- 3) Időbeosztás
- 4) Szorongás
- 5) Koncentráció
- 6) Információ feldolgozás
- 7) Főbb gondolatok kiválasztása
- 8) Tanulási segédletek
- 9) Öntesztelés
- 10) Tesztstratégiák.

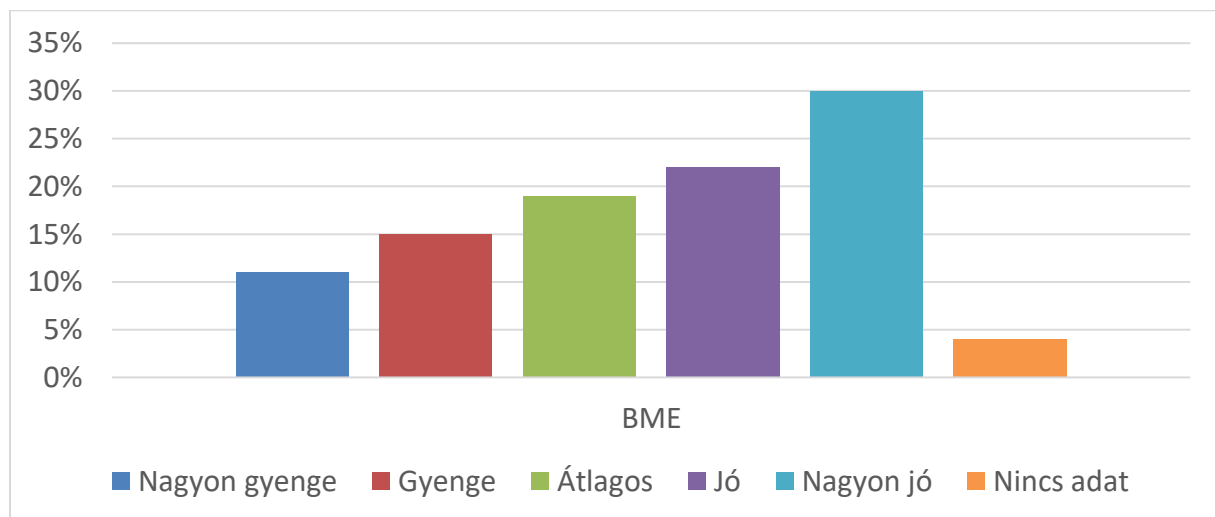
A kérdőív kiértékelésekor csoportonként kiszámításra kerültek a fentebb már említett belső korrelációs tényezők, a Cronbach-alfák. Minden csoporthoz 8 kérdés tartozik, kivéve a „Főbb gondolatok kiválasztása” csoporthoz, amelyhez csupán 5. A különböző csoportok között is van korreláció. Mindegyik csoport egyedi módon van pontozva, előre megírt rendszer alapján. A csoportokat valamilyen viszonyítási ponthoz, etalonhoz kell igazítani, ez a Belgiumban élő flamand populáció. Az egyetem első évére vonatkozik és a következő öt kategóriával rendelkezik: nagyon gyenge, gyenge, átlagos, jó és nagyon jó. Mind a 10 csoportnak különálló pontozási rendszere van. A továbbiakban minden csoportot külön tárgyalunk.

1.1.1 Hozzáállás

A hallgató viszonyulása az egyetemhez és tanulmányaihoz kiemelkedő fontosságú. Jó hozzáállás nélkül nehéz bármit is elérni az egyetemen, ez hatványozottan érvényes a STEM szakokon. A válaszokból látszik, hogy a BME-n kifejezetten pozitív a hallgatók hozzáállása. Kiemelkednek a fizika szakos hallgatók, akiknek több mint fele „nagyon jó” minősítést kapott. Bár „jó” és „nagyon jó” értékelést együttesen a kérdőívet kitöltők kb. 60%-a ért el, a maradék 40%-a javíthatna hozzáállásán. Ez elsősorban a hallgatón múlik, az egyetem ezt a készséget csak kis mértékben tudja befolyásolni. Ha

valaki például, nem szereti a lineáris algebrát és emiatt romlik a hozzáállása egyetemi tanulmányaihoz, azon nem lehet sokat segíteni, mert a tárgyat mindenképpen meg kell tanulnia. A hozzáállást javíthatja az aktív részvétel az egyetemi közösségi életben. Ha a hallgatók nemcsak a szigorú értelemben vett tananyaggal foglalkoznak, hanem részt vesznek a szakkollégiumok vagy öntevékeny körök munkájában, jobban megértik a tananyag gyakorlati hasznát, értékes szakmai tapasztalatot és tudást szerezhetnek. Értelmet nyerhetnek az elvont definíciók és tételek és pozitív tényező egy ilyen közösség által kifejtett húzóerő is. A kérdőívet kitöltött hallgatók hozzáállásának eloszlása a 3. ábrán látható.

3. ábra. Hozzáállás BME



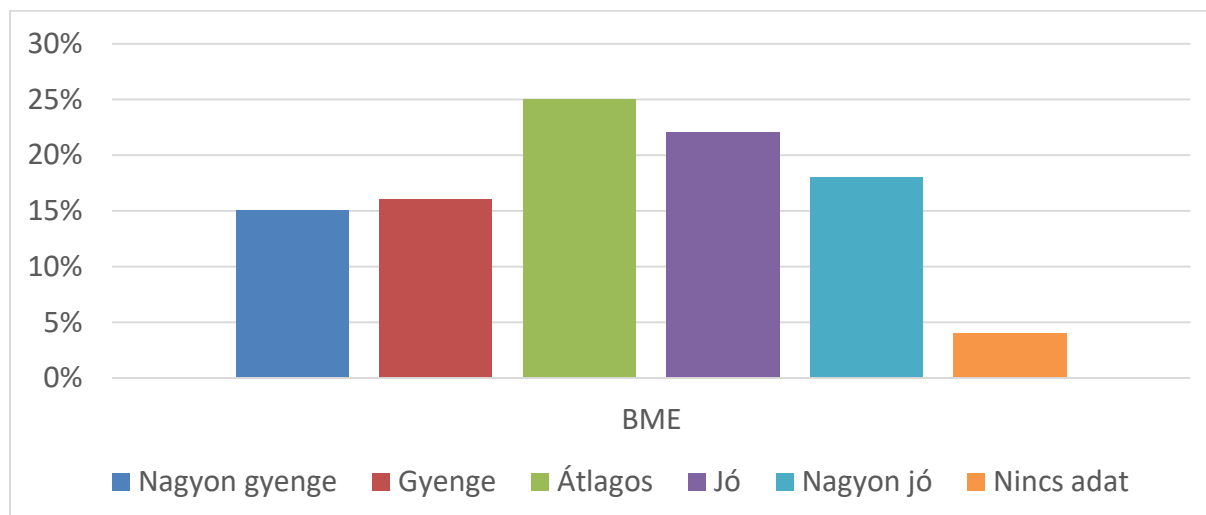
1.1.2 Motiváció

Az, hogy egy hallgató mennyire motivált, erősen befolyásolja tanulmányi eredményét és az általa megszereshető tudás mennyiségét. Az elkötelezettség értékes tulajdonság. Az egyetemi tanulmányok során mindenkinek lehet jobb, illetve rosszabb időszaka, de ha eredményes kíván lenni, mindvégig motiváltnak kell maradni és teljesítenie kell a következő kihívást vagy feladatot. A motiváció hajtja a hallgatót az első szemesztertől kezdve a diploma megszerzéséig.

A BME elsőéves hallgatói között a motiváció nagyobb szórást mutat, mint a hozzáállás. Van olyan szak, melynél a Gauss-eloszlást csúcsa a „nagyon jó” értéken helyezkedik el (vegyésmérnöki szak), más szakokon a csúcs a középben van (építőmérnöki és villamosmérnöki szakok) vagy lapos az eloszlás (gépésmérnöki szak). Ugyan átlagosan több hallgató ért el jó eredményt, mint gyengét, a motivációt erősíteni kellene. A motiváció összesített eloszlása a 4. ábrán látható

Az egyetemnek a motivációt előmozdító lehetőségét egy személyes tapasztalaton keresztül mutatjuk be. A gépésmérnöki karon a mechatronika, energetika, ipari termék- és formatervező szakok matematikaoktatását tartó tanszék, a Geometria Tanszék új módszertani struktúráját fejlesztett ki, amelynek része egy motivációs háló is [5]. A gyakorlatok folyamán a hallgatók minden második órán egy ún. kis-zárthelyit írnak, amely az előző két gyakorlat anyagát öleli fel. Ennek a kis-zárthelyinek a megírása nem kötelező, viszont eredményét pluszpontként beszámítják a félév végén. Ugyanilyen pluszpontos lehetőség a hetente kiadott szorgalmi házi feladat is, amely jól begyakoroltatja az adott tananyagot és felkészít a következő tesztre, legyen az kis- vagy nagy-zárthelyi. A második szerző ilyen rendszerben tanult három féléven át, mely segített fenntartani az érdeklődését és a folyamatos készülését óráról órára. Hasonló módszert más szakokon és más tárgyakból is lehetne alkalmazni.

4. ábra. Motiváció BME



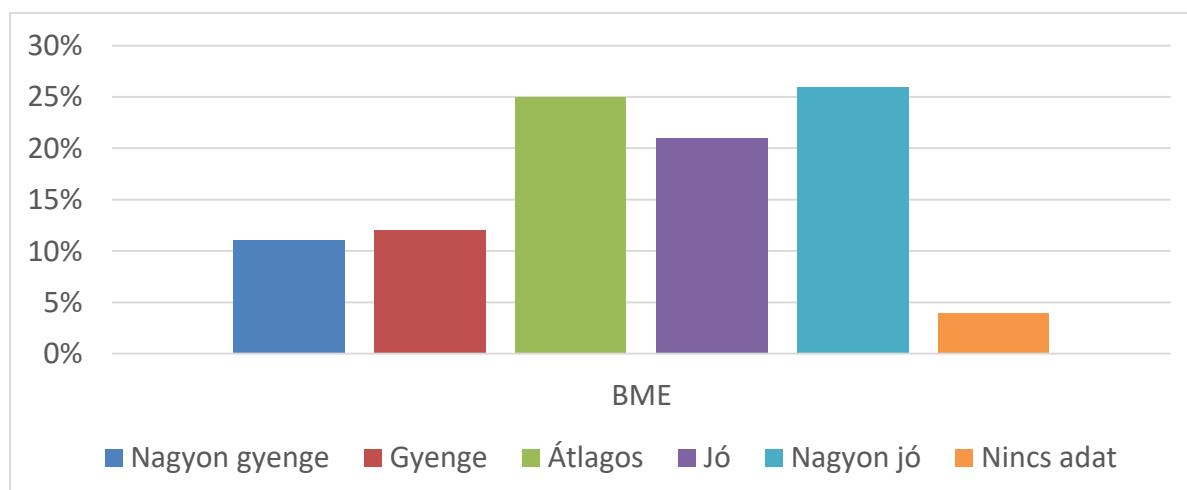
Időbeosztás

A hatékony időbeosztás fontos eleme a tanulási stratégiáknak. A hallgatók csak feladataik megfelelő ütemezésével, idejük jó beosztásával, tudják betartani a határidőket, felkészülni a zárthelyi dolgozatokra és vizsgákra.

Előfordul, hogy a hallgatóknak egy héten több zárthelyi dolgozatot kell írniuk, két-három beadandó házi feladat elkészítése mellett. Ennek teljesítése csak úgy lehetséges, ha a hallgató jól gazdálkodik az idejével és felkészülését, feladatainak elkészítését nem halogatja az utolsó pillanatra. A számonkérések időpontja ismert, így jó tervezéssel, tudatossággal az adott heti zsúfoltság, terhelés csökkenthető. Az előre gondolkodás, a jó időbeosztás, a rendszeresség az eredményesség mellett a hallgatót érő stressz jelentős csökkenését is magával hozza.

A BME hallgatói általában jól gazdálkodik idejükkel. A „nagyon jó” kategóriába tartozik a hallgatók 26%-a, míg a hallgatók csaknem fele az „átlagos”, „gyenge”, vagy „nagyon gyenge” kategóriába. A BME-n ennek javítása céljából a különböző szakkollégiumok évente, vagy félévente rendeznek e témával foglalkozó előadásokat. Ezekon a nagy érdeklődést keltő előadásokon a hallgatók javaslatokat, ötleteket kapnak idejük hatékony beosztásával kapcsolatban. Az 5. ábrán láthatjuk a kérdőívet kitöltött hallgatók időbeosztásával kapcsolatos eredményt.

5. ábra. Időbeosztás BME

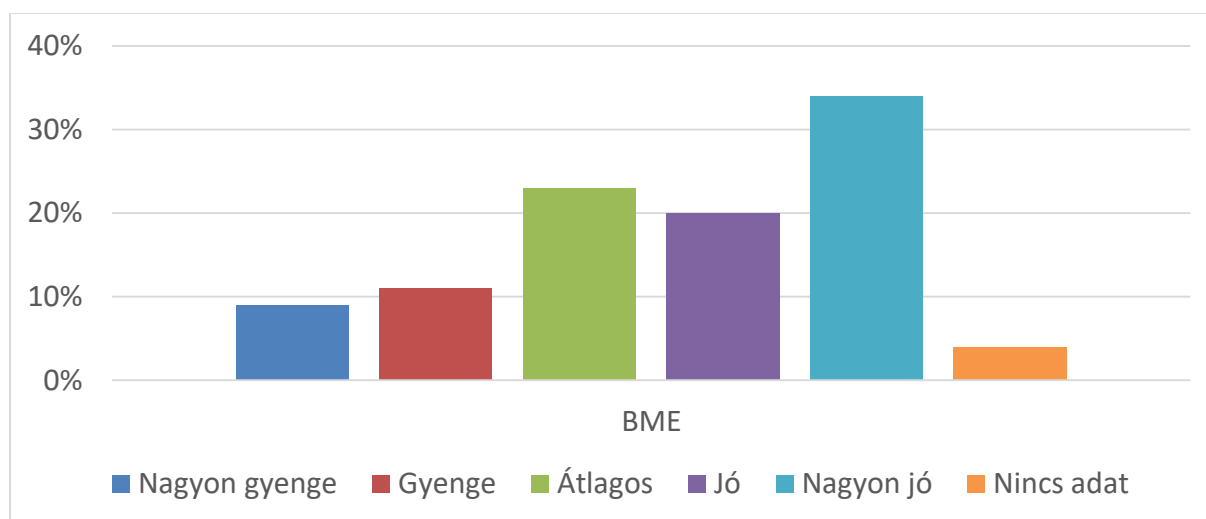


Szorongás

A szorongás erősen befolyásolja a hallgatók gondolkodását és teljesítményét. A negatív gondolatok a hallgató képességeiről, a siker esélyéről, jövőjéről, kapcsolatairól elterelhetik a figyelmét az aktuális feladatról. Az egyetemi tanulmányok során a sok feladat, a teljesítménykényszer jelentős mértékű szorongást válthat ki bármely hallgatóban. Ezt a stresszt tudni kell kezelni. Ez a képesség nemcsak a tanulmányok során, hanem az élet más területein is hasznos, hiszen a munka és a mindennapi élet is rengeteg stressznek teszi ki az egyént a mai rohanó világban. A stressz kezelését nem tanítják, a hallgatóknak maguknak kell elsajátítaniuk azt, hogy milyen módon tudják oldani szorongásukat. Mindenki előbb vagy utóbb megtalálja a neki használót.

A kérdőívet kitöltött hallgatók több, mint 50%-a tudja nagyon jól, illetve jól kezelni a stresszt (itt az adatok nem arra vonatkoznak, hogy mennyire vannak kitéve szorongásnak, hanem hogy mennyire jól tudják azt kezelni, irányítani). „Nagyon gyenge” vagy „gyenge” kategóriába csak a hallgatók 20%-a esik. Ez jó eredmény, de ne feledkezünk meg arról, hogy a kérdőív kitöltése az első hetek egyikén történt, amikor a számonkérések még távolinak tűnhettek, bár a Nulladik zárthelyik kapcsán a hallgatók már áttestek a tűzkeresztségen. A 6. ábrán láthatók a kérdéssel kapcsolatos eredmények.

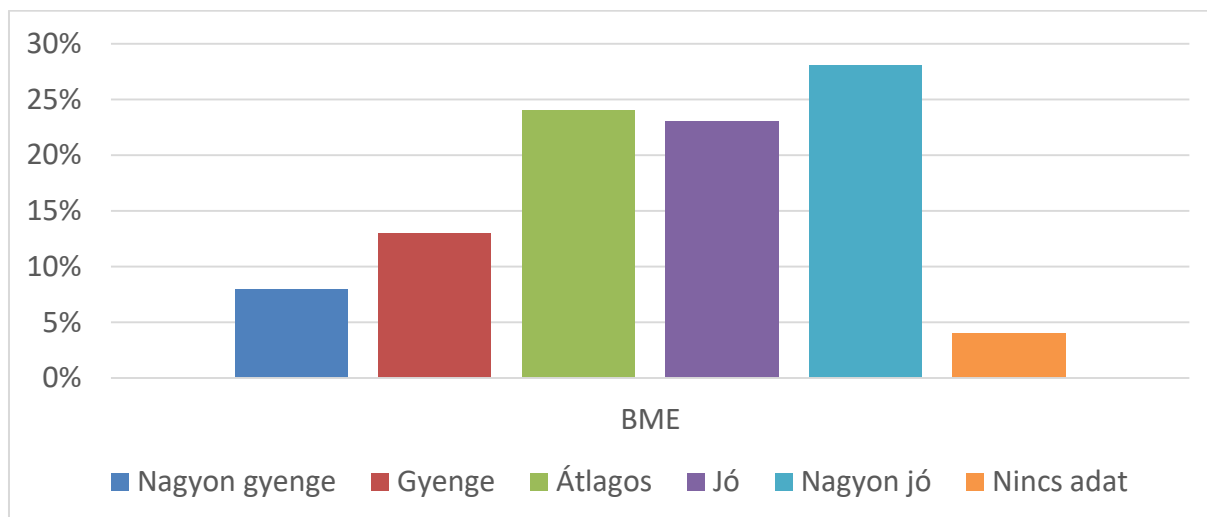
6. ábra. Szorongás BME



Koncentráció

A koncentráció segíti a hallgatókat a tananyag hatékony elsajátításában: az órákon való jegyzetelésben és az egyéni tanulásban. Segít kizárni a külvilágot, a zavaró gondolatokat, érzelmeket. Ez a készség alapvetően befolyásolja, hogy a hallgató mennyire hatékonyan tudja az őt érő információkat megszűrni és feldolgozni. Bár nem tipikus, de előfordul, hogy az egyetemen eltöltött nap akár 10-12 óra hosszúságú: előadások, gyakorlatok, laboratóriumi mérések, zárthelyi dolgozatok vegyesen követik egymást. Ilyenkor a koncentráció fenntartása érdekében több dolgot is tehetünk, úgymint valamilyen fizikai tevékenység a szünetekben, stimuláló szerek (kávé, energiaital) fogyasztása, stb. A koncentráció tartós fenntartásához elsősorban kiegyensúlyozott életmód és elegendő alvás szükséges. A koncentrációs képesség szisztematikus gyakorlással fejleszthető. A műegyetemi hallgatók átlagosan jó eredményt értek el, csupán 21%-uk ért el „nagyon gyenge” vagy „gyenge” minősítést. A 7. ábra a hallgatók összesített koncentráció eredményét szemlélteti.

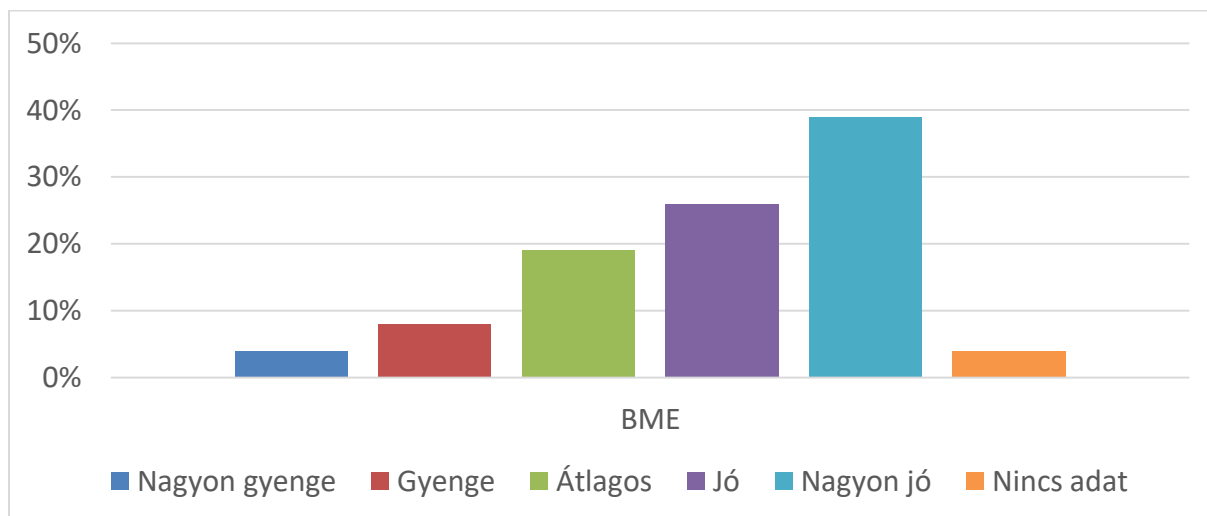
7. ábra. Koncentráció BME



Információfeldolgozás

Az információfeldolgozás képessége segít a hallgatónak kapcsolatot teremteni aközött, amit már tud, és amit éppen meg akar tanulni. Az elsődleges tudást, a tapasztalatokat, az érvelési képességeket felhasználva tudunk az új információkból mélyebb tudáshoz jutni.

8. ábra. Információ feldolgozás BME

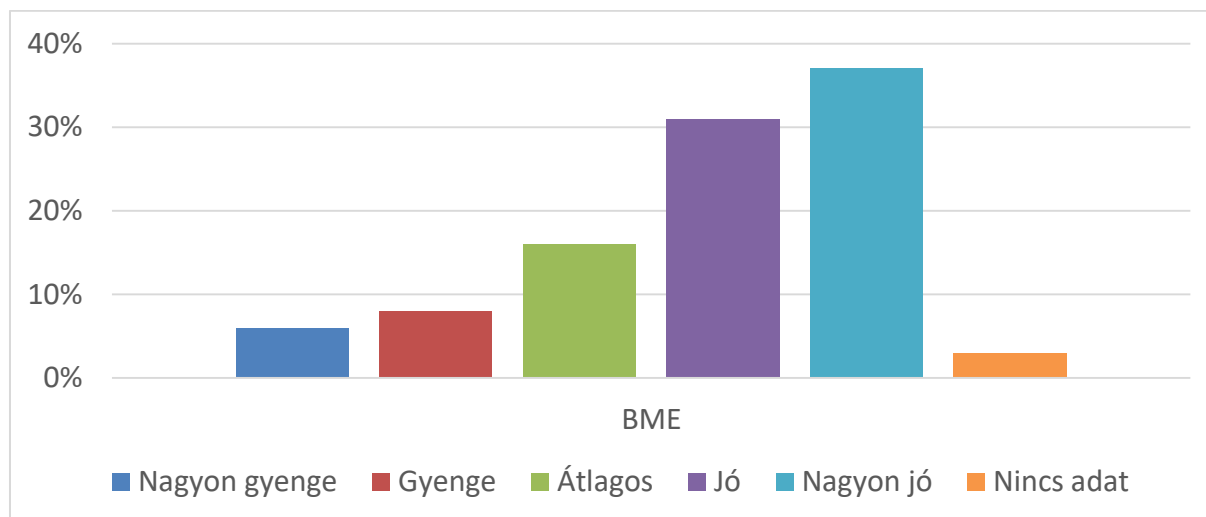


Hiába ér valakit rengeteg inger és jut sok információhoz éveken keresztül, nem sokra megy vele, ha nem tudja jól feldolgozni és beépíteni a tudástárába. A STEM típusú szakokon különösen fontos a kapcsolatok és összefüggések felismerése a különböző kurzusokon oktatott tananyagok között. A matematika, a fizika és a mérnöki tárgyak nem független adatok és képletek halmazai. Az alaptörvények ismeretében a többi származtatható, levezethető. Ezek gondolatmenetét kell megérteni, elsajátítani, nem a képletek, adatok sokaságát. Hallgatóink minden vizsgált szakon kitűnően teljesítettek ezen a téren. A hallgatók majdnem 40%-ának „nagyon jó” az eredménye és csupán 12%-ának „nagyon gyenge”, illetve „gyenge”. Akár tudatosan, akár intuitív módon hallgatóink alkalmazzák a megértésen alapuló tanulási módszereket. A 8. ábrán a hallgatók összesített információ feldolgozás értékeit láthatjuk.

Főbb gondolatok kiválasztása

A legtöbb előadás, tankönyv vagy leírás rengeteg olyan adatot tartalmaz, amelyek az aktuális tananyag könnyebb megértését segítik. A hallgatók egyik legfontosabb feladata elkülöníteni a lényeges és kevésbé lényeges információt, hogy azt tanulják meg és rögzítsék, ami tényleg szükséges.

9. ábra. Főbb gondolatok kiválasztása BME



A főbb gondolatok kiválasztása, a releváns információ kiszűrése fontos eleme a hatékony tanulásnak. Ha két hallgató ugyanúgy figyel az előadáson és érti is az elhangzottakat, az, aki jobb jegyzetet tud készíteni, előnnyel indul a felkészülés során. Ez fejleszthető és mindenkinek erősen ajánlott is, hogy foglalkozzon vele.

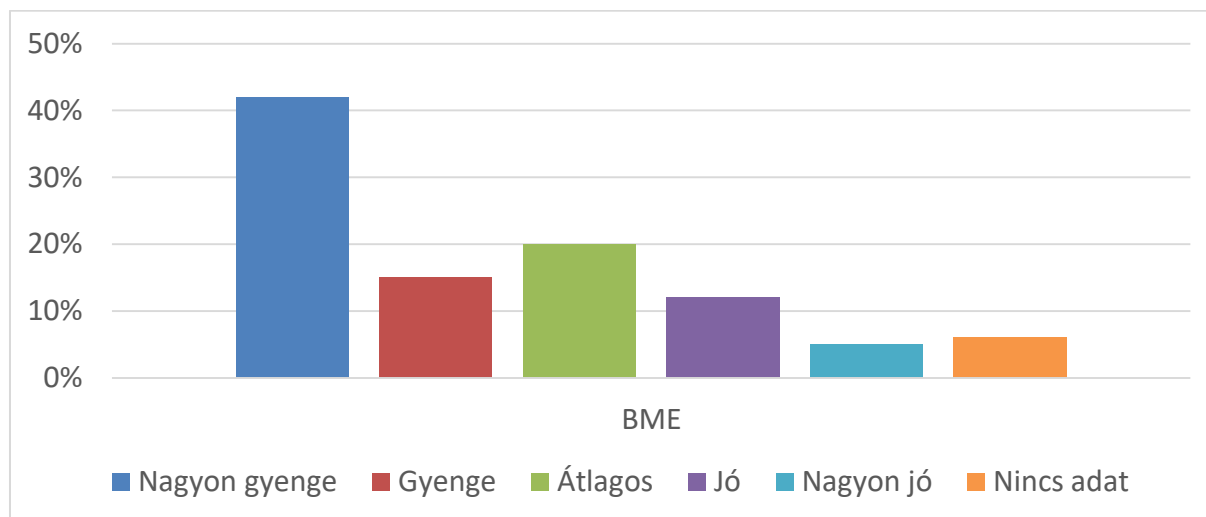
Előfordul, hogy a hallgató a szegényes jegyzetelési készsége miatt diktafonnal felveszi az előadást, majd otthon visszahallgatja és szelektálja az információkat. A felvétel visszahallgatása időigényes és kép nélkül sokkal nehezebb rekonstruálni a történeteket. Emiatt ez a módszer legfeljebb egy-két tantárgy esetén működhet. Hallgatóink a felmérés alapján jól szerepeltek a főbb gondolatok kiválasztásában. Összesen majdnem 70%-uk került a „jó” vagy „nagyon jó” kategóriába. Ez a készség előnyös a hallgatók számára, segítségével eredményesen tudják feldolgozni az előadások, jegyzetek és tankönyvek anyagát, jól fel tudnak készülni a zárthelyi dolgozatokra és vizsgákra. A 9. ábrán látható a főbb gondolatok kiválasztásával kapcsolatos felmérés eredménye.

Tanulási segédletek

A tankönyvek, jegyzetek szinte mindig tartalmaznak fejléceket, különleges betűtípusokat, jelöléseket, ábrákat és összefoglalókat, a jobb a megértés elősegítése céljából. Ha a hallgató nem tudja felismerni és jól használni ezeket a segédleteket, kevésbé hatékonyan tud tanulni. Ugyancsak fontos, hogy a hallgató önmaga is elő tudja állítani ezeket: diagramok, (egyénre szabott) jelölések, táblázatok, összefoglalók, aláhúzások formájában. Ennek a tényezőnek az elsajátítását szinte sehol sem tanítják, gyakorlás útján lehet kifejleszteni. Szoros összefüggésben áll ez az önteszteléssel, amit a következő alfejezet fog taglalni.

Bár a felsőoktatásban ritkábbak a tankönyvek, mint a középiskolákban, vannak olyan források (jegyzetek, a hálózaton elektronikus elérhető prezentációk és anyagok), melyek a tananyag jobb megértését segítő kiegészítő információt tartalmaznak.

10. ábra. Tanulási segédletek BME



Ezzel a kérdéssel kapcsolatban hallgatóink nem szerepeltek jól. Több, mind 40% eredménye „nagyon gyenge”, „jó” csak 12%, míg „nagyon jó” csupán 5%. Ez fontos megfigyelés és érdemes megfontolni, hogy ezt a készséget miként lehet javítani. Az sem kizárt, hogy a rossz eredményben közrejátszhatott a kérdés estleges félreértése. Az összesített eloszlás a fenti, 10. ábrán látható.

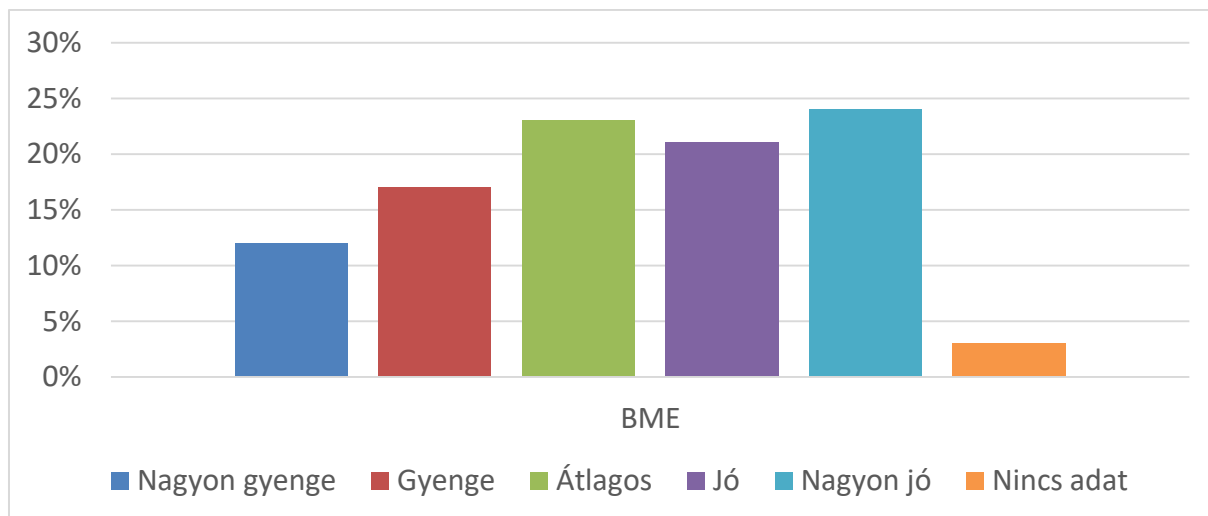
Öntesztelés

A tudásszerzés és a megértés ellenőrzése érdekében fontos dolog a hallgatónak önmagát tesztelnie, a megtanultakat feleleveníteni. A fejben való ismétléssel, a jegyzet átnézésével, a lehetséges kérdések kigondolásával és az azokra adott válaszok kimunkálásával remekül fel lehet készülni egy-egy dolgozatra. Ezek mind fontos módszerek, melyek segítenek a hallgató felkészültségének és újonnan szerzett tudásának ellenőrzésében.

Ha egy hallgató a zárthelyi dolgozat vagy vizsga előtt néhányszor elolvassa az anyagot, nem biztos, hogy azt kellőképpen memorizálja és reprodukálni is tudja. Aki az öntesztelésben jártas, különböző módokon ellenőrizheti tudását: tesztek készítésével és megválaszolásával, diagramok rajzolásával, definíciók felírásával, stb., így erősítve, rögzítve a megtanult anyagot. Ez a készség kiemelt figyelmet igényel, hiszen ennek hiányában a kifejezetten okos hallgatók is teljesíthetnek rosszul a megmérettetésen, hiába készültek rá.

A kérdőív kitöltői az öntesztelés témakörében viszonylag gyengén teljesítettek. Csupán 45% kapott „jó” vagy „nagyon jó” értékelést, míg 29% tartozik a „gyenge” vagy „nagyon gyenge” kategóriába. Ez fejlesztésre szorul, hiszen az otthon történő önálló tanulás alapvető része a hallgató mindennapjainak, egy egyetemistának képesnek kell lenni arra, hogy önállóan sajátítsa el ismereteket és tisztában legyen azzal, milyen mértékben sikerült magáévá tennie az új ismereteket.

11. ábra. Öntesztelés BME

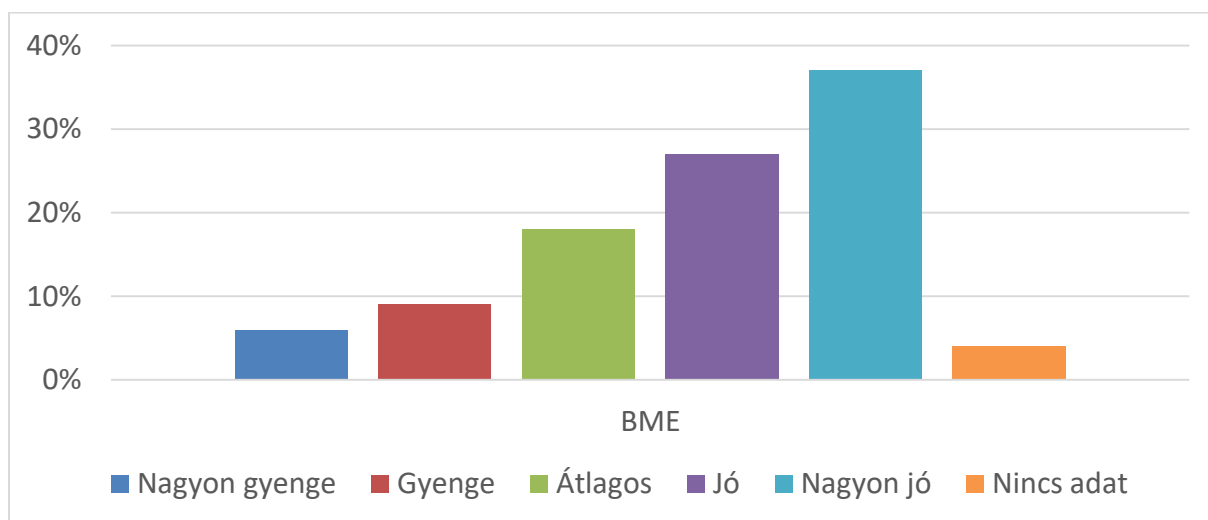


Sok hallgató azt tartja a legjobb tanulási módszernek, hogy az órai diákat vagy jegyzeteket addig olvassa újra és újra, amíg azokat rögzíteni tudja [6]. Több publikáció is megállapítja azonban, hogy az önteszteléssel megszerzett tudás hosszabb távon megmarad, mint a hagyományos átolvasás és alaposabb tudást is ad. Az öntesztelés elsajátításának legjobb módja, ha a tanuló a többszöri átolvasás helyett szakaszonként veszi át az anyagot és minden szakasz után kérdéseket tesz fel magának az adott anyaggal kapcsolatban. A gyakori tesztelés eredményesebb a többszöri átolvasásnál [7, 8, 9]. Az kérdéssel kapcsolatos összesített eloszlás 11. ábrán látható.

Teszt stratégiák

A hallgatónak tudnia kell, hogyan készüljön fel egy tesztre és mi módon tökéletesítse tanulási módszereit. Ez a folyamat tartalmazza a vizsgatípus teljes körű ismeretét, például, hogy annak fajtája feleletválasztós vagy csupán egy rövid válasz szükséges. Fontos még előre tudni, hogy a tesztre egy pár egyszerű gondolattal és fogalommal kell-e készülni, vagy definíciókkal és tételekkel.

12. ábra. Teszt stratégiák BME



Bárki, aki STEM típusú szakon tanul, szembesülhet azzal, hogy viszonylag kevés idő alatt sok számonkérésre kell felkészülnie. Ilyenkor nem mindegy, hogy melyik zárthelyire mennyit készül. Ha egy zárthelyi feleletválasztós, érdemesebb rá hagyományosan, míg az esszé típusú kérdésekre a fent említett önteszteléssel készülni. Az sem mindegy, hogy a hallgatók csak memorizálják-e az összefüggéseket vagy meg is értik azokat. Például több fizikával kapcsolatos tárgy számos képletet tartalmaz, amelyeket memorizálni szinte képtelenség, de ha valaki érti, hogy miről van szó, ha szüksége van rá, le tudja vezetni ezeket.

A BME hallgatói jó eredményeket értek el ebben a kategóriában. Több, mint 60% ért el „nagyon jó”, vagy „jó” eredményt és a gyenge eredmények nem haladják meg a 20%-ot. A jó stratégia kell is ahhoz, hogy a hallgatók sikerrel abszolválják a félév és a vizsgaidőszak során rájuk váró megmérettetéseket. A 12. ábrán láthatók a kérdéssel kapcsolatos eredmények.

Diszkusszió és konklúzió

A műegyetemi hallgatók általánosságban jól szerepeltek a felmérésen. A kérdőívre adott válaszok szerint a hallgatók jelentős része rendelkezik azokkal a készségekkel és képességekkel, melyek szükségesek a STEM tanulmányaikhoz. A BME hallgatóinak többsége motivált, elkötelezett, tanulmányaiban határozott és tudatos.

Érdeemes megjegyezni, hogy a legtöbb LASSI kategóriában a leányok valamivel jobban teljesítettek a fiúknál. A felmérés alapján úgy tűnik, hogy a leányok jobban fel vannak vértelve az egyetemi kihívások teljesítéséhez szükséges tanulási módszerekkel.

Az eredmények azt is megmutatják, hogy a jó középiskolai eredmények eléréséhez szükséges erőfeszítés mértéke szoros kapcsolatban áll a felvett hallgatók tanulási technikáival, időbeosztásával, ill. azok hiányosságaival. Azok közül, akik könnyedén, kevés tanulással is jó eredménnyel végzik el a középiskolát, sokan nem rendelkeznek a szükséges tanulási technikákkal, időbeosztásuk rosszabb és kitartásuk is kisebb, mint azon társaiké, akik az eredményesség érdekében ezek elsajátítására már a középiskolában rákényszerültek. Az egyetemen nagy szükség van a jó időbeosztásra, a tanulási technikákra, a koncentrációra és a kitartásra azért, hogy a hallgató meg tudjon birkózni a sok rázúduló feladattal, a nagy mennyiségű elsajátítandó anyaggal és a látszólagos szabadság kihívásával. A középiskolát erőfeszítés nélkül elvégző, jó képességű hallgatók az egyetem által támasztott magas követelmények következtében a fenti készségek hiánya esetén könnyen a veszélyeztetett kategóriába kerülhetnek.

Szándékunkban állt azt is megvizsgálni, hogyan teljesítették a félévet a kérdőív kitöltésében részt vett hallgatók, változtak-e előzetes várakozásaik, és ha igen, hogyan. A vizsgaidőszakot követően a kérdőív elektronikusan volt elérhető a KU Leuven szerverén. Az előzetes analízis azt mutatja, hogy a januári vizsgajegyek elsősorban az időbeosztással, a koncentrációval, a kitartással és motiváció mértékével vannak szoros kapcsolatban. Ez fontos eredmény és javasolt a kérdőív fenti kategóriáiban rosszul teljesítőknek ezen a téren az első félév során célzott segítséget adni.

A felmérés során feltárt összefüggések és tendenciák hozzájárulhatnak a STEM képzésből kimaradó hallgatók számának csökkenéséhez, ahhoz, hogy többen szerezzék meg a leendő munkájukhoz szükséges tudást és diplomát. Érdemes lenne a vizsgálatot a BME többi, eddig még nem vizsgált STEM szakjára is kiterjeszteni.

Köszönetnyilvánítás

A kutatást az “Early identification of STEM readiness and targeted academic interventions (readySTEMgo)” Erasmus+ Strategic Partnership project (Grant decision number: 2014-BE02-KA200-000462) támogatta.

Felhasznált szakirodalom

- M. Pinxten, T. De Laet, C. Van Soom, and G. Langie: Fighting increasing drop-out rates in the STEM field: The European readySTEMgo Project, Proceedings of the 43rd, Annual SEFI Conference Annual Conference of European Society for Engineering Education (SEFI). Orléans, France, 1-3 July 2015, pp.1-8
- A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem 2014. éves kontrolling jelentése
- LASSI felhasználói kézikönyv. <http://www.hhpublishing.com/LASSImanual.pdf>
- M. Pinxten, C. Van Soom, C. Peeters, T. De Laet, P. Hockicko, P. Pacher, G. Langie: Learning and study strategies of incoming science and engineering students. A comparative study between three institutions in Belgium, Slovakia, and Hungary, 44th SEFI Conference, 12-15 September 2016, Tampere, Finland, pp. 1-9

BAGÓ József

A munkaerőhiány a mai Magyarországon

Bevezetés

Az utóbbi néhány évben a gazdasági sajtó érdeklődésének homlokterébe kerültek a munkaerő-piaci kérdések, azon belül is a munkaerőhiány kérdésköre. Gyakran találkozunk a beszámolókból olyan megállapításokkal, olykor túlzó kijelentésekkel, hogy „szinte eltűnt a munkanélküliség”¹, „ma már inkább munkaerőhiányról beszélünk, nem munkanélküliségről”², „tombol a munkaerőhiány”³. Legutóbb, 2018 februárjában egy helyen ezt láthattuk: „a munkaerőhiány kritikus”⁴. Kétségtelen tehát, hogy nőtt a nyilvánosságot kapó, a munkaerőhiányt megfogalmazó híradások, panaszok száma. E cikkben arra vállalkozunk, hogy bemutassuk, mennyire jellemzi ma a hazai munkaerőpiacot a munkaerőhiány.

Két jelentés a munkaerőhiányról

Nem tudjuk megkerülni, hogy a kérdéskörrel a közelmúltban két, alapvetően eltérő metodikájú hazai jelentés látott napvilágot – a politikának, illetve kifejezetten a szakpolitikának, a szakpolitikuskoknak címezve. Az Országgyűlés Hivatala Közgyűjteményi és Közművelődési Igazgatóság Képviselői Információs Szolgálat legutóbb 2016. november 22-én adott ki jelentést a munkaerőhelyzetről „Munkaerőhiány” címmel⁵ (a továbbiakban OGYH 2016). A Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézete pedig 2018 januárjában jelentette meg a Munkaerőpiaci Tükör évkönyvsorozat aktuális számát a 2016. évről, amely a Közelkép fejezetben a munkaerőhiány témáját járja körül⁶ (a továbbiakban MPT 2016).

Az OGYH 2016 hangsúlyozza, hogy az információs jegyzet az országgyűlési képviselők tájékoztatása céljából készült. A dokumentum az összeállítás elkészültének időpontjában fennálló aktuális helyzetet mutatja be. Kiemelik, a magyar munkaerőpiac új jelensége a munkaerőhiány. Ez az Infojegyzet célja szerint a hazai munkaerőpiac fő jellemzőit, a munkaerőhiány jelenségét, okait, a lehetséges kezelési módokat s az ezekhez kapcsolódó egyes véleményeket kívánja bemutatni. Egyben háttéranyagul szolgált a parlamenti vitához⁷.

Ezzel szemben a kifejezetten szakpolitikai „megrendelésre” készült MPT 2016 az előszóban rögzíti, a támogató Nemzetgazdasági Minisztérium kifejezett javaslata volt, hogy a kötet tematikus fejezete a munkaerőhiánynak a vállalatokat és képviselőiteket erősen foglalkoztató kérdéséről szóljon. Ahogy írják, egy közgazdász kutató vonakodva lát egy ilyen felkérés teljesítéséhez, mert a kortárs szakirodalomban alig érintett témáról van szó, és olyan fogalomról, aminek (a piacgazdaságokra

¹ http://hvg.hu/gazdasag/20170529_santa_miklos_interju_EY_FDI_Brexit

² ATV 2018. február

³ https://www.portfolio.hu/users/elofizetes_info.php?t=cikk&i=270469

⁴ HVG 2018. február 1. 60.o.

⁵ www.parlament.hu/documents/10181/595001/Infojegyzet_2016_72_munkaerohiany.pdf/c3b3b2f9-8c41-4de4-81ab-23d2232cf996

⁶ www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2017/12/MunkaeropiaciTukor2016.pdf

⁷ A parlamenti vita kezdeményezéséről lásd: <http://www.parlament.hu/irom40/12673/12673.pdf>

vonatkozóan) nem létezik szakmai közmegegyezéssel szentesített értelmezése. Megállapítják, nem kétséges viszont – bármennyire homályos is a fogalom – a hiányra való vállalkozói panaszkodás vizsgálatra érdemes társadalmi tény, annál is inkább, mert nagyon is valóságos gazdasági következményekkel jár: bérversenyt indíthat el, erősíti az oktatáspolitikára gyakorolt vállalkozói nyomást és adminisztratív beavatkozásra ösztönözheti a hiány-panaszokkal nap, mint nap találkozó államapparátust.

A (nem kidolgozott) fogalom közbeszédbe történő bekerülésével kapcsolatban előjárójában óvatosságunkat fejezhetjük ki. A szűkebb munkaügyi területen elmondható, a munkaerő-piaci folyamatokról és fejleményekről a közvélemény előtt, illetve által alkotott kép – legalább közvetett módon – alakítja is ezeket a folyamatokat, illetőleg a szükséges intézkedéseket (*Bagó 1991*). A társadalmi hatásokat kutató *Cialdini 2009* megközelítése szerint pedig minél többen tartanak helytállóknak egy gondolatot, elképzelést, annál inkább találja helytállóknak az egyén. Az egyén számára pedig az, hogy mások mit hisznek (és mit cselekszenek) olykor félelmetes következményekkel járhat.

A munkaerőhiány a munkagazdaságban

A paternalista szocialista gazdaságban, vagy más megközelítésben az erőforrás-korlátos gazdaságban megfogalmazott első hazai tankönyvi, tehát vélhetően szélesebb szakmai körben ismert munkagazdaságtani összefoglaló (*Tímár 1981*) számos ponton említi a munkaerőhiányt, azonban érzékelhetően nem tartja feladatának ezzel a jelenséggel történő beható foglalkozást⁸, így a tudományágot, annak tárgyát, feladatkörét, ágait, illeszkedéseit bemutató bevezetőben sem sorolja be, bár mint viszonylag új kihívást az előszóban megemlíti.

Az egyik visszatekintése szerint a Magyarországon a 70-es évek első felében kialakult globális munkaerőhiány általánosan erősítette a munkavállalók pozícióját, és felerősítette a keresetek emelésére irányuló nyomást. Ez arra kényszeríti a foglalkoztató szervezeteket, hogy gazdasági lehetőségeiktől függően növeljék a munkaerő megszerzésére és megtartására irányuló erőfeszítéseket, adott körülmények között a teljesítményelv érvényesítésének terhére. Ugyancsak a vállalatokat érintő hatás, hogy a vállalati stratégiában előtérbe került a munkaerő megtartása és fejlesztése, valamint a különböző munkacsoportok együttműködési készségének erősítése. E hiány továbbá egyre inkább a fedezeti források felmérésére irányítja a figyelmet. Munkaerőhiány esetén megnő a vállalat relatív munkaerő-piaci helyzetének a jelentősége a munkaerő-szükséglet kielégítésében. Az egyént érintő hatás, hogy a munkaerőhiány megkönnyíti a munkahelycserét, ezzel erősíti a munkaerő kilépési készségét.

A hetvenes évekre – az életszínvonal javulása és az iskolázottság szintjének emelkedése következtében – az átlagosnál nagyobb volt a munkaerőhiány a társadalmilag alacsonyabb presztízsű, nehéz fizikai munkákban. A könyv nem rendszerszerűen említi a munkaerőhiány okait (példaként említi a következőket: a gyesen lévő nők számának növekedése, a törvényes munkaidő általános csökkentése). Foglalkozik a munkaerő-politika és a beruházáspolitikával kapcsolatával, amelyet – az adott gazdasági, társadalmi szerkezetben – a vállalatok növekedési lehetőségeivel összefüggésben a munkaerőhelyzet determinál. Az elemzés utal rá, hogy a – gazdasági szabályozás mellett – a globális munkaerőhiánynak is van szerepe abban, hogy a vállalatnál népgazdaságilag irracionális munkaerő-tartalék alakul ki.

⁸ Ismeretes, hogy tételesen foglalkozik vele *Kornai 1980* két egymáshoz fűződő, de különálló fejezeti keretben. Ezek ismertetésére terjedelmi okokból ezúttal nem vállalkozunk.

A gazdasági, társadalmi alapok különbözősége miatt az egyes megállapítások nem relevánsak a mai helyzetre, azonban a vázolt vizsgálati metszetek előzetes kiindulópontját jelenthetik a további elemzéseknek.

A keresletkorlátos piaci gazdaságban fogant, az amerikai gazdaság akár száz évét átfogó, ugyancsak tankönyvi munkagazdaságtan (Ehrenberg – Smith 2003) megközelítésében a munkaerőhiány közvetett módon kerül említésre az alapfogalmak mentén. „Amikor az Egyesült Államokban a munkanélküliségi ráta öt százalék körül van, a munkaerőpiacot feszesnek tekintik, azt jelezve, hogy általában bőségesen van állás, és a munkáltatók nehezen tudják betölteni őket, s hogy a munkanélküliek zömmel hamar munkahelyet találnak. Amikor a munkanélküliségi ráta magasabb – mondjuk hét százalék vagy afölötti –, a munkaerőpiacot lazának minősítik, abban az értelemben, hogy bőven akadnak dolgozók, és a munkáltatók viszonylag könnyen be tudják tölteni az álláshelyeket. Abból azonban, hogy a munkaerőpiacot egészében véve lazának mondjuk, nem következik, hogy sehol sem tapasztalható hiány; ha pedig a munkaerőpiacot feszesnek mondjuk, még jelentheti azt, hogy a fennálló bérek mellett a munkahelyet keresők száma némely foglalkozásokban vagy területeken meghaladja a rendelkezésre álló munkahelyek számát.”

Munkaerőhiány a magasabb munkanélküliség mellett is kialakulhat. Az időszakosan létező kihívás ellenére, illetve mellett a munkagazdaságtan érzelhetően nem tekinti feladatának a munkaerőhiány rendszerező elemzését – némileg ellentmondva annak, hogy a munkagazdaságtan figyelmének középpontjában áll az a (gazdasági) magatartást befolyásoló tényező, amely személytelen, és az emberek viszonylag széles csoportjaira érvényes, s a munkaerőhiány (amennyiben a fogalmat elfogadjuk, avagy létezőnek tekintenénk) nyilvánvalóan ilyen.

Az MPT 2016 rögzíti, az elmúlt évtizedekben nagyon megritkultak a munkaerőhiány problémájával foglalkozó, mikroszintű elemzést is tartalmazó tudományos írások. A tudományos kutatás nem, vagy csak vonakodva használja a munkaerőhiány (labour shortage), és alig valamivel gyakrabban a tudáshiány (skill shortages) fogalmait.

A munkaerőhiány a kortárs elemzésekben

Az MPT 2016 áttekintésében a kortárs szakirodalmi elemzések általános hiánya között kivételnek számít egy tanulmány, amely vállalati adatok alapján a 2007–2012 közötti időszakra vizsgálta a különféle cégjellemzők és intézmények hatását a németországi tudáshiány alakulására. Az empirikus elemzéshez a vizsgált időszakra vonatkozó reprezentatív vállalati felméréseket vettek alapul. Az eredmények szerint a tudáshiány hosszú távú jelenség – töréssel a válság idején. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a betöltetlen szakképzett álláshelyek száma folyamatosan nőne az egyes cégeken belül. Egy-egy vállalaton belül a tudáshiány jellemzően rövid ideig jelentkezik. Nagyobb eséllyel sújtja a tudáshiány a fiatal cégeket, a szolgáltatási szektort, azokat a vállalatokat, amelyek erős versenynyomásnak vannak kitéve, valamint amelyek nem halmoztak fel munkaerőt a múltban. A több nőt foglalkoztató vállalatok kisebb eséllyel szembesülnek tudáshiánnyal, ami az iparhoz képest a szolgáltatásokban gyakrabban, a kereskedelemben ritkábban okoz gondot. Az egyes cégek számára a gyakornoki foglalkoztatás és a képzés bizonyult hatékonynak a szakképzett munkaerőhiány megelőzésében. Meglepő módon, az egyenletek pozitív korrelációt jeleztek a hiánymutatók és a kollektív megállapodásokban szereplő szint feletti bértöbblet, a profitmegosztás, a munkaidőszámlák használata, valamint az átképzés között. A tanulmány utalt arra, hogy ezek a korrelációk éppen a hiányra adott reakciók (béremelés és a rugalmasságot fokozó intézmények bevezetése) miatt

alakulhattak ki, bár ennek ellentmondani látszik, hogy például a munkaidőszámlák esetében annak késleltetett értéke is pozitív összefüggésben állt a hiánnyal.

Kelet-Közép-Európa közelmúltbeli történetében csak jóval a transzformációs visszaesést követően, az ezredforduló óta kezdtek szaporodni a hiánnyal kapcsolatos panaszok. Itt sajátos, a fejlett OECD-országokban ismeretlen elemként játszik szerepet a tömeges kivándorlás. A legerősebben érintett országok közé tartozó Romániában több tanulmány is foglalkozik a kérdéssel. Ezekben arról számolnak be, hogy bizonyos ágazatokban a vállalatoknak nehézséget jelent szakképzett munkaerőt találniuk, miközben növekvő bérköltségekkel kell számolniuk. A szerzők 2025-re 2002-höz képest 2,3-szoros növekedést várnak Romániában a munkaerőhiány mértékében, különösen az építőiparban, a textiliparban, a szállodákban, idegenforgalomban, valamint a fa- és bútortiparban, így ezekben az ágazatokban munkaerőimportra szorul Románia. Egy megközelítés szerint az ország az „agyelszívás” (brain drain) miatt számos költséggel szembesül, mint a jól teljesítő munkások hiánya vagy az oktatásba fektetett közpénzek alacsony megtérülési rátája.

Az MPT 2016 is diagnosztizálja, Magyarországon a munkaerőhiány kérdéséről eddig – a különféle konjunktúrajelentéseket és újságcikkeket leszámítva – alig esett szó, kifejezetten erre irányuló kutatások nem folytak, a téma tudományos igényű elemzése még (nem kizárt, hogy akár 5-6 évet) várat magára. Előzetesen azonban már most rögzíthető, nem felel meg teljesen a reális munkaerőpiaci folyamatoknak, hogy sokan – akár a munkaerőhiány ecsetelésével párhuzamosan, illetve arra hivatkozva – a munkanélküliség eltűnését vizionálják⁹.

Az üres állásokra vonatkozó vállalati jelzések alakulása

Az OGYH 2016 a helyzet bemutatásához két felmérés, a ManpowerGroup és a Policy Agenda munkájának eredményét idézi. A ManpowerGroup 2016. szeptemberi felmérésében 751 munkaadót kérdeztek munkaerő-felvételi szándékaikról. A munkaadók 15%-a számol felvétellel, 5% elbocsátást tervez, 76% nem tervez változást. A felvételi szándék megegyezett az előző év azonos időszakában mérttel. A Policy Agenda megbízásából az Ipsos 2016 IV. negyedévében a 10-249 alkalmazottat foglalkoztató vállalatok populációját reprezentáló magyar kis- és középvállalatok cégvezetőit kérdezte meg. 39,7 százalékuk szerint a legnagyobb gazdasági probléma a munkaerőhiány, míg alig valamivel kisebb, 37,3 százalékuk az adórendszert említette az első helyen.

Az OGYH 2016 továbbá jelzi, a ManpowerGroup 42 országot érintő, a hiányszakmákra vonatkozó felmérése alapján hazánkban a megkérdezettek 57 százaléka nyilatkozott úgy, hogy problémákba ütközik a megfelelő munkaerő felvétele. A magyar munkaadókat – tehát ismét a nyilatkozatok szerint – a globális átlagnál is jobban sújtja a munkaerőhiány, melynek egyik oka, hogy nemcsak az európai, hanem a környező országbeli munkaadókkal is versenyezni kell. A hiányszakmák leginkább a feldolgozóipar, az IT terület, az egészségügy, a vendéglátóipar, a kereskedelem és a műszaki ágazat területén alakultak ki.

Az MPT 2016 bemutatja, hogy a munkaerő-kereslet alakulását jelzi a munkaerőigény – a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) számára történő – folyamatos bejelentéseken alapuló adatgyűjtése során a munkáltatók elsődlegesen azon állások bejelentésében érdekeltek, amelyeket támogatott formában vagy külföldiekkel kívánnak betölteni. Emellett jellemzően még olyan alacsonyabb

⁹ Erre vonatkozóan lásd a szerző jegyzetét: *Bagó 2017*. Arról, hogy a magyarországi álláskeresők egy részének a foglalkoztathatósága számos korlátba ütközik, lásd részletesebben: *Bodnárné Boda – Ignits – Nagy 2018*

kvalifikációs igényű munkakörökre keresnek ily módon munkavállalókat, ahol van arra esély, hogy találnak rá megfelelő jelöltet a regisztrált álláskeresők között.

A fentiekben bemutatott adatokkal és módszerrel kapcsolatban fontos értelmezési keret, amikor az MPT 2016 megállapítja, a munkaerőhiányra vonatkozó vállalati jelzéseket számos okból óvatosan kell kezelni. A panaszokat érdekek motiválják. A vállalatok számára semmilyen következménnyel nem jár, ha olyan felvételi szándékot jeleznek, amelyről a későbbiekben lemondanak. Az adatfelvételek az „Ön vállalatánál hány fő hiányzik” típusú kérdéshez nem teszik hozzá, hogy hány forintért hiányoznak a szóban forgó emberek. A hiányjelzések túlérzékenyek, az értékük szélsőséges mértékben ingadozhat a munkaerő-kereslet kismértékű változásának hatására is. A toborzási nehézségek fokozódását a munkaerő-forgalom élénkebbé válása kíséri, a panaszok sokszorozódnak, egy-egy üresedési lánc több pontján is jelentkeznek. E torzítások ellenére a toborzási nehézségekre való panaszkodás – ahogy erről az MPT 2016 megállapítását már kiemeltük – figyelemre méltó társadalmi tény. A napi tapasztalat azt mutatja, hogy sokszor az utazási és egyéb költségek nem vállalásán bukik el a foglalkoztatás, amely „Így már nem éri meg.”

Az MPT 2016 közli, hogy a statisztikai adatforrások alapján pontosan nem lehet megmondani, hogy összesen hány munkavállalóra lenne pótlólagosan szüksége a gazdaságnak. Ugyanakkor az egyértelmű, hogy 2016-ban az előző évhez képest számottevően nőtt a vállalkozások kielégítetlen munkaerő kereslete. Az uniós előírásokon alapuló (intézményi) üres álláshely statisztika adatai¹⁰ szerint a versenyszféra legalább öt főt foglalkoztató szervezetei 2016 első negyedévében 36 ezer, a második negyedévében 39 ezer, a harmadik negyedévében 41 ezer, a negyedik negyedévében pedig közel 40 ezer olyan üres, vagy a közeli jövőben megüresedő álláshelyet jelentettek, amelynek mielőbbi betöltése érdekében a munkáltatók már lépéseket tettek. Az üres álláshelyek száma éves átlagban így közel 36 százalékkal haladta meg az egy évvel korábbit.

A versenyszférán belül 2016-ban létszamarányosan az információ és kommunikáció nemzetgazdasági ágban volt a legtöbb betöltetlen állás, több mint másfélszerese a versenyszféra egészére jellemző átlagnak (ez utóbbi a negyedik negyedévben 1,9%-nak felelt meg). A feldolgozóipar gazdálkodó szervezetei az év utolsó negyedévében 15 ezer betöltésre váró álláshelyet jelentettek, ami 2,2 százaléka volt az összes álláshelynek. A második legnagyobb létszámot foglalkoztató nemzetgazdasági ágban, a kereskedelemben a vállalkozások által jelentett üres álláshelyek száma 4,1 ezer volt. A feldolgozóiparon belül a negyedik negyedévben az üres álláshelyek aránya kiugróan magas volt a gyógyszergyártás vállalkozásainál, ahol szából négy állás betöltésre várt, ezt a számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása követte (3,7 százalékos aránnyal). Európai uniós összehasonlításban az üres álláshelyek arányát tekintve nagyjából a középmezőnyben foglalunk helyet, de e téren az országok közötti különbség meglehetősen nagy. Az év negyedik negyedévében a

¹⁰ Az Eurostat ajánlásain alapuló statisztika. 2004-ben került bevezetésre. A definíció szerint üres álláshelynek számít az adott munkáltatónál újonnan létesített, megüresedett, illetve olyan, a közeli jövőben (három hónapon belül) megüresedő álláshely, melynek munkaszerződéssel alkalmazott munkaerővel történő betöltésére a munkáltató aktív lépéseket tesz (pl: hirdetés, pályázat útján, kapcsolatfelvétel az Állami Foglalkoztatási Szolgálattal, magánközvetítő cégen keresztül, kollégák, barátok, ismerősök segítségével stb.). Nem tekintendő üres álláshelynek az, amit munkaerő-kölcsönzéssel, egyszeri (eseti) megbízással vagy vállalkozói szerződéssel kívánnak betölteni és az sem, amelyet saját dolgozó áthelyezésével vagy munkadíjban nem részesülő, kötelező szakmai gyakorlaton lévő tanulóval, hallgatóval kívánnak betölteni. Nem tekinthetőek továbbá üres álláshelynek a munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévők, de munkavégzésre nem kötelezettek – tartósan távollévők – fenntartott álláshelyei sem (gyed, gyes, sorkatonai szolgálatot teljesítő, egy hónapnál hosszabb ideje betegség vagy fizetés nélküli szabadság miatt távollévő). Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html>

cseh arány volt a legmagasabb (3 százalék), míg a skála másik végén elhelyezkedő Görögországban ennek csak a tizedét érte el. Az üres álláshelyek arányát döntően a konjunkturális helyzet alakítja, de a statisztikailag felmért (nominális) érték nem teljesen független az adott országra jellemző adatszolgáltatói fegyelemtől sem.

Amennyiben a „nagyinak”, illetve növekvőnek látott, láttatott 2016. évi adatot hosszabb időintervallumban értelmezzük, s összevetjük a legutolsó globális gazdasági válság előtti, 2007. és 2008. évi első negyedévi adatokkal¹¹, azt látjuk, hogy a 2016. évben tartósan még nem értük el azoknak az időszakoknak a 40 ezret meghaladó szintjeit – s erről egyik jelentés sem tesz említést.

Egyik jelentés sem hangsúlyozza továbbá, hogy a munkaerőhiány mindig lokális szinten jelentkezik, ráadásul éven belül is változó a mértéke. A vállalatok nagy része, amikor tervezett létszámgazdálkodásáról kérdezik őket a rendszeres prognózisban¹² a leépítés és a felvétel oldalon is említ létszámokat, sok foglalkozás fluktuációval jellemezhető (a vállalatnak egy ideig, pl. a szezon idejére kell a munkavállaló, felveszi, majd később elbocsátja).

A 2017. teljes évet tekintve az NFSZ-hez bejelentett összes állás (647 ezer állás) hetven százalékát támogatott formában kívánták betölteni a munkáltatók. Ezen támogatott állások nagyobb része a közfoglalkoztatási program keretében meghirdetett állás volt. A bejelentett, nem támogatott állások éves száma 2017-ben – a külföldiek magyarországi munkavállalási engedélyéhez kapcsolódó állásbejelentések nélkül – 160 ezret jelentett¹³, ami nem növekedést, hanem némi csökkenést mutat 2016-hoz képest.

A munkaerőhiány okainak közelítése

A hiányjelenségek beható tanulmányozásához természetszerűleg hozzátartozik az okok, tágabban pedig a piaci alkalmazkodás és az azt befolyásoló tényezők rendszerszerű vizsgálata. Az OGYH 2016 a munkaerőhiány okaiként az alábbiakat sorolja – azonban a műfaj sajátosságai miatt nem tér ki részletesen a jelenségekre:

- a jelenlegi demográfiai folyamatok következtében csökken a gazdaságilag aktív, a munkaerőpiac kínálati oldalán megjelenő munkavállalók száma,
- továbbra is magas a munkaképes lakosság körében a gazdaságilag nem aktívak száma,
- a külföldön munkát vállalók száma 2010 óta folyamatos növekszik,
- az oktatási rendszerből fakadó problémák (pl. alap- és digitális kompetenciák vagy a szakképzési hiányosságok) következtében,
- a munkanélküliek és a közmunkások (sic!) között is magas az alacsony iskolai végzettségűek aránya,
- a magyar bérek alacsony színvonala és versenyhátránya már a szomszédos országokkal szemben is.

Az MPT 2016 a rendelkezésre álló adatok ("hiányindikátorok") áttekintése és a fentiekben részben már bemutatott kritikája mellett összefoglalja a hiány és a munkanélküliség (valamint a

¹¹ Lásd részletesebben KSH 2009

¹² A Nemzetgazdasági Minisztérium és az MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Nonprofit Kft. „Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis” kutatása

¹³ Forrás: NFSZ Adattár

közfoglalkoztatás) összefüggéseit, továbbá egyes lehetséges okokat részletesebben vizsgál, így elemzés olvasható a következőkről:

- a demográfiai csere,
- a külföldi munkavállalás,
- a pályatervek erőteljes nemi elkülönülése,
- a szakképzési rendszer,
- a nem kognitív készségek (lelkiismeretesség, konszenzuskészség, kiegyensúlyozottság, nyitottság, extrovertáltság) fejlesztésének alacsony szintje,
- új foglalkozások megjelenése, az alacsony intenzitású foglalkozási mobilitás,
- a felnőttkori tudásfelhalmozás alacsony intenzitása,
- a munkanélküliek képzési rendszerének leépülése.

Részben érthető okból ezúttal az MPT 2016 nem elemzi az alábbi lehetséges okokat:

- a számolási készségek fejlettsége,
- a digitális készségek szintje,
- a szövegértés, s általában a nyelvi, s kapcsolódóan az idegen nyelvi kommunikáció színvonala

Ebben nyilvánvalóan szerepet játszik, hogy az MTA ezekkel a kérdéskörökkel külön foglalkozott a közelmúltban megjelent két önálló dokumentumban¹⁴ is.

Egyik áttekintés sem tárgyalja azonban (ha egyeseket említ is) például a következő, lehetséges, így javasoltan a későbbiekben vizsgálandó tényező területeket:

- a területi megfelelés, s annak (pl. a közlekedés, illetve az elérés fejlesztésével történő) javítása,
- a területi, illetve konkrét megfelelést segítő (állami munkaügyi és kiegészítő, alternatív) intézményrendszer kiterjedtsége és fejlettségi szintje,
- a beruházási és a beruházás támogatási tevékenység összhangja a munkaerő-piaci folyamatokkal,
- a gazdálkodó szervezetek képzési tevékenységének elterjedtsége, színvonala,
- a hiány és a közel egymillió főt elérő munkahelyvédelmi akcióprogram¹⁵ működése, egymásra hatása,
- az európai uniós fejlesztések munkahelyteremtő hatása és a humán fejlesztési intézkedések eredményei,
- a hiány és a nem dolgozó és nem is tanuló fiatalok helyzete,
- a hiány és a munkanélküli ellátásban nem részesülők, valamint a regisztrációból kizártak helyzete,
- a hiány és a pénzügyi szociális ellátások szűkítésének helyzete.

Összegzés

A munkaerőhiány jelensége, problémája bekerült a közbeszédbe. A gazdasági aktorok pedig növekvő arányban panaszkodnak miatta. A (nem kidolgozott) fogalom közbeszédbe történő bekerülésével

¹⁴ http://mta.hu/mta_hirei/az-mta-kozoktatasi-elnoki-bizottsaganak-allasfoglalasa-a-muveltseg-iskolazasi-es-tantervi-beszukuleserol-2018-februar-108488

http://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2018/02/A_kozoktatasi_indikatorrendszer_2017.pdf

¹⁵ <http://www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/munkaeropiaci-es-kepzesi-allamtitkarsag/hirek/sikertortenet-a-munkahelyvedelmi-akcioprogram>

kapcsolatban óvatossággal tanácsos eljárni. Az erőforrás-korlátos gazdaságban megfogalmazott első hazai munkagazdaságtani összefoglaló kihívásként, valamint számos ponton említi a munkaerőhiányt, azonban nem tartja feladatának ezzel a jelenséggel történő beható foglalkozást. A gazdasági, társadalmi alapok különbözősége miatt az egyes megállapítások nem relevánsak a mai helyzetre, ugyanakkor a korábban vázolt vizsgálati metszetek előzetes kiindulópontját jelenthetik a további elemzéseknek. A keresletkorlátos piaci munkagazdaságtan – az időszakosan létező kihívás ellenére, illetve mellett – érzékelhetően ugyancsak nem emeli be tematikájába a munkaerőhiány rendszerező elemzését. Munkaerőhiány kialakulhat a magasabb munkanélküliség mellett is.

Az elmúlt évtizedekben nagyon meggritkultak a munkaerőhiány problémájával foglalkozó, mikroszintű elemzést is tartalmazó nemzetközi tudományos írások. Magyarországon a munkaerőhiány kérdéséről eddig kifejezetten erre irányuló kutatások nem folytak, a téma tudományos igényű elemzése még várat magára.

Az elérhető statisztikai adatforrások alapján pontosan nem lehet megmondani, hogy összesen hány munkavállalóra lenne pótlólagosan szüksége a gazdaságnak. Ugyanakkor az (intézményi) üres álláshely statisztika szerint 2016-ban az előző évhez képest számottevően nőtt a vállalkozások kielégítetlen munkaerő kereslete. Amennyiben a növekvőnek látott 2016. évi adatot összevetjük a gazdasági válság előtti 2007. és 2008. évi első negyedévi adatokkal, azt látjuk, hogy a 2016. évben tartósan még nem értük el azoknak az időszakoknak a szintjeit.

A 2017. teljes évet tekintve az NFSZ-hez bejelentett összes állásból a nem támogatott állások éves száma 2017-ben – a külföldiek magyarországi munkavállalási engedélyéhez kapcsolódó állásbejelentések nélkül – 160 ezret mutatott, ami nem növekedést, hanem némi csökkenést jelent 2016-hoz képest.

A hiánypanaszok szaporodásával egyidejűleg továbbra is magas a piaci munkahellyel nem rendelkezők aránya. A fenti írásban bemutatott, a kérdéskörrel a közelmúltban megjelent két, alapvetően eltérő metodikájú hazai jelentés egyaránt foglalkozik a lehetséges okokkal. Feltűnő, hogy egyik áttekintés sem tárgyalja azonban például az alábbi tényezőket: a területi megfelelés, s annak (pl. a közlekedés, illetve az elérés fejlesztésével történő) javítása, a területi, illetve konkrét megfelelést segítő (állami munkaügyi és kiegészítő, alternatív) intézményrendszer kiterjedtsége és fejlettségi szintje, a beruházási és a beruházástámogatási tevékenység összhangja a munkaerő-piaci folyamatokkal, a gazdálkodó szervezetek képzési tevékenységének elterjedtsége, színvonala, a munkahelyvédelmi akcióprogram működése, az európai uniós fejlesztések munkahelyteremtő hatása és a humán fejlesztési intézkedések eredményei, a nem dolgozó és nem is tanuló fiatalok helyzete, a munkanélküli ellátásban nem részesülők és a regisztrációból kizártak, továbbá a pénzügyi szociális ellátások szűkítésének helyzete. Ezek a szempontok felhasználhatók a későbbi kutatások során, elemzésük teheti teljesebbé a munkaerőhiány okainak feltárására vonatkozó rendszerezettebb képet.

Felhasznált szakirodalom

- Bagó József (1991): Az aktív munkaerő-piaci politika esélye Magyarországon. Esély 1991/2.
- Bagó József (2017): Megszüntettük-e a munkanélküliséget? Munkaügyi Szemle 2017/2.
- Bodnárné Boda Dorottya - Ignits Györgyi – Nagy Ágnes (2018): Az álláskeresői státuszba ragadók számossága és jellemzőik. Munkaügyi Szemle 2018/1.
- Cialdini, R.B. (2009): A hatás – a befolyásolás pszichológiája. HVG Kiadó Zrt., Budapest
- Ehrenberg, R.– Smith, R. (2003): Korszerű munkagazdaságtan. Panem, Budapest

- Kornai János (1980): A hiány. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- KSH (2009): Főbb munkaügyi folyamatok, 2008. január-december. Statisztikai Tükör 2009. március 25.
- Tímár János szerk. (1981): Munkagazdaságtan. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest

NÉMETHY Krisztina - POÓR József

A jövő munkahelye az IPAR 4.0 tükrében

Bevezetés

Korunk aktív munkavállalói, az Y generáció tagjai, emlékeznek a 80-as évek óta bekövetkezett radikális technológiai változásokra, amely nem csupán a vezetékes telefontól az smart készülékekig, vagy a 3D nyomtatón kinyomtatható fűlszövetig terjed, amelyek ma már a gyakorlati alkalmazások része. A Z-generáció tagjai, a multidiszciplináris gondolkodást a gyakorlatban is tökéletesen ötvöző virtuális tanulási, fejlesztői, szórakoztató térnek is részesei lesznek, amely minden tudást képes együttesen, vizuálisan megformálni és összesíteni a felhasználó által. Ugyanakkor a humán erőforrás szempontjából lényeges figyelembe veendő szempont az is, hogy az új technológiák, mint pl. a nanorobotika, a 3D nyomtatás, vagy a robotika milyen mai technológiákat vált fel, tesz feleslegessé, a mesterséges intelligencia, robotika és a szintetikus biológia milyen munkaterületeket változtat meg radikálisan, milyen új munkahelyeket hoznak létre, milyen kompetenciákat igényel a jövőbeli versenyképesség megtartásához.

A jövő munkahelyét érintő és befolyásoló tényezők

A The Economist 2014-es kutatása szerint: "...a következő 20 évben az állások fele megszűnhet, ezzel párhuzamosan új készségeket, képzettséget igénylő pozíciók jöhetnek létre. A mostani óvodások közül 10-ből 7 olyan munkakörben fog dolgozni, amely ma még nem létezik. Új cégek születnek, nagyon gyorsan az élre törnek, a jövő vezető vállalatai ma még nem is léteznek".¹

Az AON Hewitt elemzése azt mutatják hogy, a tevékenységek 30 százaléka végezhető virtuálisan, így a becslések szerint 1,3 milliárd ember fog online dolgozni. A szervezetek egyre kisebbek, átláthatóbbak, demokratikusabbak és sokszínűbbek lesznek, eljöhét a "szabadúszó" dolgozók kora. A jövő vezetője sokkal "emberibb" lesz, mint a maiak. Megváltoznak a nézőpontok, előtérbe kerül a fenntarthatóság.²

Az új technológiák lehetőséget teremthetnek az alacsony tőkeigényű munkahelyek létrejöttének, azaz a internet alapú foglalkozások elterjedésének, megszüntetheti munkavállalói és munkaadói szempontból is a határokat és a távolsági korlátokat. Ezeknek az előrejelzéseknek humán erőforrás szempontból meghatározó szerepük van, hiszen a humán tőke felhasználása és szerepe radikális változások előtt áll. Ezekre a változásokra a HR vezetőknek, a döntéshozóknak, a cégek irányítóinak fel kell készülnie, függetlenül a cég profiljától, valamint a vállalat méretétől. Az IPAR 4.0, vagyis a jövő munkahelyét érintő és befolyásoló technológiai változások vizsgálata és elemzése fontos alapot ad arra, mely területeket és milyen mértékben mélységben kell átgondolni, átstrukturálni a HRM területén.

¹ http://www.profession.hu/cikk_munkaeropiac/20141002/uj-szelek-fujnak-a-hr-teruleten/4680

² <http://www.aon.com/engagement17/>

Elkerülhetetlenek az új gazdasági rendszert létrehozó és befolyásoló tényezők elemzése, amelyeket figyelembe kell venni a hosszútávú tervek elkészítésekor. Ezen tényezők közül kiemelten fontosságúak:

- A globális gazdagságban a tőke koncentrációja tovább növekedhet
- A jövedelmi különbségek tovább növekedhetnek
- A beruházások megtérülése a tőke és a technológia szempontjából általában jobb, mint a munkaerő esetében
- A jövő technológiája helyettesítheti az emberi munka egy részét
- Hosszú távú strukturális munkanélküliségre való felkészülés
 - hangsúlyossá válik
- A Föld népességének robbanásszerű növekedése, mely statisztikai előrejelzések szerint 2030-ra elérheti a 8,5 milliárd főt, 2050-re ezt a számot 9,7 milliárdra becsülik.

Ez a folyamat sokkal nagyobb változást generálhat, mint amelyet Gordon E. Moore, az Intel egyik alapítója törvényében meghatározott, vagyis a technológiai fejlődésben azt a tapasztalati megfigyelést, amely szerint az integrált áramkörök összetettsége – a legalacsonyabb árú ilyen komponenst figyelembe véve – körülbelül 18 hónaponként megduplázódik. Gordon E. Moore véleményének kialakítására a valószínűleg hallott a mechanikus számítógépes egér egyik feltalálója, Douglas Engelbart hasonló 1960-os véleményéről melyben kifejtette, hogy az integrált áramkörök folyamatos fejlődése elérhetővé teszi majd az interaktív számítástechnikát.³

Az új technológiák egyre inkább a mindennapi élet részévé válnak, nem csupán a húzóágazatok kiváltságaként formálják a munka világát. A kommunikációban és a kommunikációs eszközökben történt gyökeres változás, a hozzáférés, a tárolási módok és eszközök fejlődése, az információ megosztási szokásai eddig is új dimenziókat nyitottak az üzleti életben. A munkahelyeken hangsúlyosabbá vált a sikeres együttműködő csapatban gondolkodás, a dinamikusabb, de egyben rugalmasabb munkahely, az új technológiák ismeretével ötvözve, vagyis az úgynevezett szociális készségek.

Az elmúlt évtizedekben a vezetők nagyrészt hierarchikus struktúrákban tevékenykedtek, ahol az „információ hatalom” elv alapján az információ megosztást kiváltsággként kezelték. A technológiai és kommunikációs fejlődés hatására egyre inkább érzékelhető, hogy az információ nem tartható szűk körben (pl. olyan média felületek, mint a Facebook, Twitter, vagy akár a WikiLeaks futótűszerű terjedése), az információ a munkavállalók elérhető közelségébe került. A kommunikáció felgyorsulása ráirányítja a figyelmet arra tényre, hogy a stratégiai tervezőknek, a vállalatok vezetőinek, az országokat irányító politikusoknak át kell gondolniuk a célok, a hozzá vezető stratégiák és eszközök alkalmazásának módját, a képzés, az oktatás struktúráját és tartalmát.

A jövő munkahelye kialakításánál figyelembe kell venni a humán tőke motivációs jellemzőinek radikális változását, melyek mentén a HRM és annak szerepe a szervezetekben drasztikus változásokat igényel.

Az Ipar 4.0 várható hosszútávú hatása a munkaerőpiacra

Az Ipar 4.0 fogalma Németországban alakult ki, (Acatech 2013), amelyet később a nemzetközi szervezetek (OECD 2016) és az EU is rögzített elemzéseiben (EP 2016). A termékek és szolgáltatások

³ <https://www.technologyreview.com/s/601441/moores-law-is-dead-now-what/>

digitalizációja, a horizontális és vertikális értékláncok integrálása, az erőforrások és információk, adatok összekötése a kiber térben minden területen kihívást jelent. Az előzetes előrejelzések azt mutatják, hogy a jelenlegi termelési rendszerek nem tarthatók fenn, többek között a környezetkárosítás, a magas energiafelhasználás okán, amelyet a fejlett országok demográfiai problémái ötvöznek (Wang et al. , 2016)

Figyelembe kell venni ugyanakkor azt a történelmi tapasztalatot, miszerint az automatizálás, az emberi élő munkagépekkel, automatizált célberendezések való kiváltása társadalmi feszültségekhez vezethet, gyakran az érintettek körében ellenállásba ütközik. Így pl. a XV. század vívmányaként a németországi Augsburgban nyomtatott illusztrált könyvek megjelenése hatalmas tiltakozást váltott ki a munkájukat féltő nyomdászok körében, de rövid idő elteltével rájöttek, hogy az egyre növekvő kereslet a könyvek és az illusztrációk iránt, a gépesített berendezések alkalmazása nyújtotta lehetőségek nyomán szélesedő könyvkínálati paletta egyre nagyobb keresletet generált a munkájuk iránt.

1.táblázat: Eszközök és gépek alkalmazásának evolúciója –Ipar 1.0, 2.0, 3.0, 4.0 jellemzői



Forrás: Szerzők saját szerkesztése

Lyndon B. Johnson, az USA egykori elnöke 1964-ben vészjósoló dokumentumot kapott többek között olyan aktivisták aláírásával, mint Karl Gunnar Myrdal, aki 1974-ben Friedrich August von Hayekkel megkapta a közgazdasági Nobel-emlékdíjat, amely az indoklás szerint a pénz és konjunktúraelmélet terén kiemelkedő tartalommal bírt (Pauling, 1964; The Sveriges, 1974.)

A memorandum aláírói arra hívták fel az elnök figyelmét, hogy a hármas hatás, mint a küszöbön álló kibernetikai forradalom, a fegyverzet fejlődésének veszélye és az emberi jogok forradalma többek között fenyegető méretű munkanélküliséget generálhat. Ez a jóslat azóta statisztikai adatok alapján cáfolható, hiszen azóta közel nyolcvanmillióval nőtt a foglalkoztatottak száma az Egyesült Államokban (Pauling et al., 1964).

Keynes (1937) fogalmazta meg azt az elméletet, amely szerint azért nem tudjuk a múltat alapozva a jövőt egyértelműen megjósolni, mert nem lineáris, hanem komplex, fejlődő rendszerek összhatásáról

van szó. Azaz olyan nem létező, többváltozós összefüggések jönnek létre, amelyek újabb, előre nehezen megjósolható irányokba vihetik a gazdaságot, társadalmat.

Az elmúlt évtizedek automatizálási technikája, az ipari robotok elterjedése és az újabb technológiai kihívás a mesterséges intelligencia ismételten abba az irányba vitte a munkavállalók és a munkaadók gondolkodását, hogy a jövőben egyre kevesebb lesz az emberi munka iránti igény, tömeges munkanélküliség várható, mivel szakmák sora szűnik meg. Azonban a kutatások azt mutatják, hogy az új szakmák, az új termékek bár más kompetenciákat kívánnak majd, de új munkahelyeket is hoznak létre.

A Világbank 2013-ban megjelent tanulmánya szerint közel 12 millió ember számára teremtett világszerte új típusú munkalehetőségek az online piactér, amely azóta folyamatosan, exponenciálisan növekszik. A munkahelyek megszűnésére vonatkozó negatív előrejelzések tehát körültekintő elemzést igényelnek, egyben figyelembe kell venni az új kihívások adta lehetőségeket is (Világbank, 2013).

Rhisiarta (2017) kiemelten foglalkozik a kisvállalkozások, a projekt alapú munka, és az együttműködő üzleti modellek jövőbeli szerepével, előrevetítve 2030-as évekre várható kulcsfontosságú változásokat. A kutatók szerint négy kiemelt változás hatásaira mindenképpen figyelemmel kell lenni a munkaerőpiaci változások vizsgálata során:

- a demográfiai változásokra,
- a munkakörnyezet változásaira,
- az új üzleti ökoszisztémákra, valamint
- a gyártási folyamatok digitalizációjára.

2. táblázat: Kulcsfontosságú változások a South-Wales University és a McKinsey Global Institute kutatásai alapján

Egyén és társadalom szintjén	Technológiai fejlődés, innováció szintjén	Üzleti élet és gazdaság szintjén	Erőforrások, környezet szintjén	Törvény és politikák szintjén
<p>Változó munkakörnyezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • flexibilitás, • célorientált, munkaidő megkötés nélküli távmunka, • hangsúlyosabb munkamagánéleti egyensúly • generációk eltérő motivációja • valós idejű problémák kezelése • feladatalapú ember-gép interfészek • gyors változásimplementáció 	<p>Különböző tudományterületek összehangolása:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pl.:biotechnológia, infokommunikáció, a nanotechnológia és a kognitív tudományok 	<p>Változó gazdasági lehetőségek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bizonytalanság növekedése 	<p>Környezeti károk csökkentése:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fenntartható fejlődést támogató technológiák előretörése 	<p>Biztonságpolitika fontossága minden területen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • információbiztonság • önzetű járművek biztonsági, jogi háttere • Drónok használata • autonóm fegyverzet használata • internetes hálózatok adatgyűjtési jogi háttere
<p>Sokszínűség növekedése:</p> <ul style="list-style-type: none"> • csökkenő nemi és kordiszkrimináció, • valós értékek mentén való értékelés • a női munkavállalók száma 	<p>Termelés, gyártás, szolgáltatások digitalizálása:</p> <ul style="list-style-type: none"> • automatizált, optimalizált folyamatok 	<p>Keleti országok, Ázsiai befolyásának növekedése</p>	<p>Zöld és kék gazdaság eszközeinek elterjedése:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a természeti erőforrások 	<p>Fiskális megszorító politika visszاسzorítása, amely az oktatástól elvonja a forrásokat</p>

Egyén és társadalom szintjén	Technológiai fejlődés, innováció szintjén	Üzleti élet és gazdaság szintjén	Erőforrások, környezet szintjén	Törvény és politikák szintjén
<p>növekszik (https://www.bls.gov/opub/mlr/2006/11/art3full.pdf)</p> <ul style="list-style-type: none"> a nők szerepe növekszik, (hatékonyabb a csoport nők jelenlétében a kutatások szerint) jellemzőbbek a vegyes etnikumú munkacsoportok a távmunka erősödése miatt is. <p>Regionális egyenlőtlenségek növekedése:</p> <ul style="list-style-type: none"> jövedelemkülönbségek 	<ul style="list-style-type: none"> Okos városok létrejötte Önvezető járművek 		<p>optimális kihasználását célozzák</p>	
<p>Demográfiai változások:</p> <ul style="list-style-type: none"> 300 millió ember lesz több mint 65 éves 2030-ban, mint 2014-ben- ezért az ezzel kapcsolatos álláslehetőségek száma radikálisan növekszik, mint pl. a betegápolás (McKinsey2017) 	<p>Nagy adatállományok (ICT, Big Data) technológiája (magával hozza a HR digitalizációját is, pl. smart kiválasztás)</p>	<p>Új üzleti ökoszisztémák kialakulása, projekt alapú gazdaság</p>	<p>Éghajlati, természeti katasztrófák kezelése</p>	<p>A változó munkakörnyezettel járó folyamatok elemzése alapján új folyamatok jogi hátterének megteremtése</p>
<p>Új technológiák új típusú álláslehetőségeket hoznak létre:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2030-ra 20-50 millió új állást generálhat (McKinsey2017) a kreativitás, a szociális kompetenciák fontossága India minőségi munkavállalói létszámának radikális , 30%-os növekedése (+130m 2030-ra)McKinsey2017) 	<p>Innováció felértékelődése, gyorsuló beépülése a mindennapokba:</p> <ul style="list-style-type: none"> Drónok széleskörű felhasználása: pl. személy és teherszállítás 	<p>“Az automatizálás évente világgazdasági szinten 0,8-1,4 %-os globális GDP növekedést eredményezhet, abban az esetben, ha az üzleti folyamatokat újragondolják”.(McKinsey2017)</p>	<p>Vízkérdés mint kulcspon</p>	<p>Gyorsuló folyamatokat időben követő jogalkotás és jogalkalmazás</p>

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Az IPAR 4.0 három nagy területre osztható, az első a horizontális és vertikális értékláncok integrációja és digitalizációja, amelyet további három nagy területre oszt a szakirodalom, ezek a felhő alapú informatika, a mobil eszközök, valamint az okos eszközök, vagyis a hálózatba kötött intelligens eszközök, például az okos otthonok. A második nagy terület a termékek és szolgáltatások digitalizációja, amely négy nagy területet foglal magába, az okos szenzorok, a fejlett algoritmusok és adatbányászat, valamint a többszintű vevői interakciók és a kiterjesztett valóság. A harmadik nagy területe az úgynevezett digitális üzleti modellek és digitális vevőkapcsolatok területe, amely a háromdimenziós nyomtatás, az adatbiztonság, a fejlett ember-gép rendszerek és a lokációdetektláló technológiák.

Az IPAR 4.0 technológiai háttere elsősorban a fejlett országokban nagy hatással van a munkafolyamatokra, a digitalizáció áthatja a munkaköröket. Munkakörök tűnnek el, vagy a robotizáció hatására változnak meg, új munkakörök jönnek létre, elsősorban a technológiai fejlődés hatására az új műszaki környezethez alkalmazkodó, elsősorban a bonyolult, kifinomult emberi gondolkodást és képességeket, készségeket igénylő, erős műszaki háttérrel rendelkező munkakörök dominálhatnak. Az Európai Bizottság tanulmánya (EC 2015) szerint a digitalizáció munkaerőpiaci hatásait a munkaerőpiac dinamikája, a munkakörülmények változása, valamint a szükséges kompetenciák és az EU és a tagállamok politikái határozzák meg.

Kompetenciák és az IPAR 4.0

A különböző iskolai kompetenciatesztek eredménye és az országok gazdasági fejlettsége között a kutatások alapján szignifikancia fedezhető fel. Heckman-Kautz (2012) nevéhez fűződő életciklushoz illeszkedő beruházások rendszere elmélet szerint a korai képességfejlesztés hosszútávú gazdasági haszonnal jár az adott ország számára. A technológiai fejlődés hatására a cégek munkastruktúrája is radikálisan változik, egyre inkább szűkül a rutinfeladatok köre, tágul az összetett képességeket, készségeket igénylő, bonyolult munkafolyamatok száma, növekszik a nem kognitív érzelmi, szociális készségeket igénylő, valamint a szolgáltatásokhoz kötődő munkafeladatok aránya. (Deming, 2017). Számos felmérés készült különböző időtávokban arra vonatkozóan, hogy melyek lesznek a jövő munkahelyének kiemelt kompetencia igényei, hol várható radikális változás. A World Economic Forum Future of Jobs 2015-ben készült elemzése a tíz legfontosabb kompetenciát fogalmazta meg. Az alábbi összeállítás a jelzett cikk szerzői saját kutatási eredményeit szemlélteti a 2015-2020-ra vonatkozó elemzésével.

3. táblázat: Az elkövetkező évek legfontosabb kompetenciái

	Top kompetenciák 2017, amelyeket a székesfehérvári régió iparvállalata a duális képzésben résztvevő hallgatóktól elvárnak	Top kompetenciák 2015 Word Economic Forum Future of Jobs Report	Top kompetenciák 2020 Word Economic Forum Future of Jobs Report
1	Problémamegoldó képesség	Komplex problémamegoldás	Komplex problémamegoldás
2	Önálló, pontos munkavégzés	Együttműködés	Kritikus gondolkodás
3	Együttműködés	Management	Kreativitás
4	Csoportban való munkavégzés képessége	Kritikus gondolkodás	Management, irányítás, aszertivitás
5	Etikus cselekvések iránti elkötelezettség	Tárgyalási készség	Együttműködés, csoportban gondolkodás
6	Felelősségvállalási készség	Minőség iránti igény, pontosság	Érzelmi intelligencia
7	Nyitottság a változásokra, rugalmasság	Ügyfélorientált, szolgáltatásközpontúság	Ítélnőképesség, döntéshozatal
8	Magas színvonalú szakismeretek, naprakész tudás	Döntéshozatal	Ügyfélorientált szolgáltatásközpontúság
9	Kezdeményezés	Aktív hallgatás	Tárgyalási készség
	További folyamatos tanulás iránti elkötelezettség	Kreativitás	Kognitív rugalmasság

Forrás: (Word E.F. 2015)(Óbudai Egyetem 2015) felmérései alapján a szerzők saját szerkesztése

A Deloitte (2017) nemzetközi tanácsadó cég kutatásában elemezte, milyen arányban változnak a puha kompetencia arányok a munkakörökben. A kutatás eredménye egyértelműen rámutat, hogy a jövő munkahelyén a puha kompetenciák szerepe folyamatosan növekszik, ezen belül meghatározó szerepet fognak betölteni az úgynevezett szociális kompetenciák. Az elemzés szerint 2030-ra a munkakörök 2/3-a az ún. puha kompetenciák alapján lehet sikeres, ezen kompetenciákra alapozó álláslehetőségek két és félszer gyorsabb növekedése várható. E folyamat eredményeképpen az álláslehetőségek 63 %-a alapoz puha kompetenciákra a jövőben. A kommunikáció, a csapatmunka és a digitális technológiák ismerete, ezeken belül a kritikus gondolkodás, az írásbeli kommunikáció, a folyamatos tanulás, a problémamegoldás, a multidiszciplináris tudás, a csapatmunka, a management és az innovatív gondolkodás kerül a fókuszba.

Azok a képességek, készségek kerülnek a középpontba, amelyek megalapozzák a kreatív, innovatív embert, amely nem "programozható", a foglalkoztatott nem előre megírt sémák alapján hajtja végre az utasításokat mechanikusan, ahogyan jelen helyzetben számtalan oktatási intézményben és munkahelyen elvárják. Ennek ismeretében minden döntéshozónak a versenyképesség és a jövőbeli sikeresség érdekében át kell hogy gondolja, milyen eszközök, rendszerek és módszerek mentén dolgozik jelenleg, melyek azok, amelyek a jövő munkahelyének elvárásai alapján piacképesek és melyek azok, amelyek elavultak, visszafoghatják az új kihívásoknak eleget tevő pozitív teljesítményt.

A robotok, a mesterséges intelligencia, vagy az önvezető autók által átformált világban 2020 után várhatóan a munkakörök 75 százaléka - technikai tréningeket tesz szükségessé, alapvetővé válik magasabb szintű informatikai ismeretek megszerzésének igénye (Wilén-Daugenti, 2014). A virtuálitás előtérbe kerülésével bővül a globális teamek együttműködése, ezáltal felértékelődik a kulturális, kommunikációs különbségek áthidalása, az új médiafelületek professzionális használata, az érzelmi intelligencia magas szintje, valamint a nők szerepe a kreatív teamekben (Tweney, 2015).

Záró gondolatok

"Ha egyszer majd a gépi agyak megelőzik az embert általános intelligencia terén, a létrejövő új szuperintelligencia nagy hatalomra tehet szert. A fajunk sorsa attól fogva már a gépi szuperintelligencia akaratán múlik, ahogy a gorillák sorsa is inkább tőlünk, emberektől függ", írja Nick Bostrom Szuperintelligencia című könyvében. (Bostrom 2014) Véleménye szerint a gépi intelligencia minden tekintetben képes felülmúlni az emberi agyat, azt szuperintelligenciaként definiálja.

"A mesterséges intelligencia a jövő. Nem csak Oroszországé, hanem az egész emberiségé. Óriási lehetőségeket és egyben megjósolhatatlan veszélyeket rejt magában. Akárki is lesz ennek a területnek a vezető hatalma, az lesz a világ ura" nyilatkozta Vladimir Putyin orosz elnök. (Vincent 2017). Elon Musk és 116 további technológiai iparági vezető egy petícióval fordult az Egyesült Nemzetek Szervezetéhez, vagyis az ENSZ-hez, amelyben a nyomatékosan kérték az autonóm fegyverek fejlesztésére és felhasználására vonatkozó új szabályozás elkészítését. Elon Musk – többek közt a PayPal, a SpaceX és a Tesla alapítója – egyetért Bostrommal abban, hogy a mesterséges intelligencia veszedelmesebb a nukleáris fegyvereknél (Vincent 2017)

A történelem ismétli önmagát, az új technológia ismeretlensége és az esetleges kontollvesztés félelmet keltő. A többváltozós összefüggések nem mutatják egyértelműen, mit hoz a jövő, de kiindulva a történelmi gyökerek, vagyis az Ipar 1.0, 2.0, 3.0 tapasztalataihoz, egyértelműen kijelenthető, hogy a munkaerőpiac képes alkalmazkodni az elvárásokhoz. Hogy milyen veszteségek

árán, az nagyrészt a döntéshozók, vagyis a vállalatvezetők, politikusok gyors vagy lassú reakcióján is múlik.

Az Ipar 4.0 kihívásaira válaszul Magyarországon többek között 2016-ban indult el az újraiparosítást célzó Irinyi terv, az Ipar 4.0 Nemzeti Technológiai Platform, valamint 2017-ben az Ipar 4.0 Modern Gyárak projekt, amelyek a terveket a megvalósítás szintjére emelhetik, húzóerőként segíthetik a hazai kis- és középvállalatokat a jövő termelésében meghatározó szerepet játszó ipar 4.0 által létrejött fejlett technológiák megismerését, tapasztalataik kkv szektorba való integrálását.

Szakirodalmi források

1. Acatech Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern. Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0.2012,(letöltve: 2018.01.03)
2. OECD jelentés 2016 Enabling the Next Production Revolution: The Future of Manufacturing and Services. Interim Report.(letöltve: 2018.01.03)
3. EP jelentés 2016: Industry 4.0 Analytical Study. European Parliament, Directorate General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy. IP/A/ ITRE /2015-02
4. Wang, S.-Wan, J.-Li,D.-Zhang, Ch. (2016): Implementing Smart Factory of Industrie 4.0: An Outlook.International Journal of Distributed Sensor Networks, vol. 12, 1, First Published January 19, 2016.(letöltve: 2018.01.03)
5. The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 1974, https://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1974/(letöltve: 2018.01.04)
6. Pauling,L.1964 The Ad Hoc Committee on the Triple Revolution. Santa Barbara, California: <http://scarc.library.oregonstate.edu/coll/pauling/peace/papers/1964p.7-01.html>
7. Keynes, J. M. (1937): Some Economic Consequences of a Declining Population. Eugenics Review.vol.29,April,pp.13-17. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2985686/pdf/eugenrev00278-0023.pdf>. (Letöltve: 2018. március 1.)
8. Világbank (2013): <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2013/09/10/icts-are-creating-new-jobs-and-making-labor-markets-more-innovative-inclusive-and-global-world-bank-study> (letöltve: 2018.02.01.)
9. Rhisiarta,M.- Störmerb,E.-Daheim,C. (2017): From foresight to impact? The 2030 Future of Work scenariosTechnological Forecasting and Social Change. Volume 124, November, pp. 203-213, <https://doi.org/10.1016/j.techfore>. (Letöltve: 2018. Február 20.)
10. Employment and skills aspects of the Digital Single Market strategy. (2015):European Commission, DG for Internal Policies, Brussels.[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/569967/IPOL_STU\(2015\)569967_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/569967/IPOL_STU(2015)569967_EN.pdf) (letöltés: 2018.02.05.)
11. Heckman, J. J.–Kautz, T. (2012): hard evidence on soft skills. Labour economics, vol. 9. No. 4. pp.451–464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco> (Letöltve: 2017.december 1.)
12. Deming, D. J. (2017): The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. NBER Working Paper No. 21473 (Letöltve: 2017.december 12.)
13. The Future of Jobs, World Economic Forum 2016.január. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (letöltve: 2018.01.03)

14. Óbudai Egyetem Duális képzés kiadvény, duális képzés felmérés Székesfehérvár és vonzáskörzetében (2015)
15. Deloitte Access Economics (2017):<https://www.deakinco.com/media-centre/article/the-soft-skills-gap-between-job-market-demand-and-supply>(letöltve: 2018.02.01)
16. Wilen-Daugenti,T.(2014):OECD Better Policies for Better Lives. <http://www.oecd.org/site/eduimhe12/Tracey%20Wilen-Daugenti.pdf> . (Letöltve: 2018. 02.25.)
17. Tweney,D. (2015): LinkedIn Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/welcome-beautifully-designed-corporate-controlled-future-dylan-tweney>(Letöltve: 2018. 02.25.)
18. Nick Bostrom,Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies, Oxford University Press 2014, ISBN: 9780199678112, (Letöltve: 2018. 02.26.)
19. James Vincent .Putin says the nation that leads in AI ‘will be the ruler of the world’The Verge <https://www.theverge.com/2017/9/4/16251226/russia-ai-putin-rule-the-world>, 2017.09.04, (Letöltve: 2018. 02.27.)
20. James Vincent The Verge,2017.08.21 Elon Musk and AI leaders call for a ban on killer robots<https://www.theverge.com/2017/8/21/16177828/killer-robots-ban-elon-musk-un-petition>(Letöltve: 2018. 02.27.)

Internetes források

21. Új szelek fújnak a HR területen, Profession 2014., http://www.profession.hu/cikk_munkaeropiac/20141002/uj-szelek-fujnak-a-hr-teruleten/4680 (letöltve: 2017.02.01)
22. AON Empower Results: <http://www.aon.com/engagement17/>(letöltve: 2017.12.01)
23. Tom Simonite, Moore’s Law Is Dead. Now What? MIT Technology Review 2016 <https://www.technologyreview.com/s/601441/moores-law-is-dead-now-what/> (letöltve: 2018.01.03)

KÁDÁR Beáta**Az erdélyi magyar felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolata****Bevezetés**

Az, hogy a felsőoktatásban a marketing szemléletnek teret kell nyerni a felsőoktatási expanzió, a társadalmi igények megváltozása és a technikai rohamos fejlődés révén egyértelművé vált. Szükség van a felsőoktatás piacának meghatározására, a vevők, termék konkrét lehatárolására és ki kell építeni az értékesítési csatornát.

Ami a nyugati országokban már lejátszott, az elmúlt években Romániában is jelentős piaci átalakulások történtek a felsőoktatás piacán. Új szereplő megjelenése, különböző kibővült kínálati listák alakultak ki, a bolognai folyamat révén pedig átalakult a felsőoktatás teljes struktúrája. A gazdaság területén szintén változások, átalakulások következtek be, fellendülés majd jelentős válság, szerkezeti átalakulás, ezen három kulcsfogalom egymás után jellemezte az elmúlt pár év erdélyi vállalkozói közeget.

A demokráciára jellemző romániai felsőoktatási politikát Mandel Kinga véleménye alapján semmiképp sem tekinthetjük homogénnek, sem koherensnek, állandó fejlesztési nekilendülés és visszatorpanás jellemző, ahogy a romániai politika más szinterein is. (Mandel K., 2007) Nagyon gyakran változnak a miniszterek, az ő tanácsadói, és mindenki kötelességének érzi egy új stratégia kidolgozását és azonnali hatálybaléptetését, holott a régebbieket épp csak elkezdte az előző szaktárca megvalósítani.

Romániában 2014-ben 92 akkreditált felsőoktatási intézmény volt nyilvántartva, ebből 56 állami és 37 magánegyetem, mindez 21,33 millió lakosra (2011-es népszámlálási adatok eredményeképp). Mivel a kutatásomban a romániai magyarok helyzetén vizsgálom, fontos tudnunk, hogy a népszámlálási adatok értelmében Románia lakosságának kb. 6%-át teszik ki a magyarok, ami kb. 1,2 millió főt jelent.

Jelen tanulmány keretei között a következő hipotézisek vizsgálatára vállalkozom:

1. A Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem és a Babes Bolyai Tudományegyetem – a két nagy erdélyi felsőoktatási piaci szereplő – megítélése a végzettek körében szignifikáns különbséget mutat az oktatás minőségével való elégedettségét illetően.
2. A hallgatók egyetemválasztási motivációit tekintve döntő tényező, hogy milyen nyelven folyik az oktatás az adott felsőoktatási intézményben, és hogy mekkora távolság van a lakhelyük valamint a felsőoktatási intézmény között.

Anyag és módszer

Módszertanilag kutatásomban kvalitatív és kvantitatív módszereket egyaránt alkalmaztam. A jelenlegi egyetemisták körében végeztem fókuszcsoportos vizsgálatot. A két nagy erdélyi magyarul is tanító egyetem hallgatói között zajlott 8 vizsgálat, átlagosan 70 percet tartott egy alkalom. Lebonyolítását saját szervezésben a Sapientia EMTE Csíkszeredai Karának kutató laborjában végeztem, 2017 május-júniusában. Vállalatvezetőket kértem fel félig strukturált interjúkra. ISCED szakterületenként 2-2 erdélyi vállalatvezetőt választottam. Nem konkrét kérdéseket tettem fel számukra, hanem csak témaköröket jelöltem meg, amiről aztán elbeszélgettünk, esetleg segédkérdésekkel pontosítottam a témát. Kvantitatív kutatásként a kérdőíves vizsgálati módszert választottam. Az online kérdőívet leginkább a

legelterjedtebb közösségi média segítségével népszerűsítettem. A felhívásban az szerepelt, hogy megkérek minden olyan 2005 és 2015 között egyetemet végzett erdélyi magyart, aki szívesen hozzájárulna az egyetemek és a munkaerőpiac tevékenységének összehangolásához, hogy töltsen ki a kérdőívet, ezzel is segítve, hogy képet kapjunk arról, mennyire tudják az egyetemi éveik alatt tanultakat hasznosítani a munkaerőpiacon. A kérdőívet minden magyar egyetemi diákszervezethez, ifjúsági szervezethez, alumni gyűjtőlistára eljuttattam, nagyon sokan komolyan vették a kutatási kérdést, és továbbították ismerőseiknek, megosztották a közösségi médiában. Így kevesebb, mint 2 hónap alatt összegyűlt 379 válasz, amiből 4-et kellett teljesen kivágni, ugyanis nagyon sok kérdésre hiányzott a válasz. A fennmaradó 375 kérdőív értékelhető, hasznos információkat tartalmaz.

A kolozsvári egyetemi oktatás régi időkre nyúlik vissza, jelen keretek közt röviden áttekintjük az 1945-től való történéseket, ekkor jött létre a magyar tannyelvű állami egyetem, ami még abban az évben kapta a Bolyai Tudományegyetem nevet, Bolyai Farkas és János matematikusok szakmaisága előtt tisztelegve. 1948 májusában veszi fel az I. Ferdinánd Tudományegyetem a világhírű kutatóorvos, Victor Babes nevét.

1959-ben valósult meg az egyetlen kolozsvári állami egyetem létrehozása a két intézmény összevonásával, Babes- Bolyai Tudományegyetem néven. Egy nagy áttörés 1995-ben történt egy reform formájában, amikor multikulturális alapokra helyezték az oktatást, román, magyar és német tagozatok létrehozásával, az egyetemnek összesen 21 kara van, 17 karon folyik magyar nyelvű oktatás is és 9 karon német. összesen 119 magyar tannyelvű alap és mesterszak működik.

A Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem 2001-ben alakult, két helyszínen kezdve az oktatást, Csíkszeredában és Marosvásárhelyen, 2002-től már Kolozsváron is elindult a képzés. Mostanra négy helyszínen zajlik az oktatás, 31 alapképzési szakra és 12 mesteri szakra várják a hallgatókat. Az intézményt Magyarország kormánya a történelmi egyházakkal karöltve hozta létre, azon régi törekvés testesült így meg, hogy legyen önálló magyar nyelvű képzés Erdélyben.

Az egyetem küldetési nyilatkozatában olvashatjuk, hogy törekszik a versenyképes minőségi oktatás és kutatás biztosítására, a regionális igényeket kielégítő korszerű szervezetté szeretne válni és széleskörű kapcsolatok kiépítésére törekszik, amelyeket nyitottság, megbízhatóság, odaadás és kölcsönösség jellemez.

Az egyetem Romániában magánegyetemként van besorolva, amely minden romániai felsőoktatási törvénynek, szabályozásnak megfelel és így akkreditált intézmény. Romániai állami támogatásban egyáltalán nem részesül.

A fókuszcsoporthozos beszélgetésekben érintett főbb kérdéskörök:

- középiskolásként milyen szempontok alapján döntött, hogy milyen szakon/ milyen egyetemen tanuljon tovább?
- egyetemistaként mi a véleménye az egyetemi oktatásról?
- az egyetemi oktatásban milyen hiányosságok lát?
- mit gondol, az egyetemen szerzett tudással el tud helyezkedni a munkaerőpiacon?
- meglátása szerint milyen elvárásokkal áll majd szemben a munkáltatónál?
- milyen javaslatai vannak az egyetemi képzést illetően? milyen tényezők növelnék az elégedettségét?

Mindkét egyetemen bizonytalannak, elesettnek tűntek az elsőévesek, beszéltek azokról a tárgyakról, amiket tanulnak, de csak csoportonként egy –két diák tudta összekapcsolni a szakmájával és magyarázta

el, hogy mire is fogja tudni használni majd az egyes tantárgyakból tanultakat. Sőt ez a közel egy tanév sem volt elegendő arra, hogy a csoportonként felénél több hallgatónak legyen elképzelése arról, hogy hol tud elhelyezkedni a szakmával, amit közel egy éve tanul.

Bár a fentiek jellemzőek általában a csoportokra, mégis megállapítható volt, hogy az 1-es (oktatás), 4-es (természettudományok, matematika és számítástechnika), 5-ös (egészségügy és népjólét), 6-os (műszaki tudományok, gépgyártás és építőipar) csoportba tartozók kicsit tudatosabbak, de csak mert a szakmájuk sokkal inkább körülhatárolható: „tanár leszek”, „építészmérnök leszek”, „informatikusnak készülök” de erről sem tudtak a saját célokkal átitatottan nyilatkozni. Pl. ha rákérdeztem, hogy konkrétan melyik iskolák közül szeretne valamelyikben tanítani, akkor arra már nem jött válasz, vagy hogy saját építkezési vállalatot szeretne-e, esetleg milyen típusú épületeket szeretne tervezni, ezekre a kérdésekre már mind hiányoztak a válaszok.

Összegzésként elmondható, hogy az alanyok jelentős része azt a jövőjüket meghatározó fontos döntést, hogy mit tanuljanak, és így milyen esélyeket szerezzenek a munkahelykeresésben az érettségi és az egyetemre való jelentkezés között rendelkezésére álló egy hétben hozta meg. Kíváncsi voltam, hogy van-e olyan a csoportban, aki azt érzi, rosszul döntött, és nem tetszik az, amit tanul, megközelítőleg 1/3-ad arányban mondták, hogy sokszor érzik így, de ha már belekezdtek, megpróbálják befejezni.

A munkáltatók részéről aziránt érdeklődtem, hogy mi a véleményük a felsőoktatásból frissen kikerülő szakmai ismereteiről, hozzáértéséről, amit a félig strukturált interjúk segítségével mértem fel. Rákérdeztem az esetleges hiányosságokra, azok okaira is. Továbbá a véleményüket is megkérdeztem, az egyetemi oktatást illetően, milyen pozitívumokat tudnak felsorolni, milyen negatívumokat látnak és hogy vannak-e javaslataik az egyetemek felé. Az alanyaimat minden esetben arra kértem, hogy amennyiben a szakmai fórumokról, partnereikkel való találkozókról további véleményeket is fel tudnak hozni a témában, osszák meg azt is velem, hogy minél részletesebb képet kapjak az alkalmazói szféra véleményéről.

Jelen tanulmányban az ISCED osztályozás szerint a humántudományok és művészetek, a természettudományok, matematika és számítástechnika valamint az egészségügy és népjólét szakterületek alapján készített interjúkat mutatom be.

A humántudományok és művészetek szakcsoport részéről egy színházigazgatót és egy könyvtárigazgatót kerestem fel. A színházigazgató szerint a legnagyobb gond, hogy ha valaki egyáltalán nem tehetséges, de elhatározza, hogy színész akar lenni és nagyon kitartó, színész is lesz, legalábbis oklevele lesz róla, és akkortól már valamilyen formában foglalkoztatni kell, pedig ne feledjük, nem tehetséges. Tovább fokozza a problémát, hogy ha ennek a valakinek még befolyásos ismerőse is van, mert a romániai magyar művészi világ ilyen... ha ismerősöd van, nyílnak meg a kapuk előtted, ha nem is vagy tehetséges. Szerinte a képzés nagyon jó minőségű, felveszi a versenyt a nyugati művészképzőkkel is, csak hát oklevelet csak azoknak kellene adni, akik kiválóak. Vagy meg lehetne különböztetni A és B típusú művészeket. B típusú a kitartó, de kevésbé tehetséges, az is lehet, hogy vannak pozíciók, ahová ilyen emberekre van szükség. Az igazgató szerint több idegen nyelvet és menedzsment készséget kellene elsajátítani a művészeknek. A magyar nem világnyelv, ő már csak úgy engedne művésziskolákat működni, ha legalább még egy nyelven folyékonyan beszélnének a végzősök. Emellett pedig fontos lenne, hogy tudják menedzselni saját magukat, saját csapatukat, társulatokat, nem beszélve a személyes időbeosztásról, stb.

A könyvtárigazgató arról számolt be, hogy mennyire megváltozott ez a szakterület is, hogy most már nem elég olvasottnak lenni, jártasnak kell lenni az informatika terén, a különböző szervezési feladatokat

is el kell tudni látni, és emellett kommunikációs, népszerűsítő, PR ismeretekre is szükség van. Mert most már fontos, hogy a könyvtár élő legyen, rendezvényeket szervezzenek ott az olvasóknak és a potenciális olvasóknak. Az olvasást, a könyvtárat, a könyvtárba járást mind-mind reklámozni, népszerűsíteni kell, és ritkán van lehetőség arra, hogy szakembert alkalmazzunk erre a pozícióra. Az adatbázisok használata, a gyors kikeresés/ kiszolgálás felértékelődött, fontos, hogy az olvasó ne kelljen várnia, keresgélne, ma már annak kell örülni, hogy van idő olvasni és belépni az olvasnivalóért a könyvtárba, az ott adminisztrálással töltött időt minimalizálni kell. Összegzésképp elmondta, hogy most már nem elég elvégezni egy humán szakot (nyelvet, irodalmat), ahhoz hogy a könyvtárban el tudja látni az illető a feladatokat. Szerinte szükség van vezetési, szervezési ismeretekre valamint PR tudásra, és azt is javasolná az egyetemeknek, hogy ezeket a tárgyakat vezessék be a humán képzésbe is, mert másképp nem lesznek versenyképesek a frissen végzettek. Mint problémát említette az igazgató a fiatalok felpörgött életritmusát, hogy szerinte nehezen tudnak hosszabb feladatokra koncentrálni, s azt alaposan elvégezni, munkaidejüket a multitasking határozza meg és ez a teljesítményükre ebben a szakmában nem mindig van jó hatással.

Egy kutató labor igazgatóját és egy programozó cég vezetőjét kértem fel egy-egy beszélgetésre a természettudományok, matematika és számítástechnika ISCED területről. A kutató labor vezetője nagyon meg volt elégedve a frissen végzett alkalmazottakkal, évente gyakornokokat is fogad, és ha új alkalmazottat keres, akkor is jellemzően frissdiplomást alkalmaz. Hosszasan beszélt arról, hogy a természettudományokat el lehet sajátítani az egyetemen, ha az ember alaposan megtanulja a leadott tananyagot, és mostmár egyre több lehetőség van gyakorlatozásra is, annak, aki valóban érdeklődik a szakma iránt, kísérleteket is lehet már végezni az egyetemeken. Mégis az az igazán eredményes, ha a diák különböző kutató laborokban gyakorlatozik, ott többet tanul. A szakma gyakorlati elsajátításában látott fejlődési lehetőséget az igazgató, azt mondja, ahhoz az egyetemeknek több pénzt kellene a gyakorlati órák eszközeire, fogyóanyagaira fordítani, hogy még jobban meg tudják tanítani a hallgatóknak az anyagot, amit gyakorlatba is ültethetnének ezáltal azonnal, laboratóriumi körülmények között. De többször is hangsúlyozta, ha elhivatott természettudósról beszélünk, aki mindent megtanult az egyetemen, a gyakorlat terén nagyon gyorsan fel tud majd zárkózni.

A programozó cég vezetője szerint a programozás külön terület, szerinte erre jól nem nagyon készítene fel Romániában, mivel nagyon gyorsan fejlődő területről beszélünk, csak akkor lehetne ezt jól tanítani, ha a tanárok is állandóan újratanulnák a tananyagot, de mivel ez nem így van, régebbi programozási nyelveket tanítanak, mondván, hogy ez volt minden programozás alapja, csak a mai vállalkozót nem érdekli, hogy tudsz-e ősnyelven. Azzal a példával élt, hogy aki román nyelvet kell tanítson, nem tanítja meg a latint is, és nem tanítja meg a régi helyesírási szabályok szerint is a nyelvet. Így kellene ezt a programozásban is. Még egy fontos egyedi tényezőre hívta fel a figyelmet a cégvezető, mégpedig arra, hogy ha a programozói szakmát már az egyetemen komolyan veszi valaki és autodidakta módon hozzá tanul az ott elhangzottakhoz, szinte biztos, hogy túlszárnyalja a mesterét, így versenyelőnyben lévő konkurencia válik belőle, ezért is van a tanároknak az a kettősség, ahogy ezt a szakmát tanítják. Ettől függetlenül ő szívesen dolgozik frissen végzettekkel, mert szerinte minél fiatalabb valaki, annál lelkesebb, annál fogékonyabb és annál gyorsabban tanul. Meglátása szerint az egyetemi oktatás nem fog változni belátható időn belül, így javaslata sincs az egyetemek felé. A diákok felé van: nyitottan, érdeklődően mindent meg lehet tanulni, akár saját maguktól is, erre törekedjenek.

Az ISCED listán tovább haladva (egészségügy és népjólét), megkerestem egy egészségcentrumnak a vezetőjét és egy kórházigazgatót. Az egészségcentrumban több gyógytornász és logopédus is dolgozik, főként rájuk vonatkoztatott a vezető, amikor kifejtette a véleményét. Azt elmondta, hogy szerinte nem kifizetődő frissen végzettet alkalmazni, mert sok tanulni való marad az egyetem utánra, bár az alapokat

nagyon jól lefektetik és bizony megtanítják mindenkinek a szükséges minimumot, abból még jó szakemberré nem lehet válni. Ezeket az orvostudományt kiegészítő szakmákat mostohaként kezelik, holott sok esetben megelőzésben, rehabilitálásban csak ezáltal tud teljes lenni az orvosi ellátás. Ahhoz hogy valaki eredményes legyen ebben a szakmában és magabiztosan merjen vállalni bonyolultabb kérdéseket is, nem csak a népbetegségeket, tovább kell magát fejlesztenie, fizetési kurzusok révén, orvosok melletti asszisztálás segítségével. Nagyon bevett szokás, hogy pl. a gyógytornászok egy-egy ortopédiai magánklinikán „tanulnak” tovább, még akár úgy is, ha saját forrásból fizetniük kell a gyakorlatért. Szerinte gyökeres változtatásra lenne szükség, és tanévenként 1-1 félév gyakorlatra, hogy a hallgatók jól begyakorolják minden területét a szakmának, ami persze azzal is járna, hogy legalább egy évvel hosszabb kellene legyen az képzés. Itt is az volt a vélemény, hogy jól megtanítják a diákoknak az elméleti anyagot, inkább a gyakorlat fejlesztésére kellene nagyobb hangsúlyt fektetni.

A kórházigazgató nem tűnt nyitottnak, sok egyeztetés után tudtunk csak találkozni és akkor is szinte teljesen elzárkózó volt. Kicsit azt a látszatot keltette, mintha nem is értené a kutatásomban felmerült kérdéseket. Minden tökéletesen működik az egészségügyi képzésben, ez volt a fő üzenete. Két mondatát tudom kiemelni, ami alapvetően hiányosságot, nehézséget is tárt fel, egyik szerint problémás az egészségügyi alkalmazottak bérezése és küzdenek a jól képzett szakemberek elvándorlásával a másik problémáról így fogalmazott: „aki ötösre vizsgázik minden tárgyból, az is orvos lesz, s aki tízessel, az is”. Viszont nem sikerült rávennem arra, hogy ezt a véleményt kifejtse. Amikor a kórház alkalmazottairól, friss diplomásairól kérdeztem, maximális elégedettséget tanúsított, minden orvossal, asszisztenssel és azok szakmai felkészültségével maximálisam meg van elégedve.

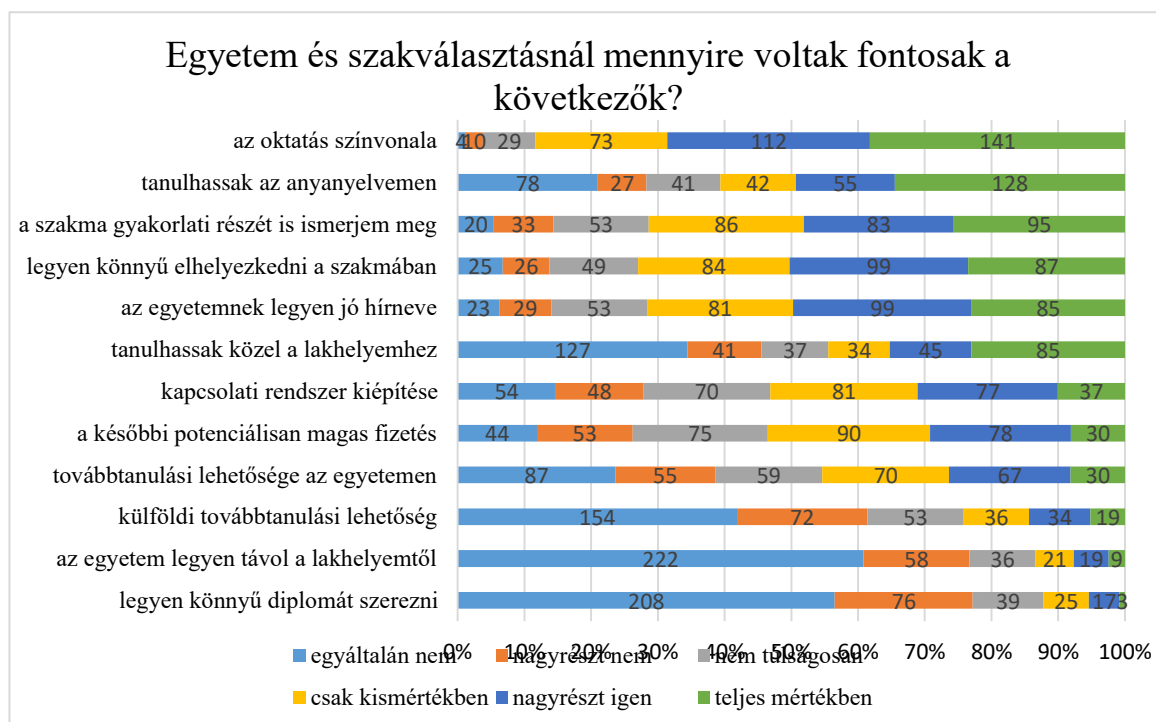
Kvantitatív kutatásomhoz azért választottam a 2005 és 2015 között oklevelet szerzőket kutatásomhoz, mert 2005-ben végzett az első évfolyam a Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetemen. Ez az intézmény jelentősen megváltoztatta az addigi szerkezetet, oktatási kínálatának és karainak térségbeli elhelyezkedésének köszönhetően olyan erdélyi fiatalok is továbbtanulhattak, akiknek addig anyagi vagy kulturális, nyelvi akadályaik voltak, jelentősen kevesebb pénzből tanulhattak az anyanyelvükön, közel a lakhelyükhöz. És azért zártam a 2015-ben végzett generációval, mert úgy gondolom, kutatásom sikeréhez az tud igazán hozzájárulni, akinek van 1-2 év tapasztalata a munkaerőpiacon.

A kvantitatív adatfelvétel során gyűjtött mintában jelentősen felülreprezentáltak a nők. Ezt több tényezővel is magyarázhatjuk, legfontosabb, hogy a 2011-es romániai népszámlálási adatok eredményeképp kiderült, hogy a romániai magyarok 52%-a nő, továbbá a felsőfokú végzettek körében több a nő, a romániai magyar nők 10,6%-a rendelkezett felsőfokú oklevéllel, míg a férfiak 9,8%-a. (Veres V. – Attila P. Z., 2012, Népszámlálás 2011.) Természetesen azt a szempontot sem szabad elvetni, hogy a nők általában segítőkészebbek, könnyebben, szívesebben osztják meg a véleményüket, így valószínű ebből is fakad, hogy több nő töltötte ki a kérdőívet. A 26 és 35 év közöttiek jelentik a minta jelentős részét, viszont Öröm azt látni, hogy 63 olyan 25 év alatti személy is kitöltötte a kérdőívet, akinek sikerült a szakmában elhelyezkedni, kitéve így a válaszadók közel 17 százalékát. A válaszadóim 76%-ának volt az állandó lakhelye városon a diploma megszerzésének pillanatában és 77,1%-uk lakik most városon, szóval jelentős eltérésről nem számolhatok be.

Bár a kérdőív bevezetőjében arra kértem a válaszadókat, hogy a 2005-2015 között végzetek töltsék ki, a 14 db. 2016-ban végzett választát is benne hagytam az elemzendő mintában, ugyanis azt gondolom, hogy örömteli, ha már az egy évvel ezelőtt végzetek is el tudtak helyezkedni a szakmában és az összehasonlító vizsgálatoknál érdekes tények derülhetnek ki.

A válaszadóim 76%-ának volt az állandó lakhelye városon a diploma megszerzésének pillanatában és 77,1%-uk lakik most városon, szóval jelentős eltérésről nem számolhatok be.

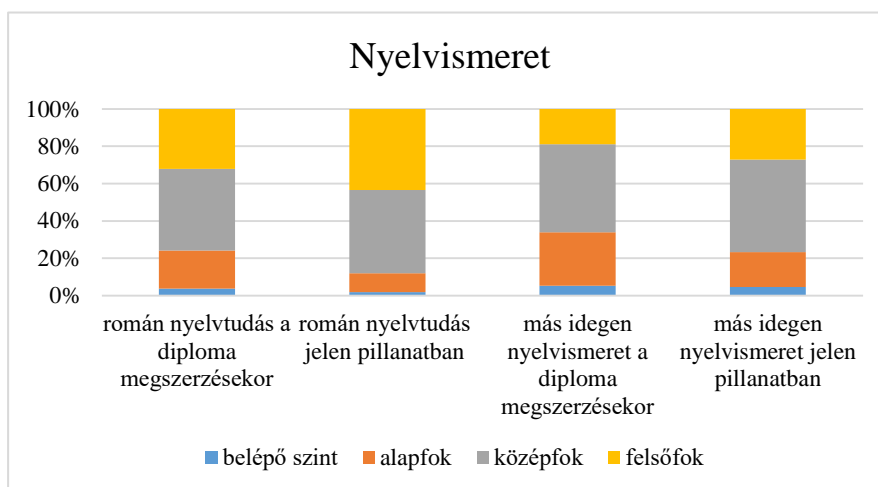
1. ábra: Mennyire fontosak az egyetemválasztás során az egyes tényezők?



Forrás: saját szerkesztés

A fenti ábrán látjuk, hogy milyen mértékben tartották fontosnak az alanyok az egyetem és a szakma választásánál fontosnak a felsorolt tényezőket, az oktatás színvonala tűnik az egyetemválasztásnál a legfontosabb tényezőnek továbbá az anyanyelven tanulás, a szakmában való könnyű elhelyezkedés reménye valamint a szakma gyakorlati részének elsajátíthatósága szintén fontos tényezők. Az alanyok döntését legkevésbé a könnyű diplomaszerezés, a külföldi továbbtanulási lehetőség és a lakhelytől való távolság befolyásolja.

2. ábra: A válaszadók nyelvismerete



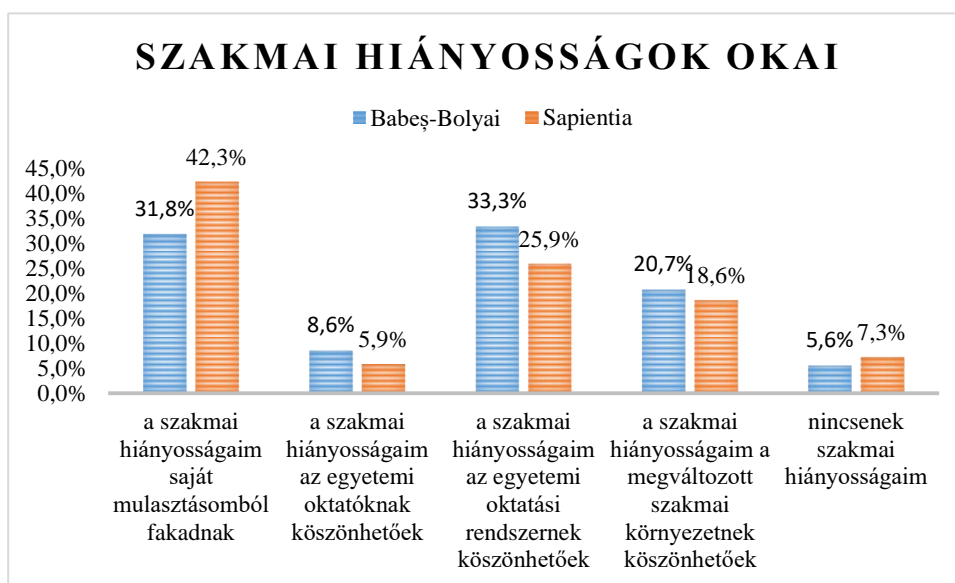
Forrás: saját szerkesztés

A fenti ábrán láthatjuk, hogy sokan csak a munkavállalás után eszméltek rá a román nyelvtudás fontosságára és azután hozták be nyelvismereti hiányosságaikat. Bár magyar tannyelvű iskolákba járnak a diákok, román már az óvodától tanulnak, igaz, nem mint idegen nyelvet, és a tömb-magyar közösségekben a környezetükben olykor nem is hallanak román szót, így gyakorlatilag úgy érettségiznek a magyar diákok, hogy tudnak románul verset elemezni, mondatot elemezni nyelvtanilag, de nem tudnának egy hétköznapi beszélgetést lefolytatni. És ezen nem mindig segít, ha román nyelvű felsőfokú képzést választanak, ugyanis ha román egyetemre nyernek felvételt, ott megtanulják a szakkifejezéseket, de a társalgási képesség továbbra is alulmaradhat. Jelentős probléma, hogy egy alapellenállás is van a románok és a román nyelv iránt, így gyakorlatilag elutasítanak minden olyan lehetőséget, amely a nyelv megtanulásához járulna hozzá. Mindez jelentős elhelyezkedési problémákat okoz a munkaerőpiacon, legtöbb szakmában még a tömb-magyar közösségekben is kell tudni középfokon románul, ami a legtöbb magyar ajkú fiatalnál problémát okoz. Amint az ábrán is látjuk, más idegen nyelvekkel jártasabbak már az egyetemi évek alatt az alanyok.

Továbbá azt is megvizsgáltam az ANOVA módszerével, hogy van-e szignifikáns különbség aközött, hogy ki melyik egyetemen tanult, tekintettel arra, hogy hányadik munkahelye kapcsolódik a szakterülethez, de az elemzés szintén arra mutatott rá, hogy ebben az esetben sem lelhető fel az egyetemek között szignifikáns különbség.

Nem találtam szignifikáns kapcsolatot aközött sem, hogy ki hol tanult illetve mire vezeti vissza szakmai hiányosságait. Mégis úgy gondoltam, fontos lenne megvizsgálnom legalább a két nagy erdélyi magyar/magyarul is oktató felsőoktatási intézmény esetében, amint a lenti ábrán láthatjuk, a Sapientiasok inkább saját hibájuknak tudják be a hiányosságaikat és a Babeş végzettei többen tulajdonítják a hiányosságaikat az egyetemi rendszernek és az egyetemi oktatóiknak, mint a Sapientiasok. Szakmai tudásukkal elégedettebbek a Sapientiasok, ők 7,3%-ban mondták, hogy nincsenek szakmai hiányosságaik, míg a Babeşesek 5,6%-a.

3. ábra: A válaszadók szakmai hiányosságaikat minek tudják be?



Forrás: saját szerkesztés

A kérdőívem utolsó kérdésében arra kértem alanyaimat, hogy ha volt külföldi munkatapasztalatuk az egyetemi évek alatt, három szóval jellemezzék azt, a lenti szófelhő mutatja, hogy melyek azok a szavak,

amelyek leggyakrabban fellelhetőek a válaszokban. A külföldi munka az idegennyelv, a kaland és a tapasztalatszerzés kifejezésekkel írható le leginkább a válaszadók szerint, de a kaland, a szórakozás, az önállóság, a tanulás, kapcsolatok mind kiemelt szerepet kaptak a válaszokban. Azt gondolom, azért is érdemes volt a szófelhőt elkészíteni, hogy lássuk, általában utólag pozitívan értékelik a külföldi munkát azok, akik bevállalják ezt a kihívást. Megfigyelhetjük, hogy a külföldi munkatapasztalat során sokan önállósodtak, sokan érezték megbecsültséget, elismerést, sőt a külföldi munkavégzést következetesnek ítélték.

4. ábra: Szófelhő a válaszok alapján



Forrás: saját szerkesztés

Következtetések

Alább a hipotézisek kapcsán felállított következtetések:

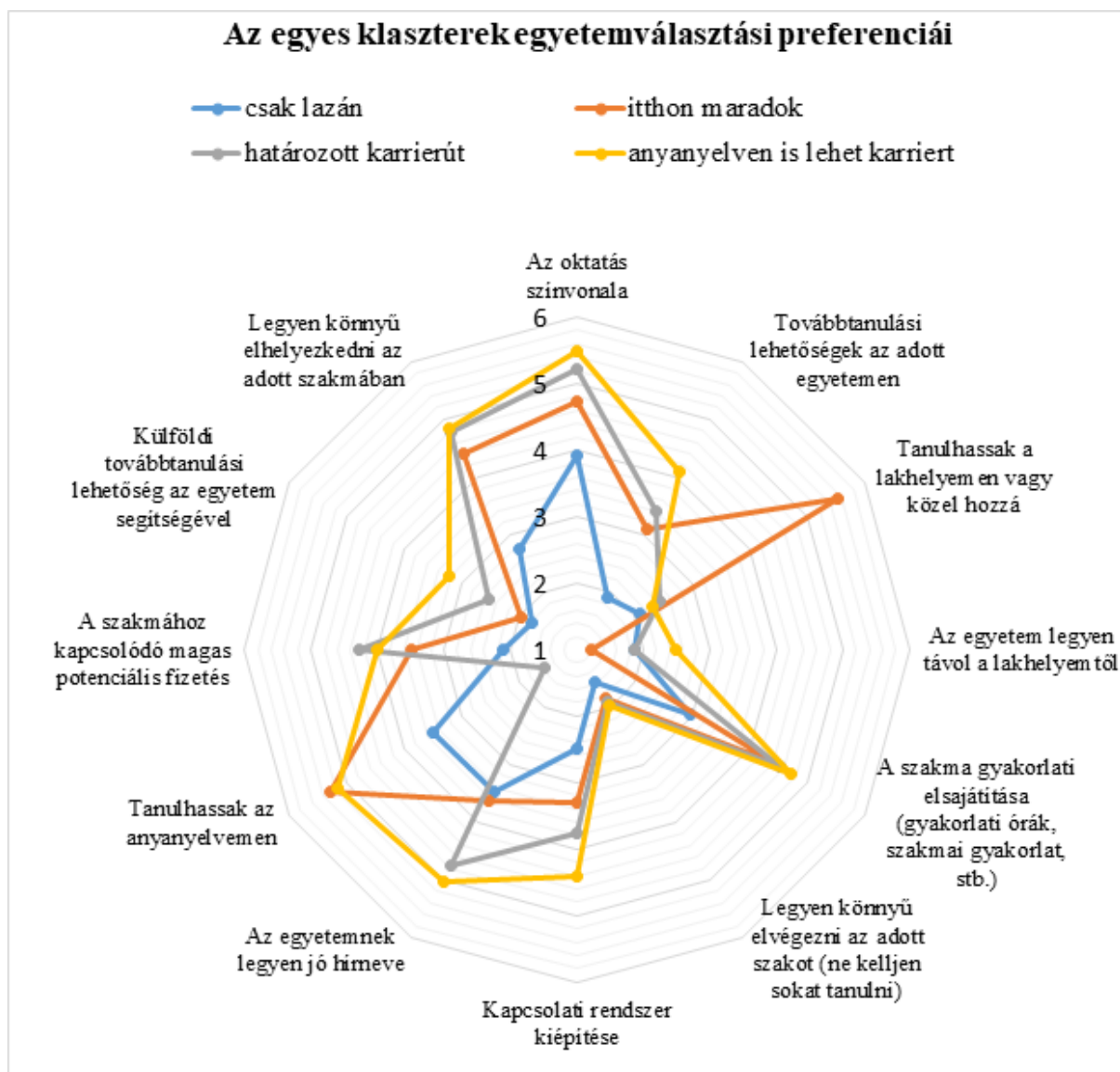
A Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem és a Babes Bolyai Tudományegyetem – a két nagy erdélyi felsőoktatási piaci szereplő – megítélése a végzetek körében szignifikáns különbséget mutat az oktatás minőségével való elégedettségét illetően.

A hipotézist nem sikerült alátámasztani, ugyanis sem a kérdőíves adatfelvétel sem a fókuszcsoportos vizsgálat során nem születtek olyan válaszok, amelyek alapján arra következtethetnénk, hogy két nagy felsőoktatási intézmény megítélése között szignifikáns különbség van. A középiskolai véleményformálók, a tanárok és iskolaigazgatók a Sapientia EMTE indulásának időszakában az új szereplőt kétséggel fogadták a piacon, de ahogy az a versenyszférában lenni szokott, itt is erős ellenállást tanúsítottak a versenytársak is, kételkedés és ódzkodás jellemezte a gazdasági szereplőket is új intézmény végzettei irányában. Ám jelen kutatási is bizonyítja, az intézménynek mostanra bizonyítottan is létjogosultsága van, azok, akiknek már sikerült is kipróbálni a felsőoktatási intézményektől kapottakat a munkaerőpiacon nem látnak eltérést a nyújtott szakmai háttér között.

A hallgatók egyetemválasztási motivációit tekintve döntő tényező, hogy milyen nyelven folyik az oktatás az adott felsőoktatási intézményben, és hogy mekkora távolság van a lakhelyük valamint a felsőoktatási intézmény között.

Jelen hipotézist is részben tudom elfogadni, ám mindenképp fontos tényezőként szerepel az anyanyelv egyes hallgatói csoportok körében, ezen tényező mentén szilárdan elkülönülnek egymástól az egyes klaszterek, van akinek elsődleges szempontként szerepel az anyanyelven való továbbtanulás az egyetemválasztásnál. A szakma anyanyelven való elsajátítását fontosnak tartja az erdélyi magyarok jelentős része. Az is látszik a kutatásból, hogy a román környezetben való tanulás nem jelenti azt, hogy a román nyelvet jobban elsajátítja az ember. A lakhelytől való távolság már kevésbé, de még mindig igen jelentős hatást gyakorol a döntésre, két klaszterben is marginális pont, egyikben éppen az, hogy közel legyen a lakhelyhez az egyetem, egy másik klaszterben meg épp az ellenkezője a döntő, hogy távol legyen a lakhelytől az egyetem, ahol továbbtanulnak, amint az a lenti ábrán is látható.

5. ábra: A klaszterek egyetemválasztási szempontjai



Forrás: saját szerkesztés

Felhasznált szakirodalom

- Andreé, S. (2014) Programul de Evaluare Instituțională 2012-2014, European Committee, Bukarest
- Duga Zs. (2010): Az egyetemek szerepe a regionális fejlesztésben. PTE-KTK, Félidőben Konferencia, 2010. október 8-9., Pécs In: Buday-Sántha A. – Gunszt K. – Horváth M. – Milovecz Á.– Páger B. – Tóth Zs. – Balogh G. – Kovács Sz. – Horeczki R. – Erdősi F. – Horváth Gy. (szerk.) Évkönyv 2010:"Félidőben" Pécs: PTE KTK Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola, pp. 36–47.
- Duga Zs., (2016): Az alumni szolgáltatások szerepe a hazai egyetemek működésében (PhD értekezés), Pécsi Tudományegyetem, Pécs
- Elena, F. – Alexandru, M. – Bogdan, F. (2015): The challenges of Romanian Higher Education – A review on a key enablers for modernization. Procedia Technology, Vol. 22. (2016) p 1121-1128
- European Committee (2013) Lifelong Learning Policy Retrieved from: http://ec.europa.eu/education/index_en.htm (07 01 2013)
- Florax, R. (1992): The university: A Regional Booster? Economic Impacts of Academic Knowledge Infrastructure. Avebury, Aldershot.
- Gál Z. – Zsibók Zs. (2013): Az egyetemek szerepvállalása a regionális innovációs rendszerben és az innovációs kormányzásban. In: Gál Z. (szerk) (2013): Innovációbarát kormányzás Magyarországon. A regionális innovációs fejlesztéspolitika kihívásai. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Regionális Kutatások Intézete, Pécs
- Institutul Național de Statistică (2011). Recensământul populației. Retrieved from <http://www.recensamantromania.ro/rezultate-2/> (26 01 2018)
- International Standard Classification of Education: ISCED Retrieved from: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/International_Standard_Classification_of_Education_\(ISCED\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED)) (26 01 2018)
- Kinga, M. (2007). A román felsőoktatás-politika változásai 1990-2003 között: egyetemi jegyzet. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană.
- Náray - Szabó G. (2011): Kutatás és versenyképesség a felsőoktatásban. In: Berács J. – Hrubos I. – Temesi J. (szerk.): „Magyar Felsőoktatás 2010” Konferencia dokumentumok, NFKK Füzetek, 2011 Budapesti Corvinus Egyetem.
- OECD (2012a) (szerk.): Tremblay, K., Lalancette, D. és Roseveare, D., Assessment of Higher Education Learning Outcomes, Feasibility Study Report, Volume 1 – Design and Implementation, Retrieved from: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/AHELOFSReportVolume1.pdf> (15 12 2012)
- Valér, V., & Attila, P. Z. (2012). Szociológiai mintázatok: erdélyi magyarok a Kárpát Panel vizsgálatai alapján. Kolozsvár: Nemzeti Kisebbségkutató Intézet (Editura Institutului pentru Studiarea Problemelor Minorităților Naționale).

LUNCZER Erika Katalin

A pedagógus minősítési rendszer – a pedagógusok elvárásai és tapasztalatai (kutatás, elemzés)

Bevezetés

Az Opus et Educatio 5. évfolyam első számában jelent meg – amely az alábbi linken tekinthető meg: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/231> – „A pedagógus minősítési rendszer a jogszabályi változások tükrében (2013-2017)” címmel első tanulmányom. Publikáciomban a minősítés rendszerét érintő főbb jogszabályi változásokat, azok indokoltságát, következményeit és hatását tanulmányoztam. Kezdeti kutatásom elméleti síkon folyt, hiszen a pedagógusminősítés rendszere egyrészt a jogszabályi környezet által biztosított tartalmi elemekből és eljárásrendből, másrészt a központilag meghatározott, egységes követelményeket és értékeléseket magába foglaló módszertanból áll. Megvizsgáltam a jogi háttér változtatásainak hatását a minősítésekre nézve, valamint az Oktatási Hivatal által közzétett támogató segédanyagokra, főként az Útmutatókra vonatkozóan.

Köszönettel vettem az olvasói reflexiókat, amelyek világossá tették, hogy igenis érdekli a pedagógusokat a minősítés, figyelemmel kísérik annak alapjait és hátterét. A kommentelők közt volt kezdő pedagógus, leendő tanár, a változtatásokat elfogadó pedagógus ugyanúgy, mint több évtizedes tapasztalattal rendelkező, Pedagógus II. minősítésben részt vett kolléga. Néhányan csak a negatív oldalt (plusz munka, stressz, megnövekedő adminisztráció) emelték ki és aggályukat fejezték ki a minősítéssel kapcsolatban. Páran a kialakulóban lévő minősítési rendszert annak hibáival, valamint erényeivel együtt mégis csak tolerálják és egy jövőbeni „minőségbiztosítási rendszert” látnak benne.

A publikációból többen hiányolták a pedagógusok reakcióinak megjelenítését a portfólió-írással összefüggésben. Ennek hatására döntöttem úgy, hogy megosztom kutatásom és elemzésem: a minősítés rendszerét érintő főbb jogszabályi változásokon, azok indokoltságán, következményein túl jelen munkámban már a pedagógusokra gyakorolt hatását mutatom be.

A kutatás célja az volt, hogy az általam készített kérdőív kérdéseire kapott válaszok alapján megismerjem, a pedagógusok minősítési rendszere betölti-e a pedagógusok által elvárt funkcióját. Megítélhessem a felmérési eredmények értékelése útján, hogy jelenleg milyen a minősítési rendszer támogatottsága a pedagógusok körében.

A vizsgálatok egyfelől igazolták hipotéziseimet, amelyek értelmében a hosszú távon jól működő pedagógus minősítési rendszerünk kialakítása érdekében elengedhetetlen lenne több tényező is. Másrészt két hipotézisem csak részben igazolódott. A hipotézisenkénti eredmények láttán javaslatokat is megfogalmaztam jelen írásomban.

A következőkben a minősítési rendszer elfogadási mértékét, tapasztalatait a tanárok perspektívájából kívánom megvilágítani az elvégzett kvalitatív és kvantitatív mérések elemzése közben.

Célok – hipotézisek

A pedagógusok a diploma megszerzésével nem fejezik be tanulmányaikat, csak elindulnak egy általuk választott úton. Egyik lépcsőfokról a másikra lépnek, folyamatosan fejlődnek kompetenciáik, melyek mérése elősegíti teljesítményük értékelését a köznevelés rendszerében. A pedagógiai–szakmai munka „lépcsőfokait” hazánkban három éve már a minősítések jelentik.

Saját felmérés és elemzés útján arra kívántam választ kapni többek között, hogy a minősítési rendszer mennyire felel meg az általam kérdőíves felmérésbe bevont pedagógusok elvárásainak. Mindezt az első két év minősítéseinek tapasztalataira alapozva igyekeztem megtenni. A jelenleg érvényben lévő pedagógus minősítési rendszer támogatottságának, a pedagógusok elvárásainak megismerésére kvantitatív elemzést végeztem, amelyhez kérdőíves módszert alkalmaztam. Empirikus kutatásom során a tapasztalatok elemzéséhez kérdéscsoportokat alkottam, s minden kérdéscsoporthoz hipotézist fogalmaztam meg.

Kutatási kérdéseim és azokra adott feltételezett válaszaim a következők voltak csoportonként:

1. Mi szükséges ahhoz, hogy az alakulóban lévő pedagógus minősítési rendszer hosszú távon betöltse funkcióját? Az e-portfólió dokumentumainak tartalmára vonatkozó jogszabályi előírások mennyire egyértelműek és követhetők?

H1 hipotézis: A hosszú távon jól működő pedagógus minősítési rendszer kialakításához szükséges a jogszabályok állandósága, jól követhetősége.

2. A pedagógusok minősítési rendszerének céljai összhangban vannak-e az érintettek benyomásaival, eddigi tapasztalataival?

H2 hipotézis: A pedagógus minősítési rendszer céljai csak részben vannak összhangban a pedagógusok céljaival.

3. Az e-portfólió írását leginkább az Oktatási Hivatal Útmutatója segíti? Elegendő-e egyedül az aktuális, Oktatási Hivatal által közzétett Útmutató, mint támogató dokumentum a hatékony portfólióírás gyakorlatához?

H3 hipotézis: Az Útmutató önmagában nem alakítja ki a portfólió-készítés eredményes gyakorlatát.

4. A portfólió összeállítása milyen mértékű többletmunkát okoz a minősítésre jelentkezőknek? Nehézséget okoz-e az elkészítése? Mi jelenti a legnagyobb problémát a portfólióírás során?

H4 hipotézis: A portfólió elkészítéséhez a jelentkezők jelentős mértékű segítséget igényelnének, hiszen összeállítása jelentős többletmunkával és leterheltséggel jár.

5. Mennyire alkalmas a portfólió az oktató–nevelő munka minőségének bizonyítására? És a minősítő vizsga/minősítési eljárás többi eleme?

H5 hipotézis: A portfólió, mint a minősítő vizsga/minősítési eljárás egyik eleme alkalmas a pedagógusmunka minőségének bizonyítására.

Vizsgálati módszer

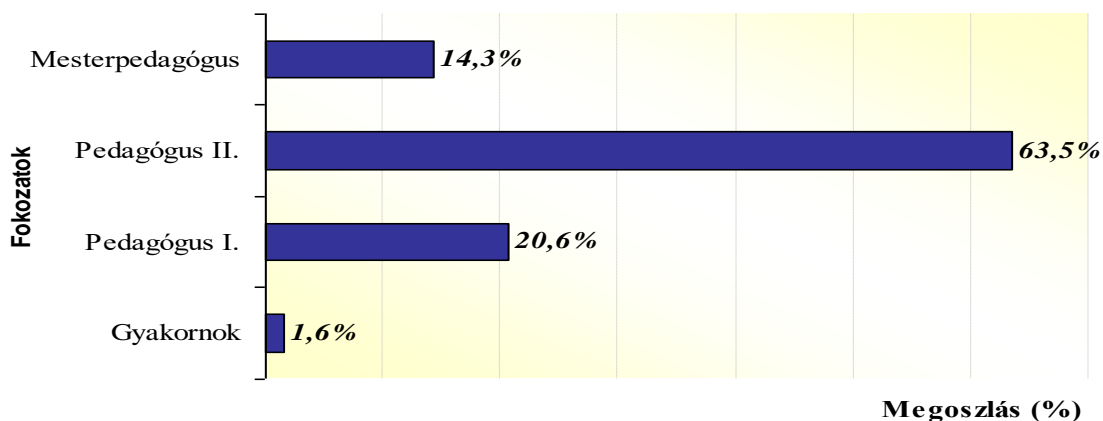
Primer kutatásom során kérdőíves felmérést alkalmaztam 2016. május–júniusában. Kérdőívem alapvetően három részre tagolódtott. Elsőként a kitöltők anonimitást nem sértő személyes adataira irányultak zárt feleletválasztós kérdéseim – ez a vizsgálati minta reprezentativitásának igazolására szolgált. A második (fő) rész a pedagógusok minősítési rendszerének tapasztalatait kívánta felmérni nyolc egységből álló, zárt feleletválasztós és ötfokozatú Likert-skálás válaszlehetőségek útján. A harmadik egység a válaszadók egyéni véleményének kifejtésére szolgált a jelenlegi pedagógus minősítési rendszerünkkel kapcsolatban.

A kérdőíves felmérésre a kutatási tervben megjelölt célokra összeállított kérdőív tesztelése után, 2016. május 15 és június 30. között került sor. Az alkalmazott mintavételi eljárás az egyszerű véletlen mintavétel, mely által a mintából nyert eredmények viszonylag megbízhatóak. A négy oldalas kérdőív kitöltésére Google Drive-on keresztül 89-en kaptak tőlem felkérést, közülük 63 fő (70,8%) adott választ a feltett kérdéseimre. A kérdések alapvetően a magyarországi pedagógus minősítési rendszer eddigi tapasztalataira irányultak, ám nem hagyhattam figyelmen kívül a kitöltésben közreműködők egyes személyes adatait sem. A primer kutatás során biztosítottam a részt vevő személyek számára az önkéntességet és az alapvető személyiségi és adatkezelési jogokat. A vizsgálat adatainak feldolgozása a Smart Art program igénybevételével történt, értékelésére pedig a leíró statisztika módszereivel került sor. A következőkben a kérdőíves kutatás legfontosabb eredményeit mutatom be.

A vizsgálati minta reprezentativitásának igazolása

Az ország több településéről érkeztek visszajelzések: legnagyobb számban megyei jogú városokból (28,6%) és más városokból (44,4%), de számottevően megjelent (17,5%) a községben ténykedő pedagógusok véleménye is. „A pedagógus minősítési rendszer a pedagógusok elvárásai és tapasztalatai tükrében” elnevezésű kérdőívem első részében az értékelés elősegítése érdekében kértem néhány, anonimitást nem sértő személyes adatot is. Ebből kiderült, hogy a kitöltésben 8 férfi kolléga vett részt, ez a 12,7%-os arány jól jellemzi a mai magyar pedagógustársadalom összetételét. Rákérdeztem arra is, hogy milyen beosztásban dolgoznak saját köznevelési intézményükben. Nagy többségük (71,4%) beosztott pedagógusként tevékenykedik, s mindössze 14,3%-uk rendelkezik vezetői vagy magasabb vezetői megbízással.

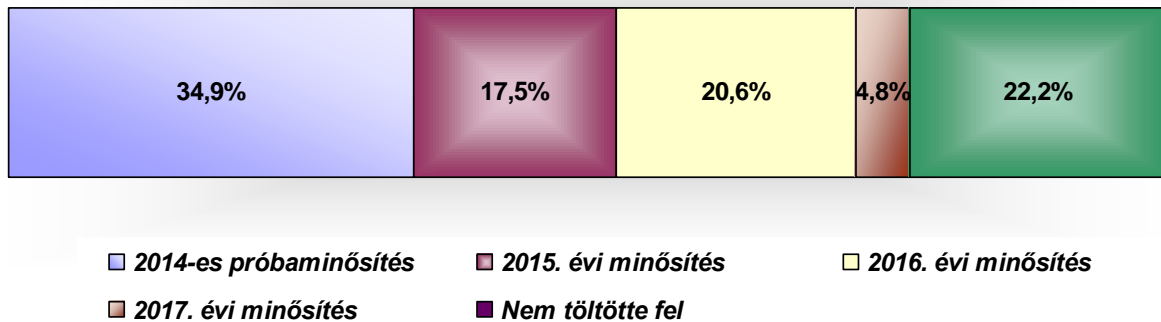
A válaszolók döntő többsége (77,8%) már átesett egy pedagógus minősítési folyamaton, hiszen az előmeneteli rendszer Pedagógus II. vagy Mesterpedagógus fokozatát már elérték. (1. ábra)



1. ábra: A válaszadók megoszlása az előmeneteli rendszerbeli besorolás szerint (N=63)

A kutatás során már e ponton sejtettem, hogy a feltett kérdéseimre és megfogalmazott hipotéziseimre nemcsak igazolást kapok. Ugyanis az alaposabb vizsgálat azt mutatta, hogy a Mesterpedagógusoknak csupán 33,3%-a kinevezett vezető vagy magasabb vezető. Ez pedig bizonyos ellentmondásokat engedett sejtetni.

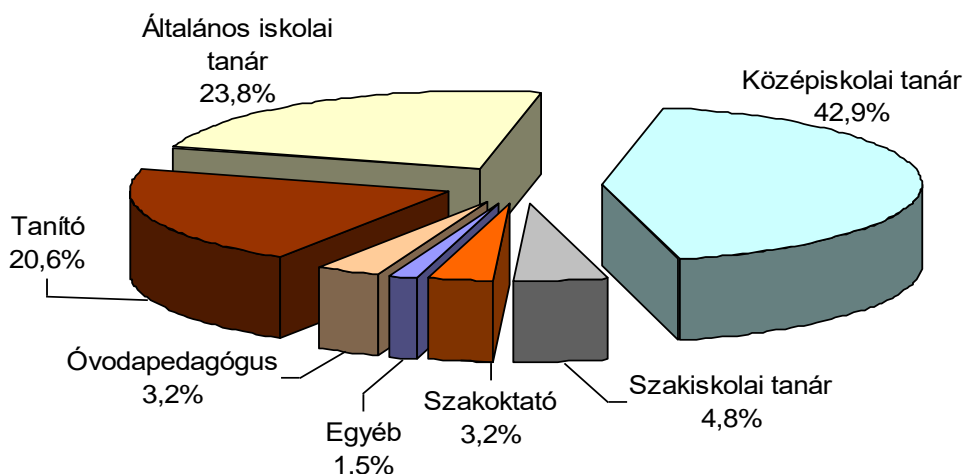
A Mesterpedagógusok közül 8 fő (12,7%) tanfelügyeleti és pedagógusminősítési szakértői, egy fő pedig szakértői tevékenységet végez. Már a kitöltők adatainak elemzésekor feltűnt, hogy bár 18 fő rendelkezik pedagógus-szakvizsgával, mégis csak 9 fő lett közülük mesterfokozatú pedagógus. Három megkérdezett kolléga úgy nyilatkozott, hogy e-portfóliójának feltöltése folyamatban van.



2. ábra: A válaszadók megoszlása a pedagógusminősítésben való részvétel alapján (N=63)

A vizsgálati mintában szereplő 63 személy közül 14 fő nem vett részt minősítési eljárásban, 13-an közülük annak ellenére sem, hogy tudomásuk szerint megfeleltek volna a közzétett eljárási feltételeknek. Jobban szemügyre véve megállapíthattam, hogy a 13 főből heten annak ellenére nem jelentkeztek minősítési eljárásra, hogy szakvizsgával rendelkeztek.

A vizsgálódás során arra is törekedtem, hogy a nevelés – oktatás különböző területén tevékenykedő pedagógusokat kérdezzek meg véleményükről. Mint a 3. ábráról látható, közel azonos számban érkeztek hozzám vissza a kérdőívek az általános iskolákban tanítóktól és a középiskolákban oktatóktól. Ez csak közelítőleg tükrözi a jelenlegi köznevelési rendszerben dolgozók megoszlását.



3. ábra: A kérdőív kitöltőinek aránya nevelési–oktatási tevékenységük alapján (N=63)

A kitöltők adatait áttekintve úgy vélem, hogy a pedagógusok minősítési rendszerének tapasztalatait bátran vizsgálat tárgyává tehettem az adott 63 elemű minta által. Állítom ezt azért is, mivel a fentiekből kitűnik, hogy a minta elemei nem teljesen homogének, és megközelítőleg jól tükrözik a mai magyar pedagógustársadalmat.

A magyarországi pedagógus minősítési rendszerről alkotott vélemény

A kérdőíves kutatás során elsőként azt vizsgáltam, hogy milyen a megítélése a pedagógus minősítési rendszerünknek az érintettek körében.

A kérdőív II. részében 16 állítást soroltam fel, s arra kértem a minta alanyait, hogy válasszák ki közülük azokat, amelyek a legjobban tükrözik saját véleményüket. A 63 kitöltő 261 saját benyomását tükröző választ jelölt meg.

Ez átlagosan 4,14 megállapítást jelentett, amelynek szórása megközelítőleg 1 lett, vagyis egy átlagos válaszadó 3 – 5 mondatot jelölt meg. A válaszadók döntő többsége az öt legmeghatározóbb tapasztalatnak azt tartja, hogy a jelenlegi minősítési rendszer:

- nagy terhet jelent a pedagógusok számára. (A 261 választásból 45, vagyis 17,2%)
- méltatlan a több évtizede pályán lévők szemszögéből nézve. (16,8%)
- a több évtizede pályán levőket hátrányos helyzetbe szorítja, pl. az IKT eszközök alkalmazása terén. (13,2%)
- A szakértő kollégák kevesebb időt tudnak saját intézményi teendőikre fordítani. (12,6%)
- Feszültséget okozhat, ha a szakértő kolléga nem vezető beosztásban dolgozik. (8,1%)

Szakmai értékelést vagy inkább ellenőrzést jelent a minősítési rendszer? - ez a dilemma fogalmazódott meg bennem a kérdésemre kapott válaszok rangsorba rendezése közben. A felkért pedagógusoknak minősíteni kellett néhány állítást, melyek a pedagógusminősítési rendszert érintik. Két pólust alkalmazva mértem ezzel összefüggésben az egyetértést vagy annak hiányát. Meglepett az elemzés folyamán, hogy csak pár esetben (a választások 3,3%-a esetén) éltek a kitöltők a „nincs válasz” megjelölésével. Az általam felvázolt válaszlehetőségek 58,1%-ával értettek egyet a kitöltők, 38,6%-át pedig elutasították.

1. táblázat: A pedagógusminősítési rendszerrel való egyetértés mértéke (N = 63)

A pedagógusok minősítési rendszere	Egyetértők száma (fő)	Nem értett egyet (fő)	Nem adott választ (fő)	Rangsor
úttján magasabb fokozatba kerülhet mindenki, így magasabb jövedelemhez juthat.	63	-	-	1.
szakmai ellenőrzést sejtet.	49	14	-	2.
elősegíti a pedagógusok pályán maradását.	46	17	-	3.
minden pedagógusra jól alkalmazható.	45	16	2	4.
szakmai értékelést és visszacsatolást jelent.	40	23	-	5.
a pályakezdő pedagógusok munkáját segíti.	39	21	3	6.
segít a tanári pálya vonzóvá tételében.	30	33	-	7.
a pedagógusdiploma értékét csökkenti.	26	30	7	8.
alkalmas arra, hogy kiszűrje a gyenge teljesítményt nyújtó pedagógusokat.	15	44	4	9.
elősegíti, hogy nagyobb felelősséggel járó munkát végezhesse a tanárok.	13	45	5	10.
<i>Összesen</i>	<i>366</i>	<i>243</i>	<i>21</i>	<i>-</i>

Egybehangzóan a vizsgált rendszer pozitívumaként ítélték meg a minősítésben való hatékony részvételt követő előmeneteli előrelépést, és az azzal járó magasabb jövedelem elérését. Kimagasló (77,8%) lett azon elem támogatottsága, amely szerint a minősítési rendszer szakmai ellenőrzést sugall a tanárok körében.

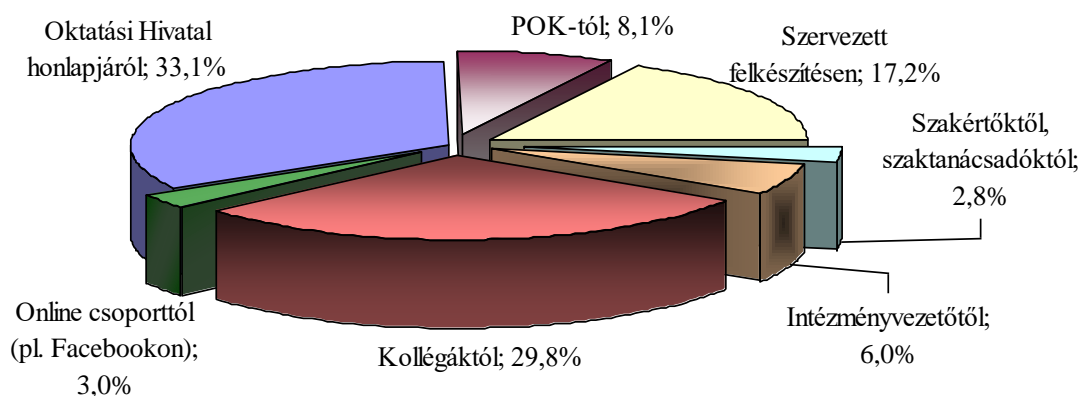
Ezzel szemben a válaszadók alig kétharmada (68,3%) tekint szakmai értékelésként és visszacsatolási lehetőségként a pedagógusok minősítésének rendszerére. A kérdőívet kitöltők csaknem háromnegyede szerint a jelenlegi minősítési rendszer elősegíti a pedagóguspályán maradáshoz (73,0%), ugyanakkor csak 47,6% szerint válhat vonzóvá általa a tanári pálya.

Ellentmondásra is fény derült e kérdéskör analizálása során. Minden pedagógusra jól alkalmazhatók a rendszer elemei a (71,4%-os támogatottsági érték mellett), mégis alkalmatlan a gyenge teljesítményt nyújtó tanárok kiszűrésére a minta véleménye alapján. Úgy vélem, ez a megosztottság már jelzi a rendszer eltérő mértékű támogatottságát az oktató-nevelő munkát végzők körében.

A minősítési eljárással összefüggő tapasztalatok elemzése

A minősítés eljárásmenetével a válaszadók 80,4%-a volt részben vagy teljes mértékben tisztában. Elsőként azt szerettem volna megtudni, hogy milyen forrásokból jutottak információkhoz. A kitöltők 93,7%-a (59 fő) választott a felkínált válaszlehetőségek közül, azaz ketten reagáltak olyanok is, akik nem feleltek meg a feltételeknek vagy önként nem vettek részt minősítésre irányuló eljárásban. Az 59 fő összesen 163 választ jelölt meg. Ez azt jelenti, hogy egy fő átlagosan 2,8 információs csatorna útján jutott felvilágosításhoz. A 2014-es próbaminősítésben résztvevők tekintetében ez a jelzőszám csak 1,7 lett, azaz az elmúlt években gyarapodott az információhoz jutás útjainak száma.

A 4. ábrán jól látszik, hogy a megkérdezettek elsősorban az Oktatási Hivatal honlapjára, másrészt a saját kollégáikra támaszkodtak, mindemellett fontos szerepet kaptak a szervezett felkészítések is.



4. ábra: A minősítés eljárásrendjével kapcsolatos információk forrásai (N=59)

Az OH honlapján megjelenő információk a többség számára kiemelt fontosságúnak minősültek a megkérdezés során, hiszen az 59 válaszolóból 54-en jelölték meg e lehetőséget. Ennél mindössze öt fővel kevesebben voksoltak a kollégáktól szerzett útbaigazítás jelentőségére. A válaszadók 74,6%-a, vagyis 44 fő e két információforrást együttesen választotta ki. A szervezett felkészítéseket (pl. roadshow-t, tréninget) minden második megkérdezett választotta csak, 28-an emelték ki ezzel ennek fontosságát.

A kérdőívben értékelni kellett a 46 kollégának a minősítő vizsgára/minősítési eljárásra vonatkozó állításokat ötfokozatú Likert-skálán (ahol 1 – egyáltalán nem ért egyet, 5 – teljes mértékben egyetért).

2. táblázat: A minősítési eljárásra irányuló állítások értékelése

Minősítésre vonatkozó állítások	Átlag (= az egyetértés mértékét jelző számérték)	Szórás	Módusz
A vizsgára történő felkészüléshez megfelelő támogatást kapott.	3,8	1,2	4
A vizsgáról történő tájékoztatás megfelelő volt.	3,5	1,4	3
A portfólió összeállítása sok többletmunkát jelentett az Ön számára.	4,1	0,7	4
A portfólió reálisan tükrözi a jelölt felkészültségét.	3,7	1,1	4
Az óralátogatók reális képet kapnak a minősítésre jelentkezők felkészültségéről.	4,1	0,9	4
A vizsga szerkezetét jónak ítéli.	3,6	0,8	4
A vizsga légköre motiváló volt.	4,4	0,6	4

Forrás: saját kutatás elemzése

Az 2. táblázat eredményeiből megállapítható, hogy a legtöbb válaszadó szinte teljes mértékben egyetértett a minősítésre vonatkozó állításokkal (csaknem mindenhol 4-es a módusz, azaz a tipikus érték). A számított átlagokból megállapítható, hogy az állítások többségénél a megkérdezettek lényegében egyetértettek a megfogalmazottakkal. A vizsgáról történő tájékoztatás megfelelősége esetében lett közepes a módusz, vagyis a megkérdezettek közepes mértékben találták megfelelőnek a tájékoztatást. Ez az ötfokozatú skálán 3,5-es értéket kapott. A válaszadóknak kevesebb, mint ötöde nyilatkozott támogatóan, míg a relatív többség elutasító volt, közepes értékelést adott. Ennél az állításnál lett legnagyobb mértékű, 40%-os a relatív szórás (vagyis az átlagtól való átlagos eltérés) is, ami a kinyilvánított vélemények nagyfokú eltérését jelzi egymástól.

A válaszadók döntő többsége (több mint négyötöde) egyetértett vagy teljes mértékben egyetértett azzal, hogy a lebonyolított vizsga légköre motiváló volt. A Likert-skálán a pedagógusok ezt kimagasló arányban jelezték, átlagosan 4,4-es értékkel. A 4,4-es átlagtól való átlagos eltérés itt volt a legkisebb mértékű, vagyis az értékelt vélemények a legkevésbé tértek el egymástól. Azt, hogy mennyire ad reális képet az e-portfólió és az óralátogatás, már megosztotta a megkérdezetteket. Annyira, hogy a 3,7 és 4,1 átlagérték relatív szórása már 25-30% körüli számadatot eredményezett. A pedagógusminősítés vizsgáinak/eljárásának szerkezetét (portfólió, annak védelme és tanóra vagy foglalkozás látogatása) közepes mértékben találták megfelelőnek a választ adók.

Az értékelés során azt is tudatták a pedagógusok, hogy a portfólió összeállítása jelentős többletmunkát okozott számukra (4,1-es átlag jelzi az ezzel való egyetértést). A szórás értéke 0,7 volt, ami arra utal, hogy a válaszadók közül többen vannak, akik részben vagy teljes mértékben többletmunkaként értékelik e tevékenységet.

A minősítés folyamatát támogató dokumentumok megítélése

A portfólió részletes követelményeit, a tartalmi elemekhez elvárt dokumentumok listáját az Oktatási Hivatal dolgozta ki és tette közzé 2013. december 12-én „Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez” címmel a www.oktatas.hu portálon.

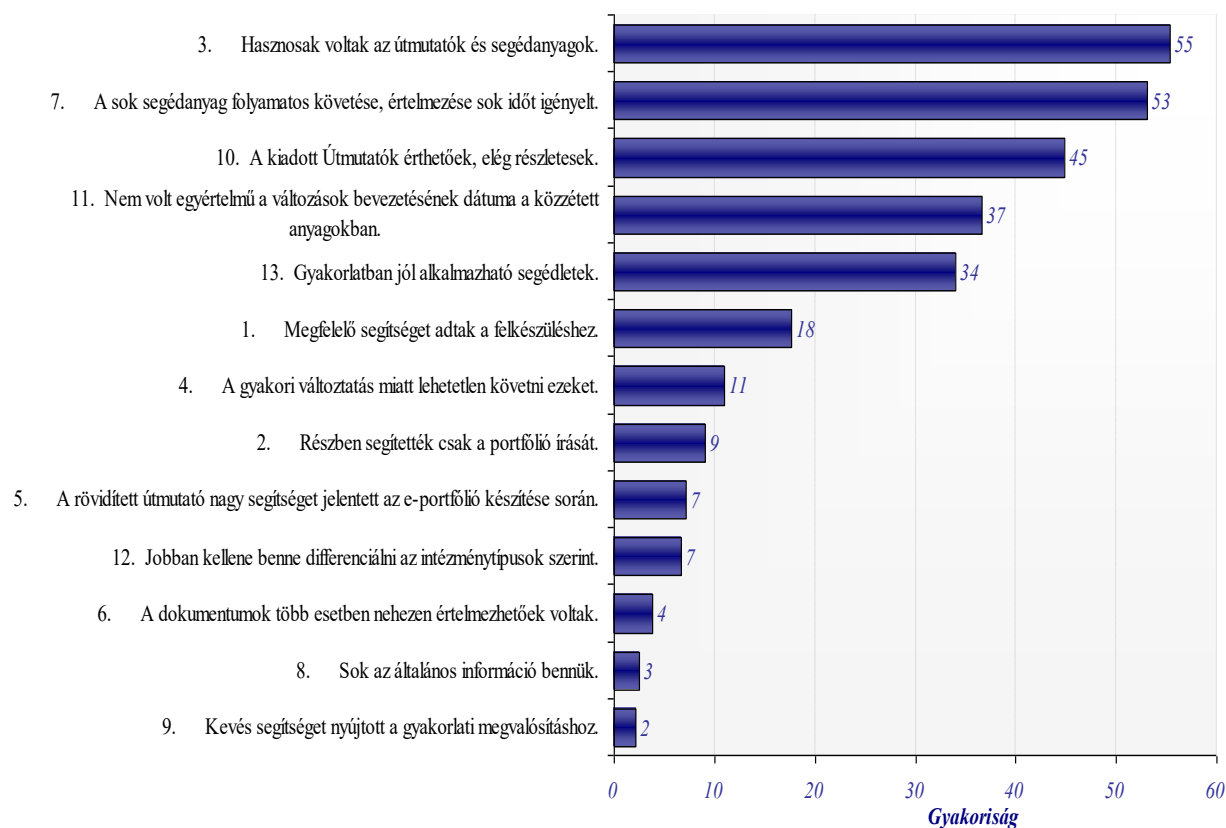
Ez volt az első szakmai felkészülést támogató dokumentum, mely gyakorlatias formában támpontokat fogalmazott meg a tanárok számára a pedagógusminősítés kapcsán.

3. táblázat: A pedagógusminősítés szakmai felkészülést támogató dokumentumai és közzétételük időpontjai

Szakmai felkészülést támogató dokumentum	Közzététel időpontja
Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez	2013.12.12.
Az egyes szaktárgyakra és szakterületekre vonatkozó kiegészített útmutató	2014.03.19.
Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez (Második, javított változat)	2014.08.25.
Rövidített útmutató	2014.09.04.
Kiegészítő útmutató (2. kiegészítés, javítás)	2015.02.26.
Útmutató a pedagógusok minősítési rendszerében a Pedagógus I. és a Pedagógus II. fokozatba lépéshez (az Útmutató harmadik, javított változata)	2015.10.10
Az Útmutató harmadik, javított változatának kivonata	2016.04.12.
Útmutató a Mesterpedagógus/Kutatótanár fokozatot megcélzó minősítési eljáráshoz	2016.08.17.
Útmutató a pedagógusok minősítési rendszerében a Pedagógus I. és a Pedagógus II. fokozatba lépéshez (az Útmutató negyedik, javított változata)	2016.10.12.

Az adatok forrása: www.oktatas.hu/kozneveles/pedagogusminosites (Saját gyűjtés és rendszerezés alapján készített táblázat)

Kérdőívemben azt is vizsgálat tárgyává tettem, hogy milyen a megítélése az OH által közzétett dokumentumoknak. Az elemzésből megállapítható, hogy 63 pedagógus összesen 284 választ jelölt meg a kérdéskörre zárt formában, azaz egy átlagos válaszadó 4 - 5 választ jelölt meg saját nézeteként.



5. ábra: Az OH által közzétett dokumentumok megítélése az említések gyakoriságának sorrendjében (N=59; n = 284)

A válaszok előfordulási gyakoriságát analizálva a választott lehetőségek közel négyötöde az OH által közzétett útmutatókat és egyéb segédleteket:

- hasznosnak,
- sok időt igénylőnek,
- érthetőnek, elég részletesnek,
- és a gyakorlatban jól alkalmazhatónak ítélte meg.

Kritika is megjelent a mintasokaság véleményében: hiányolták a változások bevezetésének pontos időpont-megjelölését, az intézménytípusok szerinti differenciálást és előnyben részesítették a rövidített útmutatókat. Összességében megállapítható, hogy a válaszok ötöde volt csak elutasító a nyilvánosságra hozott dokumentumokkal szemben.

Akadályt jelentő tényezők beazonosítása a portfólió elkészítése során

Felmértem azt is, hogy az e-portfólió írása közben mik okozták a legnagyobb nehézséget pedagógustársaimnak. Ezt a kérdéscsoportot zárt formában tudakoltam meg, félve attól, hogy a szerteágazó válaszok nehezen mérhetők és értékelhetők.

A megkérdezettek 79,4%-a, azaz 50 fő jelölte meg választását. Egy olyan személytől is kaptam választ, aki még nem vett részt minősítési eljárásban. Az elemzés során figyelmen kívül hagytam e kérdéskörben az általa jelölt tényezőket. Egy megkérdezett átlagosan 5,2 válasz sorszámát karikázta be, a jelölések száma minimum négy, maximum nyolc volt.

A választások eredményéből egyértelműen kiderül, hogy a válaszadók döntő többsége az alábbi öt alapvető akadályozó tényezőt jelölte meg:

- az indikátorok azonosítása (a válaszadók 77,6%-a szerint),
- reflexiók írása (67,3%-os támogatottság),
- a kompetenciák beazonosítása (a támogatók aránya: 63,3%),
- nagyfokú leterheltség a saját intézményben, illetve időhiány (egyenként 61,2%).

A legkisebb problémát a mintasokaság tagjai körében a dokumentumok elkészítése, a technikai gondok, és az IKT használat okozta a felmérés adatai alapján.

A pedagógusminősítés elemei és az oktató-nevelő munka minősége

Vizsgálatom kiterjedt a pedagógus minősítési eljárás három elemére – a portfólióra, annak védelemre és a tanóra vagy foglalkozás megtartására –, mint az oktató-nevelő munka minőségét tükröző összetevőre.

A felsorolt elemek fontossági sorrendje a számított átlagértékek alapján a következő a pedagógusok szemszögéből:

- tanóra vagy foglalkozás megtartása,
- portfólió, és a
- portfólióvédelem.

A rangsor első eleme valóban jól bizonyítja a tanárok munkájának minőségét a megkérdezettek tapasztalata szerint. Ezt az egyetértés mértékét jelző 3,9-es számértéken kívül az átlagtól (3,9) való átlagos eltérés értéke (0,7) is jól jelzi. A relatív szórás a tanóra/foglalkozás megtartása esetében 17,9%, ami jól értékelhető adatokat jelent és statisztikailag közel egybehangzó vélekedésre utal.

Az elemzéseket figyelembe véve a pedagógusok nevelő-oktató tevékenységének színvonalát másodsorban a portfólióvédelem tanúsítja a mintasokaság szerint, hiszen az átlagtól való átlagos eltérés nem haladja meg a 25%-ot. Ezt igazolja az is, hogy az egyetértést jelző mutatószám (3,2) kisebb, mint a portfólió esetében (3,3), ám a relatív szórás nagysága is kisebb értéket tükröz. A számítások és a válaszadók értékelése szerint így a portfólió, mint minősítési eljárási elem kisebb mértékben tükrözi a pedagógusok minőségi munkáját. A válaszadók többsége osztotta azt a feltételezést, miszerint a pedagógus minősítési eljárás elemei nem egyformán utalnak a minőségi nevelő-oktató munkára.

Az e-portfólió készítésének eredményessége

Fontosnak tartottam annak megismerését is, hogy a pedagógusok mennyire tartják hatékonynak a portfólió elkészítését. Ezzel kapcsolatban kellett egy ötfokozatú Likert-skálán állást foglalni, az egyetértés mértékét 1-től 5-ig kifejezni.

A 49 minősítési eljárásban részt vevő közül az általam megadottak szerint csak 46-an válaszoltak, hiszen hárman még csak a portfóliózási folyamat elején tartanak. Az eredmények elemzésénél egyből kitűnt a 4,2-es átlag, s jól látszik, hogy ehhez tartozik a legkisebb szórás a válaszadók körében (0,7, vagyis az átlagtól való átlagos eltérés mindössze 16,7%). Ez azt is jelenti, hogy relatív többséget kapott az a feltevés, amely szerint a portfóliót elkészítő pedagógusok munkájukat sikeresnek tartják a megmérettetés után.

Egy kicsit gyengébb egyetértést mutat, ám még mindig jelentős többség részben vagy teljes mértékben osztja a véleményt, hogy a megírt portfólió erősen tükrözi a saját nevelő-oktató tevékenységet. A 20%-os relatív szórás azt bizonyítja, hogy a kinyilvánított vélemények közel azonosak, jól jellemzik a mintasokaság meggyőződését. Ismét szembesülni kell azzal, hogy a nagyobb egyetértés mértékét jelző számérték nem mindig utal véleményazonosságra is. A relatív szórás értéke (24,3%) azt jelzi, hogy a válaszadók meglátása szerint a portfólió hasznossága erős közepes mértékű (az átlag 3,7-es nagysága ezt megerősíti). Bár az előzőekben láttuk, hogy a tanárok véleménye alapján a pedagógusmunkát jól tükröző portfólió szinte egységesen eredményesnek nevezhető, ennek ellenére hasznossága megkérdőjelezhető a mintában.

Nyílt szó – önálló vélemények a pedagógus minősítési rendszerről

A kérdőív harmadik részében az önálló vélemények kifejtése kapott helyet. A kitöltők szabadon leírhatták saját meggyőződésüket a pedagógusok minősítési rendszerével kapcsolatban. A feltett nyílt kérdés kapcsán számítottam arra, hogy nehezen értékelhető, több kérdéskörön átívelő válaszokat kapok. A továbbiakban a többség által megfogalmazott vélekedéseket igyekszem tematikusan ismertetni.

A pedagógusminősítési rendszerről alkotott egyéb benyomások:

A kérdőív kitöltőinek 35,7%-a pozitívként ítélte meg a tanfelügyeleti rendszer és a pedagógusminősítés egymástól való elválasztását. Véleményük szerint ezzel a lépéssel egy kicsit könnyítettek a pedagógusok terhein, akik több időt fordíthatnak ez által a nevelésre, oktatásra.

Számos megnyilatkozás szerint több időt kellett volna fordítani a pedagógusminősítés rendszerének kipróbálására, és a kiforrott, szinte változatlanul tekinthető rendszert kellett volna bevezetni. Esetleg a minősítési folyamat szereplőinek alkalmat kéne adni a kipróbálásra, s az után jelentkezhetnének a vizsgára kissé már nyugodtabban.

A minősítő vizsga/minősítési eljárás menetével, elemeivel kapcsolatos megnyilvánulások:

- Több rossz élményt is említettek a kollégák. Közel harmaduk szerint nem szerencsés a kijelölt látogatási időpontok központi törlése éppúgy, mint az egyes iskolai események figyelmen kívül hagyása.
- Főleg községekben tanítók jelezték, hogy az intézményvezető, mint szakértő miatt több alkalommal törlésre kerülnek a kijelölt minősítések. Ezért javasolták, hogy az igazgatók jóval kevesebb óraszámban legyenek kötelezve a szakértői munkára.
- Problémaként jelölte meg a válaszadók negyede az OH és a Pedagógiai Oktatási Központok elérését.

Az OH által kiadott dokumentumok megítélésével kapcsolatos kiegészítések:

- A megkérdezettek közel harmada tisztában van azzal, hogy az Oktatási Hivatal segítő, jobbító szándéka miatt szükséges az útmutatók változtatása. A változások tudatosítása, megismerése sok időt és energiát vesz el. Problémaként jelenítették meg, hogy a tájékoztató dokumentumok késve jelennek meg.
- Azt is megemlítette a többség, hogy nem egyértelmű a változások hatályba léptetésének dátuma. Aki nem kíséri figyelemmel a jogszabályi változást, az könnyen „eltévedhet az információ-erdőben”. Ehhez kapcsolódva sokan jelezték, hogy az útmutatókon nincs feltüntetve a minősítési időszak, melyre alkalmazható a kiadott segédlet. A megkérdezett pedagógusok csaknem negyede kifejezte abbéli reményét, hogy eljön az az időszak, amikor a minősítésre jelentkezés pillanatától a portfólióvédéséig ugyanazon jogi környezet veszi körül a minősülni kívánókat.
- A köznevelési intézményi sajátosságok alapján történő differenciálást javasolta több pedagógus, gondolva pl. az óvodapedagógusokra, iskolapszichológusokra...

A portfólió elkészítésével összefüggő vélekedések:

- Többen jelezték az indikátorok magas számát, s kérték volna ennek csökkentését. Az indikátorok esetén rámutattak több átfedésre, a választ adók közel harmada pedig arra utalt, hogy saját intézménytípusában egyes indikátorok nehezen értelmezhetők. (Megjegyzés: a felmérés lefolytatása után került nyilvánosságra a hír, miszerint a 2017-es minősítési eljárások és minősítő vizsgák során már csak 62 indikátor szerepel.)
- Azok, akik szakvizsga mellette sem vettek részt minősítési eljárásban megemlézték, hogy informatikai hiányosságaik okozták ezt elsősorban. Másrészt az elmúlt évtizedek pedagógusmunkájának bizonyítékai eszközök és korszerű eljárások hiányában nem voltak közzétehetőek.
- Nehézséget okozott több megkérdezettnek az elektronikus feltöltési felület késői megnyitása. Meggyőződésük szerint az e-portfólió felületének mihamarabbi megtekintése

nyugtatóan hatna a minősülni vágyókra és a felületkezelési gondok is könnyebben orvosolhatóak lennének.

- Hátrányban vannak azok a kisebb településeken élő tanárok, akiknek nincsen saját számítógépük, vagy gyenge az Internet-elérési lehetőségük.

Egyebek:

- A szakértőként és szaktanácsadóként foglalkoztatottak több mint fele szeretné, ha több továbbképzési lehetőségük lehetne nekik és minősítésre váró kollégáiknak is.
- A válaszadók kétharmada stabilabb jogszabályi környezetet, és ehhez fűződően határozott elvárás rendszert igényelne.

Az eredmények hipotézisenkénti áttekintése

H1: A hosszú távon jól működő pedagógus minősítési rendszer kialakításához szükséges a jogszabályok állandósága, jól követhetősége.

Ennek a hipotézisnek a vizsgálatához elméleti és gyakorlati kutatást egyaránt segítségül kellett hívnom. Egyfelől azzal szembesültem, hogy a minősítési rendszer jogi háttere meglehetősen szövevényes. A jogi normák változatlansága egyfajta állandóságot jelentene a minősítési rendszer alanyainak, a pedagógusoknak is. Ez esetükben azt is előidézné, hogy a minősítésükhöz gyakorlati segítséget nyújtó Útmutató jól ismert és stabil lehetne. Egy rendszer működéséhez ugyanis nélkülözhetetlen, hogy a benne résztvevők teljes mértékben támogassák azt, egyet értsenek az ott zajló folyamatokkal.

Másrészt a felmérésből az is kiderült, hogy a gyakori változtatások miatt nem egyértelmű az OH dokumentumok kapcsán a bevezetés időpontja a válaszadók 58,7%-a szerint, illetve jószerével lehetetlen követni a változásokat (17,5%). Az önállóan kifejtett vélemények ismertetése során többször is érzékelhető vált, hogy a mintasokaság pedagógusainak kétharmada kiszámíthatóbb jogi környezetet és határozottabb elvárás rendszert igényel. Mindezek alapján a **H1 hipotézist igazoltnak tekintem**.

H2: A pedagógus minősítési rendszer céljai csak részben vannak összhangban a pedagógusok céljaival.

Minősítési rendszerünk céljai a közzétett, jelenleg aktuális Útmutató alapján:

- a köznevelési rendszer eredményességének növelése,
- az oktató-nevelő munka értékelésében országosan egységes rendszer kialakítása,
- a pedagógusok motiválása saját teljesítményük javítására, továbbfejlődésük ösztönzésére,
- teljesítményértékelés,
- a minőségi munka elismerése és jutalmazása.¹

H2 hipotézisem is igazolást nyert, mert az Útmutató alapján közzétett célok a rangsorban a kérdőív kiértékelte válaszai alapján a támogatottságot tekintve kettő kivétellel az elfogadások utolsó harmadában szerepelnek. (Lásd 4. táblázat) A kivételek közt szerepel a magasabb fokozatba kerülés

¹http://www.oktatas.hu/pub_bin/download/unios_projektek/kiadvanyok/utmutato_a_pedagogusok_minositesi_rendszereben_4jav.pdf [2016.10.12.]

által magasabb jövedelemhez jutás, illetve a szakmai értékelésként való értelmezése a minősítésnek. Itt kell megemlíteni azt is, hogy a mintában szereplő pedagógusok 77,8%-a szakmai ellenőrzésként tekint a minősítés folyamatára.

4. táblázat: A pedagógus minősítési rendszer céljaival való egyetértés mértéke (N=63)

A pedagógusminősítési rendszer deklarált céljai	Rangsor	Támogatottság (%)
A köznevelési rendszer eredményességének növelése.	16.	6,3
	13.	12,7
Az oktató-nevelő munka értékelésében országosan egységes rendszer kialakítása.	12.	14,3
A pedagógusok motiválása saját teljesítményük javítására.	11.	15,9
	15.	7,9
Teljesítményértékelés.	5.	63,5
	9.	23,8
Minőségi munka elismerése és jutalmazása.	10.	20,6
	1.	100,0

Forrás: saját kutatás elemzése

H3: Az Útmutató önmagában nem alakítja ki a portfólió-készítés eredményes gyakorlatát.

Kérdőívemre adott válaszokból kiviláglott, hogy a megkérdezettek elsősorban az OH honlapjára támaszkodnak a minősítési folyamat alatt. Eszerint az aktuális, hatályban lévő Útmutatóban megfogalmazott iránymutatásokra, és egyéb, a Hivatal által közzétett segédanyagra támaszkodnak elsődlegesen a portfólió-készítés során.

A minősítést támogató, Oktatási Hivatal által nyilvánosságra hozott dokumentumokat a felmérést kitöltők 80%-a hasznosnak, a gyakorlatban jól alkalmazhatónak nyilvánította. Ezzel szemben hiányolták belőlük az intézménytípusok szerinti differenciálást, és önálló véleményként többen említették a tájékoztató dokumentumok később történő megjelentetését is. Összességében azonban csak a megjelölt válaszok mindössze egyötöde tartalmazott kismértékű elutasítást.

A válaszadók szerint az e-portfólió írását leginkább az Útmutató rövidített változata segíti, amelyen felül még a minősítésen átesett vagy szakértői tevékenységet folytató kollégák patronálását is igénybe veszik.

Összességében a *H3 hipotézisem csak részben igazolódott*. Kiderült, hogy a mintában szereplő pedagógusok többsége jobban preferálja a központi Útmutatót, mint azt feltételeztem, mivel a minősítés gyakorlatba ültetését meghatározó dokumentumnak véli azt. Ám megerősítettek abban, hogy ezen felül még *hathatós* segítségre volt szükségük az eredményes portfólió megírásához.

H4: A portfólió elkészítéséhez a jelentkezők jelentős mértékű segítséget igényelnének, hiszen összeállítása jelentős többletmunkával és leterheltséggel jár.

A kérdőív elemzése kapcsán már megállapítást nyert, hogy a megkérdezettek 80,1%-a az Oktatási Hivatal weblapjára, saját kollégáik véleményére és a szervezett felkészítésekre támaszkodott leginkább. Ezek az eredmények igazolták hipotézisem első állítását, amely szerint a pedagógusminősítésben részt vevők jelentős mértékű segítséget igényelnének.

A felmérés eredményeinek elemzéséből szembetűnik, hogy az e-portfólió készítése során az akadályt jelentő tényezők közt ugyanolyan mértékben releváns a válaszadók körében az intézménybeli

leterheltség és az időhiány (61,2%). Likert-skálát vettem igénybe a portfólió által okozott többletvegyenység mérésére. A döntő többség részben vagy teljes mértékben elfogadta a megjelölt állítást, hiszen a skálán a tanárok által megjelölt leggyakrabban előforduló érték a 4, az azt követő pedig az ötös érték volt. A 46 választ adó kolléga a többletmunkát ötfokozatú skálán 4,1-re értékelte. Ami eltérés megfigyelhető, az mindössze 17,0%-os nagyságú relatív szórással volt mérhető, mely arra utal, hogy vélemények csak kismértékben tértek el egymástól. Összegezve *H4 hipotézisemet igazolták az eredmények.*

H5: A portfólió, mint a minősítő vizsga/minősítési eljárás egyik eleme alkalmas a pedagógusmunka minőségének bizonyítására.

A pedagógus minősítés elemeit, mint a nevelő-oktató munka minőségét tanúsító komponenseket a felmérés két itemében vizsgáltam. Az eredmények alapján kijelenthetem, hogy az oktatók aspektusából tekintve a minősítő vizsga, illetve a minősítési eljárás három eleme nem egyformán utal a minőségi pedagógusmunkára. A megismert állásfoglalások szerint a tanárok munkájának minőségét elsősorban a megtartott tanóra vagy foglalkozás színvonala bizonyítja. Ehhez képest az e-portfólió csak kisebb mértékben érzékelteti a minőségi tevékenységet. A megkérdezettek jelentős többsége osztotta azt a vélekedést, hogy a véglegesített portfólió jól mutatja a saját oktató tevékenység szintjét. (Az ötfokozatú skálán az egyetértés mértékét jelző számérték: 4,0.)

Másfelől vizsgálva a H5 feltevést megállapíthatom, hogy a véleménynyilvánítók meglátása szerint az órák látogatása során realisztikus képet kaphatunk a végzett pedagógusmunkáról, mint az elektronikus dokumentumgyűjtemény áttekintésekor. Ezt támasztja alá az óralátogatásokhoz kötődő 4,1-es, míg a portfólióhoz kapcsolt 3,7-es egyetértési mérőszám. Meg kell azt is említeni, hogy a felmérésben résztvevők között többen voltak, akik szerint a portfólió csak kismértékben tükrözi a valóságot. Ők a Likert-skála öt fokozatát alkalmazva csak 2-re minősítették a portfóliót, szórás az ellentmondásokra utalva 1,1-es számértékű lett.

A *H5 hipotézisem csak részben igazolódott*, hiszen az elemzések során jelentős eltérések mutatkoztak. Bebizonyosodott, hogy a portfólió egyedül nem alkalmas a minőségi pedagógusmunka bizonyítására, a tanárok elfogadhatóbbnak és megfelelőbbnek tartják az óralátogatások keretében szerzett tapasztalatokat.

Összegzés

A kutatás elsődleges célja a jelenleg érvényben lévő pedagógus minősítési rendszer támogatottságának, a pedagógusok elvárásainak és benyomásainak felmérése volt.

A vizsgálatok egyfelől igazolták hipotéziseimet, melyek értelmében a hosszú távon jól működő pedagógus minősítési rendszerünk kialakítása érdekében elengedhetetlen lenne

- a jogszabályok mielőbbi állandósága,
- a rendszer céljainak teljes összhangba hozása a pedagógusok céljaival,
- jelentős mértékű segítségnyújtás a minősítésre jelentkezők többletmunkájának csökkentése miatt.

Másrészt két hipotézisem csak részben igazolódott. Bebizonyosodott, hogy a mintában szereplő pedagógusok véleménye szerint egyedül a portfólió nem alkalmas a pedagógusmunka minőségének

igazolására. Ezzel szemben döntő többségük a központi Útmutatót a sikeres portfólió-készítés gyakorlatát elősegítő dokumentumként tartja számon.

Az eredmények láttán a következő javaslatok fogalmazódtak meg bennem a pedagógus minősítési rendszer támogatásának fejlesztéséhez.

- Egy hosszú távon jól működő pedagógusminősítő rendszer kialakulásához feltétlenül szükséges a tartalmi elemek, az eljárásrend, valamint a módszerek és eszközök megbízhatósága, azok elfogadása, alapos ismertsége az érintettek körében. Meggyőződésem szerint ez egyben feltételezné a felsorolt elemek egzakt módon történő vizsgálatát. A minősítési rendszer működéséhez jómagam is elengedhetetlennek tartom a stabil jogszabályi környezet mielőbbi kialakítását.
- El kell érni, hogy a pedagógustársadalom minden tagja számára mindennapos tevékenység legyen a portfólió elkészítéséhez hozzájáruló anyaggyűjtés és az órák utáni, rendszeres reflektálás. El kell fogadtatni a pedagógusokkal a portfólióhoz nélkülözhetetlen, minőségi munka bizonyítékait jelentő produktumok gyűjtését. Indokolt az érintettek (tanárok, szakértők) folyamatos és alapos felkészítése a folyamatban való részvételre.
- A portfólió összeállításához nagyobb támogatást kell nyújtani annak érdekében, hogy az minél kevesebb többletmunkával járjon. Kiemelt figyelmet kell fordítani a minősítő vizsgára/minősítési eljárásra, illetve a bírálati eljárásra történő felkészítésre. Ennek érdekében a széleskörű, folyamatos, időben történő tájékoztatás elengedhetetlen. Olyan fórumokat kellene szervezni, ahol a pedagógusok megoszthatnák egymással tapasztalataikat, megbeszélhetnék a minősítési folyamat során szerzett benyomásaikat.
- A pedagógusok számára nehézséget okozó indikátor-azonosítás és reflexióírás elősegítése érdekében gyakorlatiasabb segédletek kialakítását javaslom. A Pedagógiai Oktatási Központok minősítésre felkészítő továbbképzéseiben az említett tevékenységeket gyakoroltatni kellene.
- Kedvező ugyan az indikátorok számának 62-re csökkentése, ám azok értelmezését tovább kéne finomítani, esetleg az egyes szakterületekre specializálni kellene azokat.

Az elemzés eredményei megerősítettek abban, hogy a pedagógusok alapvetően támogatják a még formálódó minősítési rendszerünket. Vannak még ugyan hiányosságok, gátló tényezők, de a jobbítás szándéka fennáll a jogszabályok alkotóiban, a minősítés módszereinek kidolgozóiban.

Összességében megállapítható, hogy a pedagógusminősítés mai rendszere alapjaiban már megfelel a pedagógusok többségének. Megítélésem szerint érdemes lenne további vizsgálatokat folytatni a témában.

Felhasznált szakirodalom

- Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez http://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/unios_projektek/kiadvanyok/kiegeszitett_utmutato_pedagogusok_minositesi_rendszerehez.pdf [2016.02.10.]
- Kiegészítő útmutató (2. kiegészítés, javítás) http://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/unios_projektek/kiadvanyok/utmutato_kivonat_20150226.pdf [2016.02.10.]

-
- Útmutató a pedagógusok minősítési rendszerében a Pedagógus I. és a Pedagógus II. fokozatba lépéshez (az Útmutató harmadik, javított változata)
http://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/unios_projektek/kiadvanyok/utmutato_pedagogusok_minositesi_rendszerehez_v3.pdf [2016.02.10.]
 - Útmutató a pedagógusok minősítési rendszerében a Pedagógus I. és a Pedagógus II. fokozatba lépéshez (az Útmutató negyedik, javított változata)
http://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/unios_projektek/kiadvanyok/utmutato_a_pedagogusok_minositesi_rendszereben_4jav.pdf [2016.10.12.]

NEUBAURER Katalin**Szakképzési tanulmányút tapasztalatainak bemutatása
Németország Baden-Württemberg tartomány 2017. november**

Németország és Magyarország szakképzési rendszere, szerkezete nem hasonlítható össze olyan hibák nélkül, amelyek téves konzekvenciák levonásához vezethetnek. A magyar szakképzési rendszer további fejlődési irányainak kijelöléséhez azonban mindig szükség van inputokra, amelyek objektív módon támogatják a döntéshozók munkáját. Jelen írásomban megosztom egy 2017 őszi szervezett német szakképzési tanulmányút tapasztalatait annak érdekében, hogy hozzájárulhassak a hazai szakképzés fejlődési irányainak sikeres kijelöléséhez.

A tanulmányutat a Német - Magyar Kereskedelmi és Iparkamara szervezte. Az út során Németország egymásra épülő oktatási rendszerével, a szakképzési rendszerével, illetve azon belül Baden-Württemberg tartomány szakképzésével ismerkedhettünk meg. Baden-Württemberg Németország gazdaságilag második legerősebb tartománya, melynek 10,7 millió lakosa van. A tartományban 284 szakképző intézet működik, ezekben összesen 260 szakképesítés szerezhető meg.

Németországban az alkotmány 7. paragrafusában értelmében a teljes oktatási rendszer állami felügyelet alatt áll, az oktatás rendeleti és végrehajtási szabályozása azonban a tartományi minisztériumok hatáskörébe tartozik. A tartományok hatáskörébe tartozik többek között a tanterv, az iskolaév meghatározása, a tanárok fizetésének meghatározása, a vizsgák, illetve a követelményrendszer kidolgozása. Tartományonként eltérő az oktatási és képzési struktúra, az értékelési rendszer és a vizsgarendszer egyaránt.

A szakképzés Németországban az alsó középfokú oktatásra épül, ezért a szakképzést megelőző időszak megismerése is fontos a teljes oktatási rendszer értelmezése szempontjából.

Tartománytól és állampolgárságtól függetlenül minden hatodik életévét betöltött gyermek tankötelessé válik. Németországban a tankötelezettség legalsó korhatára 15 éves kor, tartománytól és a választott iskolatípustól függően. Erre épül a részidős, intézményes keretek között megvalósuló legalább 18/19 éves korig tartó képzés.

Németországban az oktatásban résztvevők rendszerszintű orientációs támogatása már egészen kis kortól, esetenként az óvodákban kezdődő pályaorientációval magalapozásra kerül. Az egyén fejlődését figyelemmel kísérő központi nyilvántartási rendszer minden életszakaszban segítséget nyújt a megfelelő továbbhaladás, esetleg új út kiválasztásban támogatva az érintett személyes fejlődését és a pályaorientációs szakemberek tevékenységét.

A német oktatási rendszer legfőbb mottója: „Keine Abschluss, ohne Anschluss”, amelyet magyarul úgy fogalmazhatnánk: egyetlen tanulmány befejezése, se történjen egy újabb képzés megkezdése nélkül.

Az elemi iskola (Grundschule) négy évfolyamos, amelyet 6 éves korban kezdenek. Az első évből automatikusan lépnek tovább a gyerekek. Ezt követően a továbbhaladás tanulmányi teljesítményhez kötött. Az alapkészségek négy éven át tartó fejlesztésére néhány tartományban két éves orientációs szakasz épül.

Németországban a kötelező iskoláztatás záró szakasza a középfokú oktatás alsó szintjének felel meg, ez az 5. vagy 7. évfolyamon kezdődik. Intézménytípusai:

Hauptschule – általános irányú, öt évfolyamos. A kikerülő fiatalok szakmai tanulmányokat kezdenek, de általános profilú középiskolák képzési programjához is csatlakozhatnak.

Realschule – általános irányú, hat évfolyamos. A bizonyítvány megszerzését követően a diákok szakmai tanulmányokat kezdenek, vagy bekapcsolódhatnak az általános gimnáziumi képzésbe.

Gymnasium – hét évfolyamos. Az iskolatípust érettségi vizsgával záró tanulók a felsőoktatásban tanulhatnak tovább, vagy szakmai tanulmányokat kezdenek.

Gesamtschule – hat évfolyamos, komprehenzív iskolatípus, amely egyesíti magában az alsó középfokú oktatás különböző formáit.

A tanulmányok 5–6. évfolyama olyan orientációs szakasznak tekinthető, amelynek fő feladata a kiválasztott tanulási irány megerősítése vagy korrigálása, amihez a tanulók rendszer szinten személyre szabott tanácsadást és segítséget kapnak.

Az alsó középfokon megkövetelt tudásszint a különböző iskolatípusokban eltér egymástól. Ebben a szakaszban a diákok fakultatív kurzusokat is választhatnak érdeklődésüknek és adottságaiknak megfelelően. A hetedik évtől kezdve a különböző iskolák egyre inkább eltérnek egymástól. Mindemellett a képzés tartalmi szerkezete továbbra is lehetővé teszi, hogy a tanulók módosítsák tanulmányaik irányát.

A kilencedik év végén a tanulók megszerezhetik a kötelező alapképzés befejezését tanúsító bizonyítványukat (*Hauptschulabschluss*), amely a szakképzés rendszerébe való belépés feltétele.

Az oktatás kötelező szakaszát követően a gimnáziumi képzés megkezdésére jogosultak számára a gimnázium 11-13. évfolyamán három nagy tantárgyi csoport kap kiemelt hangsúlyt: a nyelvek, az irodalom és a művészetek; a társadalomtudományok; valamint a matematika, a műszaki és a természettudományok. A sikeres érettségi lehetőséget kínál a fiataloknak arra, hogy a felsőoktatás bármely ágára beléphessenek.

A szakmai alapképzés nappali tagozatos szakképző iskolákban vagy a duális rendszerben valósulhat meg. Mindkét forma legjellemzőbb iskolatípusai a következők:

Berufsfachschule – a belépés feltétele a *Hauptschule* (legkorábban a 9. évfolyamot követően), illetve a *Realschule* elvégzését igazoló bizonyítvány (legkorábban a 10. évfolyamot követően). Szakmai alapozó oktatást biztosít, miközben kisebb mértékben általános képzést is folytat. Nem ad szakmai képesítést, de egy évnyi időtartamban beszámítható a duális rendszerű szakképzésbe.

Fachoberschule - ban olyan fiatalok tanulhatnak, akik a *Realschule* elvégzését igazoló bizonyítvánnyal rendelkeznek (legkorábban 16 éves korban). A kétéves képzés alatt a fiatalok általános és szakirányú műszaki ismereteket, valamint a választott szakiránynak megfelelő gyakorlati tudást szereznek, majd a *Fachhochschule* típusú intézményben tanulhatnak tovább.

A három évfolyamos *fachliches Gymnasium* (szakgimnázium) olyan intézmény, amelyben a *Realschule* befejezését követően (legkorábban 11. évfolyamtól) lehet továbbtanulni. Szakmai vizsgával zárul és felsőfokú szakirányú tanulmányok folytatására jogosít.

Németország szakképzési rendszere több mint 800 éves múltra tekint vissza. A képzés egy része, jellemzően ipari és műszaki képesítések vonatkozásában történik duális rendszerben. A duális rendszerben a képző intézmények és a vállalatok együttműködve adják át a tanulóknak a szakmai elméletet és a szakmai gyakorlatot, a strukturált tudást és a cselekvési kompetenciákat. Ipari és műszaki képesítések vonatkozásában a képzésben csak nagyvállalatok vehetnek részt, a kkv szektor szereplői „készen kapják” a szakképzetteket. A kkv szektor szereplőinek érdekei kimeneti kompetenciák tekintetében az ágazati egyeztetések során, szakmacsoportjuk reprezentatív szakmai szervezetei révén jelennek meg. A duális rendszer mellett jelentős mértékben történik kizárólag iskolai keretek között szakképzés, amely esetben a szakmai gyakorlat oktatására kizárólag az iskolák tanműhelyeiben kerül sor. A tisztán iskolai szakképzésben végzettek munkaerő-piaci lehetőségei gyengébbek, munkajövedelmük alacsonyabb, mint duális rendszerben tanult társaiké, ezért a duális rendszerben tanulható szakmák esetén a diákok elemi érdeke, hogy bekerüljenek a duális képzésbe. Duális rendszerben tanulni Németországban nem jár alanyi jogon. A tanulóknak egyénileg meg kell találniuk a kiválasztott szakmához azt a vállalatot, amely képezhet a duális rendszerben és vállalja felkészítést. A tanulóknak szigorú feltételekhez kötötten, önállóan kell pályázni a szakmai felkészítésüket vállaló gyakorlati képzőhelyekhez. Sikeres pályázat esetén egyéni munkaszerződést köt a vállalat és a tanuló, amelyben a tanuló kötelezettséget vállal, hogy a teljes képzési idő alatt megtesz mindent szakmai fejlődése érdekében. A tanuló munkaszerződésében tudomásul veszi, hogy 35 órás munkahét figyelembevételével 3,5 napot a vállalatnál tölt, fejlődik és dolgozik, illetve 1,5 napot a szakképző intézményben tanul, amelyből fél nap az iskolai tanműhelyben végzett szakmai gyakorlat. A tanulói munkaszerződés fél év próbaidőt tartalmaz, a szerződést a felek a próbaidőn belül felmondhatják. A tanulói munkaszerződésben meghatározott munkabér a választott szakmától függően, ágazati besorolás szerint átlagosan 350-1300 Euro / hó között mozog és egyéb juttatásokat is tartalmaz. A tanuló idő alatt kapott munkabér a képzési idő alatt folyamatosan változik annak függvényében, hogy a tanuló fejlődése és munkája mennyiben járul hozzá a vállalat termeléséhez, tevékenységéhez. A tanulói munkaszerződés megkötése, betartása meglehetősen felelősségteljes gondolkodást igényel, ez is oka lehet annak, hogy Németországban 19 év a bemeneti átlagéletkor a duális képzések esetén. Németország árnyalt és finomhangolt oktatási rendszerében a szakképzésnek az a része működik duális rendszerben, amely szakmák, szakmacsoportok esetében maga a dualitás adekvátan értelmezhető.

Németország összetett szakképzési rendszerében a szakmailag felelős és koordináló minisztérium a Német Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium (BMBF) áll a legmagasabb szinten, amellyel szakképzési témákban az összes szakminisztérium egyeztet. A rendszer úgy épül fel, hogy annak minden szereplője, azaz a munkaadók, a munkavállalók és az állam minden szinten egyesíti szakértelmét és érdekeit a tervezés, végrehajtás és fejlesztési folyamatokban. A Német Szakképzési Intézet Szakképzési Bizottságában – melyet közvetlenül a BMBF irányít - egyenrangú együttműködés valósul meg ágazati szinten a munkaadói oldal, a szakszervezetek, a tartományok és a kormány képviselői között. Ezek az ágazati szintű egyeztetéseken kerülnek kialakításra többek között az egyes szakképzések képzési tartalmi és szakmai vizsgakövetelményei, a képzési idő és annak elméleti és gyakorlati aránya. A Német Szakképzési Intézet felel a szakmai tartalmak kialakításáért és annak folyamatos fejlesztéséért, az átjárhatóság biztosításáért, illetve annak hatékony megvalósulásáért. Kezeli, karbantartja és aktualizálja az ágazati bizottságokkal egyeztetett szakmai vizsgabizottsági tagok és elnökök nyilvántartását. Országosan összesen 327 szakképzést kezel a Nemzeti Szakképzési Intézet az illetékes szaktárcákkal együttműködve.

Az ágazatok közötti képzési szerkezet és idő jelentős különbséget mutat. Ezt a különbséget jól szemlélteti, hogy Németországban jelentősen eltér az ipari - műszaki, a kereskedelmi, a kézműves és természetesen a szolgáltatóipari, művészeti, szociális, rendvédelmi, szakmák oktatása mind képzési időben mind struktúrájában. A civilizációs és szakmai ismeretek arányának vonatkozásában, a szakmai gyakorlat és elmélet arányának meghatározásában a Német Szakképzési Intézet ágazati szakképzési bizottságainak határozata az irányadó.

Ipari-műszaki, kézműves és kereskedelmi szakmák tekintetében jelentős szerepe van az ipari és kereskedelmi kamaráknak, valamint a kézműves kamaráknak. Tanácsadást nyújtanak a gyakorlati képzőhelyek számára, felettük felügyeleti tevékenységet látnak el. Feladataik közé tartozik a képző vállalatok és a vállalati oktatók képzési alkalmasságának megállapítása. A kamarák vezetik a szakmailag hatáskörükbe tanulószervezetek nyilvántartását, kijelölik a vizsgabizottsági tagokat a szintvizsgákra és a záróvizsgákra mind a szakképzés mind a szakmai továbbképzés területén. Az üzemi gyakorlati képzés helyileg illetékes kamarái feletti felügyeletet a tartományi gazdasági miniszterek látják el.

A szakképző intézmények és a képző vállalatok duális képzés esetén közös oktatási feladaton osztoznak. Az iskola önálló tanulási helyszín, amely egyenrangú partnere a szakképzés többi szereplőjének. A szakképző intézmények tanműhelyeinek felszereltsége lehetőséget biztosít az intézményben tanulható szakmák teljes vertikumának naprakész oktatására. A duális rendszerben tanulók átlagosan heti fél napban, az iskola oktatókabinetjében végeznek szakmai gyakorlati feladatokat. Erre azért van szükség, mert a képző vállalatok főként a saját üzemükben folyó szakmai részterületekre koncentráltan folytatják a képzést, a tanulónak a vizsgák alkalmával azonban a teljes szakmatükör alapján kell független vizsgabizottság előtt bizonyítani szaktudásukat.

A vizsgáztatás központosított a 327 országosan kezelt szakképesítés vonatkozásában. A független vizsgáztatás rendszerét az ipari és kereskedelmi kamarához tartozó vizsga és tananyag-fejlesztési feladatokat ellátó hivatal (PAL) működteti. A vizsgafeladatok készítése, megírása többszörösen biztosított, titkosított rendszerben történik. A vizsgafeladat sorok elméleti és gyakorlati kérdésekből állnak. A vizsgafeladat író szervezetekből 4 működik az egész országban, egy-egy szervezet a számára kijelölt ágazat – ipari/műszaki, kereskedelmi, illetve nyomdaipari és média - képzéseire készít el a vizsgafeladat sorokat. A képzés során két alkalommal kell szakmai vizsgát tenni a tanulóknak. Az első vizsgára általában a képzés 18. hónapját követően kerül sor. A szintvizsgán a szakma összes megszerzendő szaktudásának 30-50%-ából kell számot adni. Sikertelen szintvizsga esetén a képzést újra kell kezdeni. A záróvizsgára a képzés végén a szintvizsgához képest fennmaradó, szakmánként elért 70-50%-nyi ismeretanyagból kell vizsgázni. A vizsgáztatás 79 független helyszínen, a szakmai besorolás szerinti illetékes kamarákban történik. A független vizsgahelyszínek és a szakmai készségek bemutatására irányuló szakmai vizsgakövetelmények szerinti vizsgakérdések együttesen garantálják, hogy a szakmai vizsgát követően a kamarák által kiállított bizonyítvány olyan szaktudásról ad tanúbizonyítást, amely a munkaadók szempontjából elvárttal azonos.

Németországban a szakképzésben résztvevő vállalatok finanszírozzák az üzemekre eső képzési költségeket. A vállalati tanműhely kialakítása, az oktatási eszközök, gyakorlati oktatók, tanulói juttatás és egyéb járulékos költségek finanszírozása a vállalatokat terheli. A vállalatok szakképzési hajlandósága ennek ellenére magas Németországban, melynek legfőbb oka, hogy a duális képzést a munkatársakkal szemben támasztott üzemen belüli követelményrendszerre lehet szabni. Egy másik

érv a képzésben való részvétel mellett, hogy a vállalatok a saját tanulóik közül kiválaszthatják és megfelelő motivációval tartósan magukhoz köthetik a legjobbakat.

A német szemlélet szerint az iskolának a jövőt kell mutatnia, amely a szakképzésben különösen fontos. A sikeres szakképzéshez fejlett intézmények mellett a legjobb szakoktatókra és szaktanárookra van szükség, akiket fejlődésükben folyamatosan támogatni kell, főként digitális kompetenciák tekintetében. A szakképző intézmények és a tanerő megfelelő fejlődésének és működésének finanszírozása a különböző fenntartókon keresztül az állami költségvetésből történik.

Németországban az átlagos szakképző intézmények mellett úgynevezett üzemek feletti képzőhelyek is működnek, amelyekben az egyes szakmákat, csúcstechnológiával oktatják. Az üzemek feletti képzőhelyeken, a legjobb és technológiában naprakész szakoktatókra van szükség, mivel ezekben a tanműhelyekben az ipari és műszaki szakmák esetében a technológia csúcsa, illetve a robotika cselekvő oktatásához alkalmas eszközök is rendelkezésre állnak. Az iskolai tanműhelyek finanszírozásában, természetesen az üzemek feletti képzőhelyek felszerelésben is részt vállalnak a nagyvállalatok annak érdekében, hogy az oktatási eszközök minél jobban közelítsenek az aktuális technológiai fejlettségi szinthez.

A német koncepció szerint az oktatási intézményekben megfelelő körülmények biztosítása mellett a lifelong learning érzés társadalmi szintű kialakuláshoz szükséges oktató nevelő munkát kell végezni. Az oktató nevelő munkát végző tanárok, szakoktatók fejlesztése az oktatási és kutatási minisztérium irányításával tartományi szinten történik. Baden-Württemberg tartományban három akadémián folyik az oktatási folyamatban résztvevők képzése. Az intézmények, a tanerő és a tananyagok folyamatos fejlesztése mellett az oktatási eszközök és módszerek megújítására is nagy hangsúlyt fektetnek.

Németországban a szakképzésben résztvevők pozitív hozzáállása szembetűnő, belső és külső motivációjuknak köszönhetően képesek konstruktívan együttműködni, emellett a társadalmi szerepvállalás jegyében egységben, közösségben gondolkodni.

Németországban a tanulmányúton tapasztaltak szerint a szakképzés középpontjában a diák áll, mert benne a jövőt látja az állam, az intézmény, a tanár, az oktató, a kamara, a vállalatvezetés és a vizsgáztatók egyaránt.

SZABÓ ATTILA*

A gyakorlatból doktori értekezés

Ménes András doktori (Ph.D.) értekezése már könyv formában is olvasható. 2017 júliusában adta ki a Könyvklub Könyvkiadó Budapesten. Az egyszerű fekete-fehér puha borítású könyv tartalma már nem nevezhető ilyen egyszerűnek.

Egy doktori (Ph.D.) értekezéssel szemben támasztott egyik követelmény, hogy gyakorlatban is alkalmazható legyen. Ménes András esetében fordítva igaz. Ő a gyakorlatban, tanácsadói munkája során, munkaideje után több teljesítményértékelési rendszer kidolgozásában és bevezetésében vett aktívan részt. Megkereste a gödöllői Szent István Egyetem Doktori és Habilitációs irodáját. Témavezetőt kapott, felvételt nyert, tantárgyakat tanult és elkezdte írni az értekezését. Az értekezés (és a könyv) címe: Teljesítményértékelési rendszerek összehasonlító elemzése.

A könyv tartalma:

- A menedzsment fejlődése és irányzatai
Ebben a részben a menedzsment történetét ismerhetjük meg az ókortól egészen napjainkig.
- A teljesítményértékelés kialakulása és fejlődése
Ez a fejezet bemutatja az értékelés történetét a kezdetektől a jelen pillanatig. Ide értendő az 1945 utáni átpolitizált teljesítményértékelés a rendszerváltásig.
- A teljesítményértékelés elemeinek változása
Itt Ménes András a teljesítményértékelési technikákat mutatja be, szinte láttatja az értékelők és az értékeltek szempontjait.
- A teljesítményértékelés ágazati sajátosságai
Ez a rész foglalkozik a versenyszféra értékelésének bemutatásával, és itt kerül bemutatásra a közszféra teljesítményértékelése is.
Ebben a részben ismeri meg az olvasó a Michigani Egyetem modelljét és az Ohio Egyetem modelljét.
- Hipotézisek – vizsgálati modell
Ebben a fejezetben olvashatunk 5 hipotézis megfogalmazását. Olvashatunk összehasonlító elemzésről: a vezetői és beosztotti értékelés, illetve közszféra és magánszféra értékelés összevetéséről. Ez a fejezet foglalkozik még a teljesítményértékelés során elkövethető (sokszor el is követett) hibákkal.
- Empirikus vizsgálatok
Az empirikus rész nagyon komoly fejezete a könyvnek. Itt Ménes András saját kutatásait 16 szervezeten mutatja be, aztán a nemzetközi CRANET adatbázist boncolgatja a

* Szabó Attila; okl. környezetmérnök, EGIS Gyógyszergyár ZRT.

teljesítményértékelés szempontjából. És igazi csemegeként két esettanulmányt olvashatunk: 1 közszolgálatra vonatkozót és 1 versenyszférára alkalmazottat.

- Következtetések – hipotézisek elemzése

Az empirikus rész hipotézisekre adandó válaszokat megerősítette. Így készült el mindkét szférára alkalmazható modell.

A könyvet zárja az új és újszerű eredmények felsorolása, az összefoglalás magyar és angol nyelven valamint a mellékletek. Mellékletbe került a gazdag felhasznált irodalom jegyzéke, a közszférában a teljesítményértékelést elrendelő törvény, és egy teljesítményértékelő munkalap.

Ménes András könyve ajánlható minden teljesítmény iránt elkötelezett szakember és vezető részére. Ez a könyv egy több éves hiányt pótol, amit főiskolások és egyetemisták is eredményesen használhatnak.

Ménes András. Teljesítményértékelési rendszerek összehasonlító elemzése. Könyvklub Könyvkiadó, 146. o.