

HÁBER HAJNALKA MÁRIA

Andragógusokról andragógusoknak

A FEEK-en végzett diplomások munkaerőpiaci életútja a tanult képességek hasznosításának tükrében

A felsőoktatásban résztvevő és sikeresen diplomát szerzők életében fontos állomás, amikor az addig megszerzett ismereteiket, képességeiket az élet különféle területein alkalmazhatják. A diploma átvétele után az élet forgatagában kipróbálhatják, a tanulmányaik során megszerzett képességeiket valamint megmérettetnek a gazdaságban, a társadalom különféle színterein és nem utolsósorban, a magánéletükben.

Az emberi erőforrásba történő felsőfokon zajló beruházás megtérülését jelen problémafelvetésben úgy kell értelmeznünk, hogy az PTE FEEK egykori hallgatói a rendelkezésükre álló tudástóként milyen hatékonysággal képesek alkalmazni. Kérdésünk az, hogy melyek azok a szociológiai és andragógiai faktorok, amelyeket magas karrierpotenciállal honorál a munkaerőpiac és egyben növeli a képző intézmény megbecsültségét, pozitív megítélését is.

Ezek a módszerek modellként szolgálhatnak a felsőoktatás egyes képzési területeinek hatékonysági vizsgálatában. A képzésben szerzett tudás szerkezetének, valamint a tudástartalmaknak a munkaerőpiaci szempontjából hasznosítható területeinek feltárását az andragógiai diszciplínák között is elterjedő kompetencia alapú elemzéssel végeztem el. E témakörben a kompetenciák típusainak felvázolása során új értelmezési keretet vázoltam fel, amely az akadémiai képességeken túl a munka világát és a mindennapi élet kompetenciaterületeit is rendszerbe foglalja.

Az alkalmazott módszerek új szempontokat illeszthetnek az intézményi monitoring és tervezés eddigi gyakorlatába is.

Az andragógusok képzésének problematikus területe a tanulmányaikat sikeresen elvégző diplomások munkaerőpiaci útjának ismerete, és hasonlóan fontos az elsajátított tudás alkalmazhatóságának kérdése. Meglátásunk az, hogy amennyiben hangsúlyt helyezünk a képzés eredményeinek munkaerőpiaci fogadtatásának megismerésére, akkor olyan információkhoz is eljuthatunk, amelyek irányt mutathatnak a képzés egészére, így többek között a felsőfokú képzés tartalmi felépítésére, valamint a módszertani eszközök megválasztására. Mindez támpontot adhat egy erős, a fejlődést magában hordozó, versenyképes felsőoktatási program megformálásához.

Dolgozatomban egyrészt új és újszerű metodikai eljárásokat, illetve ezek alkalmazásával szerzett eredményeket mutatok be. Hipotézisem az, hogy az andragógiai képzés fejlesztése, hatékonyságának növelése szempontjából meghatározó a karon végzett hallgatók munkaerőpiaci életútja, és ezzel összefüggésben a megszerzett kompetenciaterületek hasznosíthatóságának részletes ismerete. A végzettek körében a foglalkoztatottsági szerkezet ágazati, szakmai és regionális sajátosságainak megismerésén túl fontos a tartós inaktivitás, illetve a strukturális munkanélküliség jelenlétének vizsgálata. Feltételezésem szerint lényeges elem a jellegzetes mobilitási utak karriertényezői körében a tudásbővítés módozatai és technikái. Elemzésemről azt várom, hogy a volt hallgatók körében mindezek mellett feltárjam és megismertessem

a munkadeficitok kezelési stratégiáit valamint ezek jellegzetes életkori sajátosságait, a nemi meghatározottságot, a szociokulturális jegyeket. Az egyes kompetenciaterületek megjelenését vagy hiányát értékelem az anyagi jólét és a munka-presztízis kontextusában is.

Várakozásunk szerint az egykori hallgatók körében kapott kutatás következtetései számos tanulságot eredményezhetnek, a képző intézményről, a hallgató/munkaerő munkaerőpiaci helyzetéről, valamint az elsajátított kompetenciák és a munkaerőpiac közötti kapcsolat sajátosságairól.

Számos szempont indokolja, hogy rákényszerülünk a változásra. Aki nem tud, vagy nem akar akklimatizálódni a változásokhoz, annak korlátozott mozgási stratégiákkal kell számolnia. A „megmenekülésre” a kulcs a folyamatos képzésben, az önképzésben rejlik. Minderre az andragógusokat képző felnőttképzési intézményeknek új, adaptív stratégiákkal kell felkészülniük. A jövő andragógusa, csak akkor képes az összefüggések feltárására, ha kellő szakmai önreflexióval, konkrét adatokkal, ismeretekkel rendelkezik a jelen társadalmi és gazdasági helyzetéről, valamint az elmúlt évtizedekben képzett szakemberek tudásának konvertálhatóságáról.

Tapasztalataink új tervezési és fejlesztési folyamatokat indíthatnak el és tevélegesen javíthatják az andragógusképzés hatékonyságát. Mindezekhez azonban az is szükséges, hogy a felnőttképzéssel foglalkozó felsőoktatási fakultások felismerjék az empirikus kutatások jelentőségét, valamint, hogy megismerjék a több évtizede munkatapasztalattal rendelkező hallgatók visszajelzéseit az oktatás, a munkaerőpiac valamint egzisztenciális világról. Vizsgálatomban empirikus és leíró módszerekkel megvizsgálom a PTE FEEK és elődintézményeiben végzett diplomás korosztályainak munkaerőpiaci mobilitását és annak tipikus életútjait. Feltevésem szerint az egykori hallgatóink egy részének munkaerőpiaci pozíciója előnyösen, más részüknek hátrányosan alakult. Megvizsgálom azt is, hogy a kialakult gazdasági és társadalmi státuszuk miként függ össze a munkaerőpiaci aktivitásukkal. Hipotézisem szerint e tekintetben, meghatározó szerepe van az egyetemi képzésük különféle szakjain megszerzett szakmai kompetenciáknak és a munkatapasztalataiknak. A felnőttek kompetenciáinak mérésére új módszertani eljárást dolgoztam ki. A szempontrendszer felhasználásával jól elkülöníthető a használható és kevésbé alkalmazható tudás-és kompetenciaterületek köre.

Feltevésem szerint a vizsgált populáció esetében a végzettség és a speciális ismeretek befolyásolják a munkaerőpiaci mobilitásukat, versenyképességüket és az egzisztenciális életútjuk alakulását is. További feltételezésem, hogy az iskolai végzettség és a szerzett kompetenciák befolyásolják a versenyképességük alakulását. Az összefüggések feltárásához szükségesnek vélem mind az életutak, mind pedig a képességek szerkezetének megismerését és elemzését.

A vizsgálat hozadéka feltehetően az is, hogy részletes adatokat találunk egyes diplomás rétegsoportok sajátos életútjára vonatkozóan, így a pályakezdő nők versenyhelyzetének, illetve fiatal anyák körében feltárt sajátos életpálya-modellek szociológiai meghatározóinak rögzítésére.

Munkavégzési potenciál, karrierindex

A szakmai karrierépítést a feltevéseink szerint számos tényező befolyásolja. Ezekre természetesen a kérdőíven belül részletesen rákérdeztünk.

Fontos faktornak tekintettük e vonatkozásban, hogy tagja-e bármilyen szakmai szervezetnek, hogy miként ítéli mag saját foglalkozásának presztízisét, ebben meny-

nyire meghatározó a személyes teljesítménye, mekkora az autonómia foka a munkájában, tervezi-e jelenlegi pályájának elhagyását továbbá, hogy milyen tudományos fokozattal rendelkezik, beszél-e idegen nyelvet és nem utolsósorban, hogy sikerült-e a szakjának megfelelően elhelyezkednie.

A könnyebb értelmezhetőség érdekében, a fenti változók alapján egy új összevont indexet készítettünk, amely a meghatározó tényezők összevont változóját mutatja. Hipotézisünk, hogy ezek a változók – tervezi-e a pálya elhagyását, rendelkezik-e tudományos fokozattal, stb. - hatásukban összeadódnak és együttesen befolyásolják a szakmai karrierépítést a megtanult szakmán belül.¹

A volt hallgatóink több mint felének (59,7%) karrierpotenciálja az alacsony kategóriába sorolandó. A nők esetében ez az arány 62%. A férfiak 54,2%-a rendelkezik alacsony karrierpotenciállal.

Az életkori sajátosságokat figyelembe véve, az alacsony karrierpotenciállal rendelkező nem pályakezdők aránya a legjelentősebb, 46,7%. 33% ugyancsak a nem pályakezdők közé tartozik, de esetükben magas karrierpotenciálról számolhatunk be. Legkisebb azoknak a pályakezdő diplomásoknak az aránya (7,3%), akik pozitívan értékelik saját munkaerőpiaci helyzetüket.

A lakóhely urbanizáltságával összefüggésben, leszögezhető, hogy alapvetően nagyobb arányban vannak jelen a munkaerőpiacon azok, akik urbanizált településen élnek, alacsonyán értékelik saját pozíciójukat, tekintélyüket, karrierpotenciáljukat. Ezzel szemben a válaszadók 40,3%-a vélekedett úgy, hogy magas karrierpotenciállal rendelkezik. A 40,3% 8,5%-a alacsony 31,8%-a magas településstátuszú területen él.

Azt feltételezhetnénk, hogy abban az esetben, ha a munkavállaló jobb anyagi körülmények között él, akkor önmagával szembeni megítélése, munkaerőpiacon betöltött pozíciója előnyösebb, de a rendelkezésünkre álló adatok nem ezt támasztják alá. A nehéz körülmények között élők közülük a legtöbben alacsony karrierpotenciállal (42%) rendelkeznek. Természetesen az anyagi feltételek szervesen befolyásolják, hogy az ember karrierje, pályája miként alakul és ennek megfelelően miként értékelendő, de meglepő, hogy még a jó anyagi helyzetben élők többsége is alul értékeli karrierpotenciálját (17,9% a jó anyagi helyzetben lévők összesen 34,7%-hoz képest.).

A karrier alapvetően egy pozitív életutat kellene, hogy fémjeljen, magasabb bérezéssel, előnyösebb pozícióval, jobb életkörülményekkel, de volt hallgatóink által szolgáltatott adatok ezt megcáfolják. Mindezek bizonyítására szolgálnak azok az adatok, amelyek a végzett *hallgatók pénzügyeit* tükrözik. Azoknál a családoknál is, ahol a pénzühiány a legalacsonyabb, mindössze 40,8% tartozott a magas karrierpotenciállal rendelkezők táborába. Ez az arány a válaszadók 10,3%-át jelenti. Végzett hallgatóink vagyoni helyzete sem jelent mérföldkövet a karrierjük szempontjából. Az alacsony karrierpotenciál a legjellemzőbb végzett hallgatóink munkaerőpiaci életútjára, függetlenül nemtől, kortól, vagyoni helyzetétől, a szülők és házastárs iskolai végzettségétől, illetve a kulturális tőke és tudástőke szintjétől.

¹ A megadott alapváltozókat bináris kódokká alakítottuk át úgy, hogy az egyes változók átlagait és szórásait megállapítottuk, a második lépés ezt követően az volt, hogy két változót átkódoltunk, ennek értelmében megszületett két új kód: a pályaelhagyás esetében 1. elhagyók; 2. maradók, illetve a szakmai tagságra vonatkozóan: 1. nem tag, 2. tag. Harmadik lépés: a 70%-tól való eltérés alapján alacsony szintet (1) kapott az az értéktartomány, amely 70% alatti, majd e feletti értéktartományokat magas szintű értékkel nevesítettük (2). Majd utolsó lépésként az öt változó értékét összeadtuk, ez 16 és ennek a 70%-a 12.

Összességében a válaszadók 59,7%-a az alacsony munkavégzési potenciállal „büszkélkedhet”.

A kutatás során választ kaptunk arra a kérdésünkre, hogy karunk egykori hallgatói milyen hatékonysággal képesek alkalmazni a rendelkezésükre álló tudástökéket. Az újszerű modellértékű kutatás hozadékaként kapott eredmények valóban alapját képezhetik az andragógia képzési területeinek fejlesztésének. A kompetenciaközpontú elemzés hatékonysága abban nyilvánul meg, hogy feltárja az olvasó előtt a képzés által biztosított kompetenciák szerkezetét és a munkaerőpiacon hasznosítható képességek sorát.

Megvilágításba kerülnek azok a kompetenciaterületek, melyek hasznosíthatók a munkaerőpiacon, illetve azok, amelyekre nincs szükség. Mindezek összegzéséeként jelenik meg a hallgatók javaslata a képzés tartalmi változtatására vonatkozóan. Elemzéseimen keresztül arra igyekeztem felhívni a figyelmet, hogy meghatározó a karon végzett hallgatók munkaerőpiaci életútja, és ezzel összefüggésben a megszerzett kompetenciaterületek hasznosíthatóságának részletes ismerete, az andragógiai képzés fejlesztése, hatékonyságának növelése szempontjából. Kirajzolódik, hogy milyen kompetenciákkal vannak ellátva és ezeket mekkora hatékonysággal tudják beépíteni a munkájukba életpályájuk során.

Mindezek összegzéséeként elmondható, hogy végzett hallgatóink az andragógia fejlesztésének hatékonyságát abban látják, hogy a képzés fordítson minél több hangsúlyt a személyes és a tanulással kapcsolatos kompetenciaterületek fejlesztésére, illetve a szakmai ismereteiket is bővítsék a gyakorlóléhelyek kidolgozásával. A konkrét szakmai és általános műveltségi területek a legnagyobb gyakorisággal hasznosíthatóak a munkaerőpiacon. A munkavégzéssel kapcsolatos képességekre a munkáltatók nem tartanak igényt. Volt hallgatóink véleménye reményeim szerint befogadásra talál és további kutatások kezdeményezését eredményezi a témával kapcsolatban.

Végzett hallgatóink munkaerőpiaci életútjának több szempontú vizsgálata során *igazolást nyert* azon hipotézisem miszerint volt hallgatóink egy részének *munkaerőpiaci pozíciója előnyös*, másik részüknek *hátrányos*. A két munkaerőpiaci mobilitást *befolyásoló faktort* főként az életkori, nemi, szociokulturális tényezők, az anyagi helyzetet ábrázoló mutatók határozzák meg. A munkahelyen elfoglalt pozíció, a munka presztízse és az autonómitás foka, illetve az eddigi életút során bekövetkező munkahely váltások száma, a jövőre vonatkozó pályaelhagyási tervek is kimagasló szerepet töltenek be a munkaerőpiaci pozíció behatárolásának vizsgálatakor. *Kevésbé meghatározó tényező faktor* a munkaerőpiac előnyös, illetve hátrányos pozícióinak elérésében, hogy a szülői háttér és a partner milyen iskolai végzettséggel rendelkezik.

Elemzéseimen keresztül arra igyekeztem felhívni a figyelmet, hogy melyek azok a szempontok, amelyek az andragógiai képzés fejlesztése, hatékonyságának növelése szempontjából meghatározóak és egyben befolyásolják a karon végzett hallgatók munkaerőpiaci életútjának alakulását. *Legfontosabb eredményeim e* vonatkozásban: fontos szempont mindig szem előtt tartani a munkaerőpiac által életre hívott elvárásokat, figyelemmel kell kísérnie a képző intézményeknek, hogy mely szakterületeken, milyen ágazatban van hiány és annak a kielégítésére kell törekedni. Érdemes folyamatosan meghallgatni a leginkább érintett réteget, magukat a hallgatókat.

A kutatás eredményeként rögzíthető, hogy a végzett hallgatók több mint egyharmada jó karrierpotenciállal rendelkezik. A karrierpotenciált növelő szempontként értelmezendő, hogyha sikerült a munkavállalónak elhelyezkednie a szakmájának

megfelelően, ha pozitívan ítéli meg saját munkájában elfoglalt helyét, munkája presztízsét, személyes teljesítményét, rendelkezik tudományos fokozattal, beszél idegen nyelvet és nem utolsó sorban nem tervezi a munkaerő a pályája elhagyását. A feltüntetett tényezők „negatív előjelű változatai” –nem tudott a szakjának megfelelően elhelyezkedni, alacsony a teljesítménye, stb. - a karrier utak építését hátrányosan befolyásoló tényezőkként értelmezendők. Természetesen a feltüntetett szempontok nem minden esetben kizárólag negatív, vagy pozitív megítélésűek, de ezek összegzése szolgál a karrierpotenciál pontos meghatározására.

Mindezen információkra alapozva az *andragógiai képzés hatékonyságának növelés érdekében* kezdetét vehetik további fejlesztések. Volt hallgatónk véleménye reményeim szerint befogadásra találhat, és további kutatásokat kezdeményezhet a témával kapcsolatosan.

Irodalom

- Bajusz Klára: A tanári kompetenciák szerepe az iskolarendszerű felnőttoktatásban, In.: Tudásmenedzsment, 2006. december, VII. évfolyam 3. szám 31-36. p.
- Bajusz Klára: Iskolarendszerű felnőttoktatás az ezredfordulón, PTE FEEK, Pécs, 2005.
- Balázs Krisztina: Itt a vége, fuss el véle? –avagy néha munkahelyt is váltunk, In.: HVG Karrier Plusz 2008, Budapest 2008.
- Bánfalvy Csaba: A munkanélküliség szociálpszichológiájáról, Akadémia Kiadó, Budapest, 2003.
- Durkó Mátyás (1999): Andragógia. IIZ-DVV Budapest
- Earl Babbie: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata, Balassa Kiadó, Budapest, 2000.
- Kraiciné Szokoló Mária: Pedagógus –andragógus szerepek és kompetenciák az ezredfordulón ELTE Eötvös Kiadó, 2006.
- Farkas Éva: A felnőttképzés felértékelődése az emberi erőforrás-fejlesztés folyamatában, PTE FEEK, Pécs, 2006.
- Gáspár László: Bevezetés az emberi erőforrások elméletébe, PTE FEEK, Pécs, 2000.
- Helykereső: fiatal diplomások állásajánló kiadványa gazdasági végzettségűeknek, 2008.
- Heribert Hinzen-Koltai Dénes: Felnőttoktatás az ezredfordulón. IIZ-DVV-PTE FEEFI, Pécs. 2000.
- Illésné Kincsei Valéria: Igények és szükségletek – szakképzés és munkaerőpiac , In.: Tudásmenedzsment, 2006. április, VII. évfolyam 1. szám 49-55. p.
- Központi Statisztikai Hivatal Népeségtudományi Kutatóintézet: Oktatási adatok 2006/2007, Budapest, 2006.
- Lantos Csaba: Másoddiploma: előny vagy hátrány In.: Hvg Karrier Plusz 2008, Budapest. 2008.
- László Gyula: Munkaerő-piaci politikák, PTE KTK, 2005.
- Let's Work, Álláskalauz 08/09: Veszélyeztetett csoportok
- Mit ér a diploma a munkaerőpiacon? In.: Hvg Karrier Plusz 2008, Budapest, 2008.
- Navigátor: Budapesti Corvinus Egyetem, 2008/2009. Karrieriroda, Az élethosszig tartó tanulásról, Budapest, 2008.
- Pályakövetés vizsgálat – Felsőoktatás, munkaerőpiac In.: ÁllásStartt 2008, Diplomás álláskereső Kézikönyve, Start Kiadó Kft., 2008.
- Prisi Károlya: Pályára állhatnak a pályakezdők In.: Hvg Karrier Plusz 2008, Budapest, 2008.
- Szabó István: Emlékkönyv, szerkesztette: Rácz István, Debrecen, 1998.
- Szappanos András: Vállalati tréningek - fiatalok- modern tőkeformák In.: Hvg Karrier Plusz 2008, Budapest, 2008.
- Szekeres Tamás: A felsőoktatás és a korszerű pedagógiai módszertan In.: Tudásmenedzsment, 2008. április, IX. évfolyam 1. szám 7-13. p.
- Szép Zsófia – Vámosi Tamás: Felnőttképzés és szakképzés, makro-folyamatok, tervezés, PTE FEEK, Pécs, 2007.
- Tanítani és tanulni (fehér könyv az oktatásról és a képzésről) In.: Dr. Koltai Dénes: A felnőttképzés elméleti, gazdasági és területi problémái. PTE TTK FEEFI, 2001.
- Trizna Júlia: Munkaerőpiaci trendek - Hogyan készülünk fel a várható változásokra? In.: Hvg Karrier Plusz 2008, Budapest, 2008.