

Lévai József\*

## Képzés, kétszintű képzés munkaadói szemszögből

*A magyar felsőoktatás a rendszerváltás óta igen hosszú utat járt be. Felvetődhet a kérdés, hogy megfelelő irányultságúak voltak a változtatások? A kérdés komplexitása miatt nem igazán lehet egyértelmű válaszokat adni. Rövidebb eszmefuttatásokban csupán próbálkozások történhetnek egy-egy apró láncszem kiemelésében. Az általam felvetett gondolataimmal a munkába kikerülő hallgatókkal szembeni elvárásokat próbáltam a munkaadók szemszögből kalibrálni. A munkaadó a telhetetlen piaci résztvevő, aki mindig kritizálhat, és akinek mindig lehetnek úgymond „teljesíthetetlen” elvárásai. Valójában ebben a szerepben ő a vevő, visszafordítható kérdésekkel nem is bombázható. Mindennemű túlmisztifikálás nélkül azért próbáltam néhány jellemző pontot felvetni, amiben lehetnek, sőt vannak is jogos elvárások a munkaadói oldalon a jövő munkavállalóival szemben.<sup>1</sup>*

Minden oktatási intézménynek – melyek közvetlenül munkavállalókat bocsátanak a piacra – a saját szintjén az a legegységibb törekvése és érdeke, hogy az oktatási intézmény által elvárt záróvizsgák letételét követően munkára képes hallgatókat bocsásson ki. Fontos volna, hogy a kibocsátott hallgatóknak jó munkaerő-piaci kilátásai legyenek.

A munkaadói oldal elvárásai viszonylag egyszerűen megfogalmazhatók, könnyen áttekinthetők. E legfontosabb igények a következők:

- magas tudásszint, folyamatos, életen át tartó tanulás, tanítás;
- gyakorlatorientált képzés;
- megfelelő képességek.

Vizsgáljuk meg a felsorolt igényeket. A magas tudásszint mint ismerethalmaz nem ennyire egyszerű kategória a munkaadói oldalról. E tudásszintnek olyannak kell lennie, hogy azzal a már munkavállalóvá vált hallgató a munkahelyén a lehető legoptimálisabb munkavégzésre legyen képes.

Az oktatás sikerének egyik alapvető kérdése az intézmény szaktudáshalmazának volumene, a legfrissebb kutatási eredmények adaptálása, a megfelelő technikai háttér. Az oktató tanárok pedagógiai képességéről itt nem is szükséges felsorolásokat tenni.

\* Lévai József a Létavértes és Vidéke Takarékszövetkezet elnök-ügyvezetője, e-mail címe: leai@t-online.hu.

<sup>1</sup> A cikk a *Competitióban megjelenő vita-sorozat* része, reagálás Polónyi Istvánnak az előző számban megjelent, „A gazdaság és a felsőoktatás néhány kapcsolatának jellemzője – egy empirikus kutatás néhány megállapítása” című írásában foglaltakra.

A tudásszint karbantartása és bővítése érdekében a munkáltató folyamatosan továbbképzésekkel, tréningekkel bombázza a munkavállalót a hatékony munkaerő-kihasználás érdekében. Az egyén aktív életében nem tudja kikerülni az egész életen át tartó tanulást. Ha magas színvonalú munkát akar végezni, akkor elkerülhetetlen a folyamatos továbbképzés.

Ez a képzés már merőben más. Célirányos, gyakorlatorientált, személyiség- és képességfejlesztő.

Mielőtt továbbmennénk a gondolattal vizsgáljuk meg, hogy a munkaadónak lehetnek-e jogos elvárásai a „nagybetűs életbe” indított hallgatók képzettségével szemben. A válasz egyértelműen csak igen lehet, legyen az mikro-, kis-, közép- vagy nagyvállalat, többségi belföldi vagy többségi külföldi érdekeltséggel. Az okok sokrétűek.

Egyrészt jellemzően állami szervezésben, szerveződésben működnek az oktatási intézmények. Az államtól mint szolgáltatásnyújtótól a munkaadó a befizetett adóforintok reményében egyértelműen elvárhatja a kor színvonalának megfelelő képzést. Másrészt, ha már egyszer több azonos oktatási intézmény is működik, akkor az törvényszerűen piacot, kínálati piacot is feltételez. Harmadrészt, ha már kínálat, akkor a külföldről a magyar munkaerőpiacra kerülő munkavállalóktól is hasonlóak lehetnek az elvárások már csak a piaci elvek szerint is. (Igaz, e munkaerő-egyedek még kis számban fordulnak elő, de az uniós lehetőségek viszonylag rövid idő alatt változást hozhatnak.)

A belföldi oktatást tehát egyértelműen a versenyhelyzet jellemzi. A versenynek önmagában sok jótékony hatása is lehet, ha az megfelelő piaci környezetben talál talajt. Magyarországon, mint oly sok más esetben is a normális működés feltételeinek hiánya meglehetősen torz eredményeket képes produkálni. A fokozatosság mint alapvető követelményem nem igazán volt fellelhető a rendszerváltás óta.

Az igen rosszul sikerült oktatáspolitikai koncepció következtében a korábban ún. szakmunkásképzés napjainkra indokolatlanul visszaszorult. Olyan nagy a probléma, hogy sok helyen bizonyos szakmákban szakmunkáshiány a jellemző. Ezzel egy időben a felsőfokú oktatási intézmények túlzott számban bocsátanak ki hallgatókat. A kikerülő hallgatók nem alkalmasak a szakmunkás-szakképző intézmények kieső hallgatóit pótolni a munkaerőpiacon. Persze, nem is ez volt a cél.

Tény, hogy az elmúlt közel húsz évben a felsőfokú oktatásban részt vevő hallgatói létszám közel megnégyszereződött. Ez óriási változás. A látványos növekedésnek örülnünk kellene. Gombamód szaporodtak az egyetemi és főiskolai karok – a közgazdaságiak talán a legszembetűnőbben –, és sokszorozódtak a hallgatói létszámok. Történt ez úgy, hogy közben demográfiai változásról nem beszélhettünk.

Az egyetemeken, a főiskolákon a lemorzsolódás is egyre kisebb lett. A végzettségi ráta nőtt. Gondolhatnánk mindez azt jelenti, hogy emelkedett az oktatás színvonala, ennyivel nőtt a hallgatók képzettségi szintje. Lehetünk persze kritikusak is. Nem jobb az oktatás, és a hallgatók képzettségi szintje sem nőtt ilyen mértékben. A hatótényezőket két oldalról vizsgálhatjuk. Egyrészt, ha a hallgató korúak száma egyértelműen nem nőtt, akkor egyértelműnek tűnik a válasz, hogy olyan képességű hallgatók is bekerülnek a felsőoktatásba, akiknek korábban erre nem volt módjuk. Jellemezően tehát a gyengébb képességű tanulók is továbbtanulhatnak a középiskolai tanulmányaik befejezése után.

Másrészt, az új egyetemi, főiskolai karok, tehát az új létszámhelyek be is tudják, és be is akarják fogadni a megnövekedett hallgatói létszámot. A piaci helyzetben a karok első megközelítésben már nem a minőségi képzésben érdekeltek, hanem a normatív támogatásokkal, a hallgatói költségterítésekkel a minél nagyobb volumenű kibocsátásban.

A hallgatói szint felhígulása és a piaci érdekek térnyerése nem tesz jót a magyar felsőoktatásnak.

Lehet, a munkaadók még nem érzékelnek az előbbiekből semmit, de azt mindenképpen látják, hogy a munkaerőpiacon egyre nő a kínálat. Akárhogy is nézzük ez mindenképpen kedvező, hiszen több jelentkezőből tudják a számunkra legmegfelelőbbet megtalálni. A kínálat azonban kissé felhígult. A piacon a kereslet nem biztos, hogy lépést tud tartani a kínálattal, egyre több pályakezdő maradhat állás nélkül. Jellemezően megindul egyfajta átstrukturálódás abban a tekintetben, hogy bizonyos oktatási intézmények hallgatói „elkelnek” a munkaerőpiacon, más intézmények hallgatói pedig nem találnak majd munkát, vagy csak alacsonyabb funkciójú munkakörökben alkalmazják őket. Közép- vagy hosszabb távon pedig a nem preferált intézmények hallgatói egyre inkább alárendelt szerepbe kerülnek másokkal szemben. Alárendelt szerepük révén ezek az iskolák inkább a gyengébb hallgatók jelentkezésére számíthatnak, mivel ide a jobbakkal egyre kisebb számban fognak jelentkezni.

Én ezt az átstrukturálódást látom valószínűnek, azzal a közszájon forgó vélekedéssel szemben, hogy bizonyos oktatási intézmények – hallgatók nélkül – bezárják kapuikat. Nyilván lesznek ilyen bezárásra ítélt iskolák is, de a változás fő irányának nem ez látszik. Már most is találhatunk a piacon olyan oktatási intézményt, ami rendkívül nagy erőbefektetéssel menedzseli magát, reklámmal kínálja szolgáltatásait. Az is törvényszerű, hogy az első vagy az előljáró fecskék éppen abból a körből adódhatnak, akik a leginkább félhetnek a leszakadástól.

Más megközelítéssel az oktatási intézmény színvonalának alakulásában ugyanolyan fontos tényezőnek látom a bekerülő hallgatók alaptudásszintjét, mint az adott iskola oktatói karának szakmai színvonalát. Az ok végtelen egyszerű. A preferáltabb intézményekben a hallgatói jelentkezések száma magasabb. A nagyobb kereslet révén az intézmény a jobb képzettségű hallgatókkal tudja az iskolapadjaikat feltölteni.

A jobb hallgatók jobb alapot is teremtenek az elvárt tudásszint elsajátításához. Ezekből a személyekből többen érnek majd el kimagasló eredményeket. A munkaerőpiacon is jobb esélyeik lesznek. A „nagybetűs életben” is jobban helytállnak.

A fenti következmények pedig visszahatnak majd az adott iskola elismertségére, keresettségére. Ez az iskola jobb körülmények között tud működni, és az elismertsége révén az oktatói kar is a minőségileg magasabb szintű lesz.

A szakmai színvonal a legszorosabban összefügg az életen át tartó tanulással. A jobb képességű hallgatóból lesz a folyamatos továbbképzés, az életen át tartó tanulás legjobb alanya. A munkaadónak ezeket az embereket el is kell ismerni. Az elismerés pedig első körben az anyagiakkal kezdődik. Más motivációkról itt nem kell szót ejtenünk.

Az állandó jó teljesítményt kísérő folyamatos stressz nyilván felőrli a munkavállalót. A munkáltató a maximumot várja el az alkalmazottól. Áldozni kell a kiemelkedő munkavállalók újratermeléséért, de látható módon ez inkább csak a 40-45 éves korosztályig preferált, hiszen azon túlmenően az optimális munkaerő-kihasználás a fiatalabb munkavállalókra korlátozódik.

A nagyvállalat a munkavállalót árunak tekinti. Amikor a teljesítőképesége egy elvárt szint alá csökken, könnyörtelenül bekövetkezhet a csere.

A kisebb vállalatoknál merőben eltérő lehet a helyzet, hiszen ott a tulajdonos többnyire jelen van a vállalat mindennapjaiban. A munkaadó és a munkavállaló közötti viszony teljesen más. A hosszú éveig együtt töltött munka mélyebb kötődést biztosít. Ezekben az esetekben nehezebben következik be a csere.

## Gyakorlatorientált képzés

Az igény munkáltatói oldalról örök érvényű. Melyik vállalkozás ne szeretne első lépésben a teljes palettán azonnal használható, az iskolapadból érkező friss, fiatal munkaerőt? Univerzális, teljesítőképesége maximumán azonnal használható munkaerőt egyetlen intézmény sem képes kibocsátani. Úgy érzem, ezt a munkáltatók el is fogadják valamennyire, hiszen a munkáltató menedzsmentje is volt hallgató, a realitásokkal nekik is tisztában kell lenniük.

Itt vissza kell utalnunk az előző gondolatmenetre, ahol a felvett hallgatói szintek jellemzőit vizsgáltuk. A magasabb kvalitású emberanyaggal nyilván könnyebben és nagyobb eredményt lehet elérni mind mennyiségi, mind minőségi vonatkozásban. Ebben viszont ugyanúgy benne van, benne lehet a gyakorlatorientált képzés magasabb szintű elsajátításának lehetősége is. Tehát a lehetőségek megint csak a jobb felkészültségű hallgatóknál nyílnak meg. Pontosabban az elismert oktatási intézmények profitálhatnak ebből, az öngerjesztés logikája szerint.

A kétszintű képzés iránti igény különbözősége is ennél a pontnál jelentkezik markánsan. A képzés gyakorlatorientáltságát egyrésztől a gyakorlati életben tevékenykedő oktatók beemelésével lehet javítani. Másrésztől, a szakmai gyakorlatok súlyozásával lehet erősíteni. A gyakorlati képzés nagy erőssége, hogy a hallgatói képességek javításában mindenképpen kitüntetett szereppel bír.

Az alapképzésben kikerülő hallgatókat a kis- és középvállalkozások előszeretettel várják, hiszen az ő tevékenységükben a folytonosan előforduló típusvétekenységek, típusproblémák a jellemzőek. A hosszabb gyakorlati időszak alatt a munkavállaló úgymond beleszokik, beletanul az adott vállalat profiljába, és univerzális dolgozóvá nőheti ki magát.

A kereslet másik oka sok esetben az is lehet, hogy az adott vállalkozás vezetője is hasonló képzettséggel rendelkezik. Ha a hatótényezőket vizsgáljuk, akkor ezt sem szabad kihagynunk. Bár úgy gondolom, e prioritások napjainkra már sokat veszítettek jelentőségükből. Nyilván vannak persze ellenpéldák is. Ettől függetlenül a mesterképzéssel bíró munkaerőt is ugyanolyan előszeretettel várja és fogadja a kis- és középvállalkozói kör.

A vállalkozások elvárásai igényeiknek megfelelően alakulnak. A nagyvállalatnak, a multinacionális cégeknek szélesebb körben merülhet fel munkaerőigénye. Prognosztizálható az igény mind az alap-, mind a mesterképzésből kikerülő hallgatók iránt. A nagyvállalatokra jellemző szakosodás eredményeképpen a foglalkoztatott sok esetben csak egy igen kicsinyke szeletét láthatja a munkáltatója működésének. Ez a specializálódás úgy tűnhet, nem igazán kedvez a mesterdiplomával rendelkező munkavállalóknak.

Fontos tény, hogy a gyakorlat, a megszokottság nem rekeszti ki a mesterképzetteket. Ugyanakkor ők jelentik majd a jobban használható univerzálisabb munkaerő-kínálat döntő részét. A kétszintű képzés arányainak eloszlására nem is érdemes jelen gondolatmenetünkben számokat, mutatószámokat képezni. Úgy gondolom, hogy a hallgatói igények növekedése a mester képzés elvégzésének irányába fog elmozdulni. A létszámkeretek fogják a korlátokat megszabni.

### Megfelelő képességek

A munkaadók a szakmai felkészítésben és azon túlmenően is az elvárt képességek egész sorozatát állíthatják fel az oktatási intézménnyel szemben. Jellemzően az alábbiakkal találkozhatunk:

- szaktudás,
- elmélet gyakorlati alkalmazása,
- gyakorlati ismeretek,
- problémamegoldó képesség,
- együttműködés,
- konfliktuskezelés,
- reális önismeret stb.
- elméleti tudás,
- komplex gondolkodás,
- kreativitás,
- önálló munkavégzés,
- szervező, vezetői képesség,
- kompromisszumkészség,

Hosszan sorolhatnánk még a munkaadók minden bizonnyal joggal elvárható igényeit. A képességek mint járulékos elemek jelentkeznek. A képesség önmagában nehezen tanítható, mindig valamihez kell kapcsolódnia. A képességek megtanítása bármennyire is az oktatási intézményre hárítható, annak megvalósítása nem olyan könnyű feladat. Az elvárás a munkaadói oldalról jogos, de nem támasztható teljesíthetetlen igény. A munkavállalók megszerzett képességszintje a köztudatban az iskolai oktatáshoz kötődik, pedig az esetleges hiányokért nem lehet egyértelműen csak az oktatási rendszert felelőssé tenni.

A képességek egy részét a családban felnöve, és a hétköznapiakban megélve kell az egyednek elsajátítani. A családban a szülők tanult vagy szerzett képességei mindenképpen hatással vannak az utódra. Ez vitathatatlan. Össztársadalmi szinten pedig ezek folytonos szinergiában vannak. Ahol a gazdasági szint alacsony, ott nem is alakulhat ki magas képességszint.

A készségek súlyozásában eltérőek lehetnek az alapképzésben és a mesterképzésben elvárt igények. Sorrendet állítva az alábbiak valószínűsíthetők:

#### *Alapképzés*

önálló munkavégzés  
 gyakorlati ismeretek  
 együttműködés  
 kompromisszumkészség  
 elméleti tudás  
 problémamegoldó képesség  
 konfliktuskezelés  
 szaktudás  
 reális önismeret  
 kreativitás  
 komplex gondolkodás  
 elmélet gyakorlati alkalmazása  
 szervező, vezetői készség

#### *Mesterképzésben*

kreativitás  
 komplex gondolkodás  
 szaktudás  
 elméleti tudás  
 elmélet gyakorlati alkalmazása  
 önálló munkavégzés  
 problémamegoldó képesség  
 szervező, vezetői készség  
 konfliktuskezelés  
 gyakorlati ismeretek  
 együttműködés  
 kompromisszumkészség  
 reális önismeret

A képességeken túlmenően egy másik fogalomról, a hajlandóságról is szólnunk kell. Az egyén, a munkavállaló abban az esetben lesz hajlandó egyáltalán dolgozni, munkát végezni, ha a szükséges motivációkat megkapja. Az egészséges út az, ha a motivációk megfelelőek, a

társadalom szempontjából is elfogadhatóak. Ha mindez nincs meg, akkor az oldalhajtasok felerősödhetnek. A munkavállaló nem végzi odaadással a munkáját, külföldön keres munkát, vagy rosszabb esetben a bűnözés felé hajlik.

Ha az önmegvalósításban az egyén nem tud sikereket elérni, az mindenképpen belső feszültségeket okozhat. Magyarországon a feszültségek szempontjából rosszabb a helyzet, mint azt a gazdaság indokolná. A piacgazdaságra történő átállással egy sor negatív tényező került előtérbe. A különféle helyzetekben meggazdagodott személyek, vállalkozások nimbusza a korábban egyenlőségi elveken nyugvó életszemléletet igen csak kikezdte. A „nekem miért nincs”, vagy „nekem miért nem lehet” szemlélet eltűnésének nem voltak meg a feldolgozható időkorlátai. Az „anyagi javakból nekem miért nem jut elég” gondolatok csak a feszültségeket tartják életben. A családok, személyek vagyoni, jövedelmi átstrukturálódása az elmúlt húsz évben még inkább rossz irányba terelte az átlagos szemléletet. A napjainkra jellemző – a médián keresztül közvetített – politikai konfliktusok is a békésebb, kiegyensúlyozottabb fejlődés gátló tényezői.

A felsőfokú képzésből kikerülő hallgatók növekvő létszámát a munkaerőpiac nem biztos, hogy hosszabb távon le fogja tudni kötni. Ezt a gazdaság szerkezetének folytonos változása fogja bizonyítani. Az erős túlkínálat következtében megnövekedhet a munkanélküli pályakezdők tábora.