



DEBRECENI EGYETEM

University of Debrecen



TÁMOP 4.1.1.C-12/1/KONV-2012-0012

Fókuszcsoportos beszélgetés tapasztalatai – ZENFE

- **munkaerő-piaci szereplők véleménye a végzett hallgatók „zöld” tudásáról**



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.



A Debreceni Egyetemen futó ZENFE projekt keretében munkaerő-piaci szereplőkkel készítettünk fókuszcsoporthoz interjúkat. A fókusz a mérnök szakokon végzett hallgatók tudásának a munkáltatók általi megítélése volt, különös tekintettel a pályakezdő szakemberek tudásának a sajátosságait illetően. A továbbiakban az interjúk főbb megállapításait emeljük ki – ezek alapján fogalmazzuk meg a további lépésekben azokat a javaslatokat, melyek a mérnökképzés „zöld” összetevőit illetik.

A „hozott tudás” megítélése

A fókuszcsoporthoz interjúkon hat nagy, különböző területen működő munkáltató osztályvezető beosztású munkatársai vettek részt. A végzett szakemberek tudásáról, az ő szempontjukból „hozott tudásról” sok forrásból szereznek információt, közvetlen személyes tapasztalatot. Nagyon fontos, hogy a cégek és intézmények vezető munkatársai aktív, csaknem napi kapcsolatban vannak a képzőhelyekkel, így például a Debreceni Egyetem Mezőgazdasági és Élelmiszeripar Karával, a Műszaki Karral, valamint a Természettudományi és Technológiai Karral. Ez azt jelenti, hogy részt vesznek a gyakorlati képzésben, államvizsga bizottsági tagok, szakdolgozatok témavezetői, vagy szervezetről, a szervezetenél készül a hallgatók szakdolgozata.

Emellett a másik nagy terület, ahonnan tapasztalatokat szereznek, a hallgatói gyakorlatok és a gyakornoki rendszer. Ezekben nemcsak a hallgatókat, azok szakmai felkészültségét ismerik meg, gyakran itt történik az új munkatársak kiválasztása is. A gyakornoki rendszer gyakran a vállalatok által alapított és finanszírozott ösztöndíj programokhoz kapcsolódik.

A harmadik fontos információforrást az állásinterjúk jelentik, melyekben nagyon alapos képet kapnak a pályázó fiatal szakemberekről (a tapasztalatok például a kommunikációs készségek kapcsán fontosak).





Természetesen a legtöbb információt, tapasztalatot és benyomást a fiatal szakemberek alkalmazása során nyerik a megkérdezett munkáltatók, különösen a szakmai tudás, kompetenciák és attitűdök esetében. E szerteágazó, több forrásból is származó tapasztalatok alapján a végzett hallgatók, a pályakezdő szakemberek „hozott tudásáról” a következő véleményt fogalmazták meg a fókuszcsoportban.

Alapképzettség és kompetenciák

A pályakezdő műszaki szakemberek, akik a térségben zömmel a Debreceni Egyetem végzett hallgatóit jelentik, alapképzettségét jónak ítélik meg. Általános vélemény, hogy az egyetem a szakmai alapokat kellő mélységben és színvonalon adja át, e területen nem érzékeltek felkészültségbeli hiányosságokat. Ugyancsak elfogadott vélemény, hogy az alapképzettségre, a szakmai alaptudásra akkor lehet sikeresen építkezni, ha az kellően széles spektrumú, azaz horizontálisan sokféle ismeretet foglal magába, de vertikálisan nem szükségképpen mély, hisz az egyes műszaki szakmák ismeretanyagának a változása nagyon gyors, így a „vertikálisan mély” szakmai tudás átadása nem tudja követni a gyors szakmai változásokat.

Hasonlóképpen látják a szakmai alapképzettségek átadását is az egyetemek által, azaz a képzés átadja azokat a szükséges szakmai alapképzettségeket, melyekre a munkaerőpiac építeni tud.

Nagyon erős elvárás fogalmazódott meg azt illetően, hogy a felsőoktatásnak ki kell alakítani a „mérnöki szemléletet”, mint meghatározó és átfogó szakmai kompetenciát, ugyanis a gyakorlatban erre lehet a további képzéseket, szakmai betanulást és a beilleszkedést, a szakmai szocializációt alapítani. Ugyancsak fontosnak tartják a szakmai elhivatottság kérdését, melynek kialakítását az egyetemektől várják – ha a szakmai elhivatottság nem alakul ki, nehezebb a munkába történő beilleszkedés, és a konkrét munkakörök megtanulása is.





Látható, hogy a munkaerő-piaci szereplők a fiatal műszaki szakemberek alap szakmai tudása és szakmai kompetenciái esetében „leíró” módon fogalmazzák meg, hogy ezekre a felsőoktatás felkészíti a hallgatókat, e tudásokat és kompetenciákat a felsőoktatás átadja. A szemlélet és a szakmai elhivatottság esetében inkább normatív módon fogalmazzanak, azaz „ki kell, ki kellene alakítani, hoznia kellene” – ami azt jelenti, hogy ezt az elvárásukat az egyetem csak részben teljesíti, azaz a műszaki (és egyéb) képzésekben is a szakmai szocializáció e területét főként indirekt szocializációs eszközökkel erősíteni kell.

Nagyon fontos, hogy kivétel nélkül valamennyi interjúalanyunk szerint a *speciális szakmai ismeretek átadása* nem a felsőoktatás feladata, azt az egyes területek és munkáltatók sajátos igényei miatt nem is tudná átadni az egyetem, azt pedig túlzó elvárásnak tartják, hogy egy-egy képzés csak egy-egy cég, intézmény, szervezet konkrét „kívánságai” alapján működjön. Általános vélemény, hogy a speciális, sajátos szakmai ismereteket a munkaerőpiacon kell a kezdő szakembernek elsajátítani, maguk a cégek azok, akiknek be kell tanítani a munkatársaikat a konkrét munkakörökbe.

Ami probléma

A fókuszcsoport tagjai természetesen beszéltek az általuk tapasztalt problémákról is. Nagyon nagy problémának tartják a műszaki pályakezdők idegen nyelv tudásának a hiányosságait, különösen akkor, ha figyelembe vesszük, hogy a „zöld” gazdaság és energia területén sok multinacionális cég működik, illetve sok ilyen céggel kell a más szervezetenél dolgozóknak is együttműködni és kommunikálni.

A kommunikáció nemcsak az idegen nyelvi kommunikáció esetében jelent problémát, a válaszolók úgy tapasztalják, hogy a pályakezdők





kommunikációs képességei sok kívánnivalót hagynak maguk után, ami megnehezíti például a mérnökök beilleszkedését, szakmai együttműködésüket, vagy vezetői feladataik ellátását. Az egyetemi képzésnek olyan képzési területeken is sokkal többet kell a hallgatók kommunikációs képességeinek a fejlesztésével foglalkoznia, amely területeken ennek nincsenek hagyományai, vagy eddig az nem tűnt teljesítendő elvárásnak, így például a mérnökképzésben is.

Ezzel függ össze, hogy a pályakezdő mérnökök (szakemberek) a hiányként nem említett informatikai ismereteik ellenére (hisz ők az Y és a Z generáció tagjai) nem igazán ismerik a prezentációs technikákat, elsősorban azokat, melyek az eredmények prezentálásához, folyamatok illusztrálásához, projektek értelmezéséhez szükségesek. Általában véve is erős elvárás fogalmazódott meg a projektmunkára való felkészítés kapcsán, ami a projektszereplők együttműködésére, a projektek tervezésére (!) és megvalósítására vonatkozik. A projektmunka nagyfokú együttműködést igényel, erre is fel kell készíteni a hallgatókat, szakmától függetlenül.

Az interjúalanyok azt érzékelték és tapasztalták, hogy a fiatal műszaki szakembereknek alacsony a konfliktusküszöbe, és kevésbé tudják a konfliktusokat kezelni – ez is magyarázhatja a projektmunka iránti attitűdjeiket. Ez azt jelenti, hogy a képzés során olyan kompetenciákat és attitűdöket kell fejleszteni, ami a csoportmunkához és a projekt típusú együttműködéshez kapcsolódik ami önmagában is növeli a konfliktus tűrést, és átadja a konfliktus kezelés módszereit, technikáit is. A mérnöki munka természetéből következően a munkáltatók által megfogalmazott elvárások és hiányosságok teljesen indokoltnak tűnnek, így a szakmai szocializáció során ezeket fejleszteni kell.

A műszaki felsőoktatásban, ahogy láttuk a válaszolók szerint magas szinten adják át a szakmai alaptudást és kompetenciákat, ugyanakkor, a fókuszcsoport tagjai szerint, szükséges volna jogi és vezetési ismeretek és kompetenciák átadása is, hisz a műszaki területeken a szabályozás alapvetően határozza meg a megvalósítható szakmai tevékenységet. Mivel a mérnökök jelentős része vezető lesz, szükséges a vezetési ismeretek egy





bizonyos körének az átadása is, hozzákapcsolva az általánosabb gazdasági ismeretek köréhez, hisz a mérnökök munkájuk során gyakran szembesülnek gazdasági kérdésekkel is (hatékonyság, gazdaságosság, költségtakarékosság, stb).

Mindezeket az ismereteket a maguk teljességében a felsőoktatás nem képes átadni a képzési idő során, épp emiatt várják azt a munkáltatók, hogy a „tanulás tanulásának” a képességét és attitűdjeit alakítsák ki a hallgatókban, legyenek képesek és motiváltak az önálló tanulásra, az önálló tudásszerzésre, és ami fontos, a szükséges szintű, önálló kutatómunkára is.

Interjúalanyaink fontosnak tartották leszögezni, hogy ők a Debreceni Egyetem szellemi vonzáskörzetében működnek, válogatni tudnak a végzett szakemberek közül, így tapasztalataik mások lehetnek, mint olyan térségekben, ahol szakember hiány van. Ők mindig a legfelkészültebbek közül tudnak választani, akik kellően motiváltak is, például önmaguk képzését illetően.

Mi következik az interjúkból? A válaszolók az általános kompetenciák esetében tapasztalnak hiányosságokat, sokkal kevésbé a tudás és a szakmai kompetenciák körében. Ez a képzések fejlesztésének az irányait is mutatja, az általános kompetenciák, az attitűdök és az autonómia elemek területein.

A hallgató, a pályakezdő diplomás találkozása a zöldenergiával: a hallgató, az egyetem és a munkaerő-piac.





A „hármás” találkozó, a hallgató, az egyetem és a munkaerőpiac kapcsolatában azt emelték ki az interjúalanyok, hogy építeni ebben a hármasságban a biztos alaptudásra lehet és kell (ezt pedig úgy látják, hogy kellő szinten és minőségben adja át az egyetem). Az elhangzott vélemények két nagyobb kérdés köré csoportosíthatók.

A „zöld” tudás és az elkötelezettség

Általánosan elfogadott vélemény, hogy a hallgatóknak alapvető kérdésekben, így például a „zöld” gazdaság vagy energia területén is, bizonyos tájékozottsággal kell rendelkezni, mégha nem is erre készíti fel a szakja és a szakmája. Sok szempontból a „zöld” tudás inkább elkötelezettséget, attitűdöt, és nem konkrét szakmai tudást jelent. A munkáltatók azt várják, hogy munkatársuk elkötelezett legyen „zöld” kérdésekben, akkor is, ha nem ez a munkája, például a környezeti szempontok figyelembevételével, az energia takarékossgal, a papír takarékossgal, stb.

Ugyanakkor felhívták arra a figyelmet, hogy erről a szemléletről nagyon nehéz megbizonyosodni, kivéve akkor, ha az szorosan a munkához kapcsolódik – más esetekben igen nehéz, az új munkatársak felvételénél a legtöbb esetben ez nem szempont. Mód volna arra, hogy az állásinterjúkat ebbe az irányba alakítsák, de ezt nem látják reálisnak, és a személyes kérdések kapcsán jogi kételyek is felmerülhetnek. Ennek ellenére elvárják ezt az elkötelezettséget a pályakezdő szakemberektől, de kiválasztási szempontként csak akkor tartják vizsgálhatónak, ha maga a munka, a munkakör jellege is megkívánja.

Az is fontos szempont, hogy gyakran ütköznek a gazdaságossági és a környezettudatosági nézőpontok és szempontok, gyakran kell olyan döntéseket hozni, melyekben a „zöld” szempontok háttérbe szorulnak.





A „zöld” szemlélet és attitűd

Interjúalanyaink szerint a legfontosabb az, hogy a mérnökök szemlélete legyen „zöld”, ahogy fogalmazták, „legyen intelligens és környezetbarát kultúrmérnök” a fiatal szakember. Ezt egyszerre tartják elvárásnak és meglévő, kialakult dolognak a pályakezdők esetében.

A „zöld” szemlélet kialakítását nem bíznák csak az egyetemekre. Úgy gondolják, hogy ezt a szemléletet és attitűdöt a család, a tágabb társadalmi környezet, az egyetem, és a munkahely alakítja. A „hozott”, családi attitűdöket nehéz felülrni, így az egyetemnek mindent meg kell tennie a szakmai szocializáció során, hogy a „zöld” szemléletet erősítse, vagy kialakítsa, ha hiányzik.

Felmerült, hogy van-e különbség ebben az eltérő szakok és szakmák esetében. A fókuszcsoportban az a vélemény alakult ki, hogy a „zöld” szemlélet generális jellegű, az szakoktól független. Eltérés, különbség a tudásban van, a mérnökhallgatók (és például a földrajz, biológia, agrár szakos hallgatók) esetében nyilvánvalóan sokkal több az a tudáselem, ami a „zöld” gazdasághoz és energiához kötődik, és részben emiatt is kell és lehet sokkal elmélyültebb „zöld” szemléletet kialakítani a szakmai szocializáció során a mérnökhallgatókban.

A képzést illetően mindebből az következik, hogy a szakmai szocializáció során a tudáselemek és képességelemek fejlesztése mellett a „zöld” szemlélettel összefüggő attitűdök kialakítása és fejlesztése lehet a felsőoktatás célja, különösen az ilyen területre felkészített hallgatók körében, de generális módon általában is a hallgatók körében.

