

# **BENNED A LEHETŐSÉG ALAPÍTVÁNY**

## **Iskola melletti munkatapasztalat-szerzés: kényszer vagy lehetőség?**

### **A szakmai gyakorlat munkaerőpiaci hatásainak átfogó elemzése**

**Kutatásvezető:  
Mátyási Sándor**

**Közreműködő kutatók:  
Dr. Haskó Katalin  
Buzási Zoltán  
Selymeci Viktor**

**Készült az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány K-2005 jelű  
programjának pályázati támogatásával**

**Budapest, 2006. november**

# KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

*A tanulmány készítői ezúton mondanak köszönetet*

*Gézné Kocsis Mártának* – a Pannon Egyetem Felsőoktatási Vállalkozásfejlesztő Központ  
munkatársának

*Pataki Zsoltnak* – a Pannon Egyetem Felsőoktatási Vállalkozásfejlesztő Központ  
irodavezetőjének

*Tajti József* – szociológusnak

*a nélkülözhetetlen segítségért...*

## **Kutatásunk mottója**

*„A közösségbe való beilleszkedés, vagy az ahhoz való alkalmazkodás, olyan elengedhetetlen feltételnek tűnik, amelynek előzetes teljesülése nélkül az egyén nem juthat el a boldogsághoz..”*

Sigmund Freud

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>1. BEVEZETÉS</b> .....	6
1.1. A szakmai gyakorlat definíciója.....	7
1.2. A szakmai gyakorlat, mint rendszer .....	15
<b>2. A SZAKMAI GYAKORLAT JOGI HÁTTERE</b> .....	20
2.1. Középfokú szakmai gyakorlati képzés – szakképzés törvényi szabályozása.....	20
2.2 A felsőoktatási szakmai gyakorlati képzés törvényi szabályozása .....	23
<b>3. A KUTATÁS MÓDSZERTANA</b> .....	26
3.1. A kutatás során vizsgált ágazatok csoportosítása.....	26
3.2. Nem vizsgált ágazatok .....	30
3.3. A három vizsgált régióban működő vállalkozások által foglalkoztatottak ágazati megoszlásának főbb jellemzői .....	30
3.4. A kutatás három célcsoportja és az alkalmazott kutatási eszközök bemutatása .....	33
<b>4. A FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEK</b> .....	36
4.1. Akiket vizsgálunk.....	36
4.2. A felsőoktatási intézmények és a munkaerőpiac kapcsolata.....	36
4.3. A felsőoktatási intézmények munkaerőpiaci kapcsolatai.....	39
4.4. A szakmai gyakorlati képzés szervezése, lebonyolítása .....	44
4.4.1. Szakmai gyakorlati hely keresése .....	44
4.4.2. A szakmai gyakorlat időtartama és időpontja.....	48
4.4.3. A szakmai gyakorlati hely engedélyeztetése, szerződéskötés .....	50
4.4.5. A szakmai gyakorlat ellenőrzése, lezárása.....	55
4.5. Következtetések és kutatási hipotéziseink vizsgálata .....	58
<b>5. HALLGATÓK</b> .....	60
5.1. Akiket vizsgálunk.....	60
5.2. A hallgatók között a motiváció a választóvonal.....	61
5.3. A szakmai gyakorlat megszervezése.....	65
5.4. A szakmai gyakorlati hely kiválasztásának szempontjai .....	68
5.5. A szakmai gyakorlat tartalmának megítélése.....	70
5.6. A szakmai gyakorlat munkaerőpiaci értéke a hallgatók szemében.....	73
5.7. Hipotézisvizsgálat .....	76
<b>6. GAZDÁLKODÓ SZERVEZETEK</b> .....	77
6.1. Akiket vizsgálunk.....	77
6.2. Miért fogadnak szakmai gyakorlatost a vállalkozások?.....	82
6.3. Szakmai gyakorlatosokkal való elégedettség.....	85

6.4. A szakmai gyakorlatosok által végzett tevékenységek .....	89
6.5. A szakmai gyakorlat megítélése a munkaerőpiacon .....	93
6.6. Állásajánlat szakmai gyakorlatosoknak .....	95
6.7. A szakmai gyakorlatosok szerződése és díjazása.....	95
6.8. Hipotézisvizsgálat .....	101
<b>7. JAVASLATOK.....</b>	<b>102</b>
7.1. Szakmai gyakorlat rendszerszerű kezelése és működtetése .....	103
7.2. Szakmai gyakorlat – a munkaerőpiaci oldalról érkező visszacsatolások feldolgozása, hasznosítása .....	105
7.3. Gazdálkodó szervezetek részletes tájékoztatása a hallgatók tudásáról és szakmai gyakorlat során elsajátítandó ismeretekről .....	106
7.4. Jogszabályváltoztatással a szakmai gyakorlat elterjedésének ösztönzése érdekében .	107

# 1. BEVEZETÉS

A magánszféra munkaadói az utóbbi években nehezen teljesíthető elvárások elé állították a diplomás pályakezdőket. Az oktatási rendszer jelenlegi keretei között az egyik legnehezebben teljesíthető elvárás a munkatapasztalat léte, amelynek hiánya jelentős mértékben befolyásolja az elhelyezkedési esélyeket. A fiataloknak friss diplomával a kezükben is rendelkezniük kell munkatapasztalattal ahhoz, hogy végzettségüknek, és saját elvárásaiknak megfelelő munkahelyet találjanak. Munkatapasztalat megszerzésére a főiskolai, egyetemi évek alatt a szakmai gyakorlat teremthet lehetőséget.

Kutatásunkban kísérletet teszünk a szakmai gyakorlat – mint az iskola melletti tapasztalatszerzés – intézményének átfogó vizsgálatára, a felsőoktatási és a foglalkoztatói szemszögből.

Hiánypótló vizsgálatunk célja, hogy lerántsa a leplet a – foglalkoztatáspolitikai szakemberek, kutató által méltatlanul mellőzött – szakmai gyakorlat intézményéről és annak sajátosságain, a szakmai gyakorlat rendszerének szereplői attitűdjein keresztül mutassuk be annak jelentőségét és helyét az oktatás- és foglalkoztatáspolitikai eszközök között.

Akciókutatásunk<sup>1</sup> során törekszünk arra, hogy a szakmai gyakorlat jelenlegi helyzetét, az érintettek igényeit, javaslatait feltárva fejlesztési megoldásokat fogalmazzunk meg az iskola melletti tapasztalatszerzést elősegítő módszerek és gyakorlatok hatékonyabbá tétele és elterjesztése érdekében.

A téma fentebb említett mellőzöttsége mutatkozik meg a szakirodalom – cikkek, tanulmányok – alacsony számában. A kutatás tervezése során nagy nehézségeket okozott – olyan hazai és nemzetközi – szakirodalmi anyagok feltárása, melyet segítségül hívhat a kutató a téma megfogalmazásához, illetve feltárt jelenségek magyarázatához. A kutatási projektünk során leadott recenzióban, a feldolgozott szakirodalom leginkább csak érintőlegesen foglalkozik a szakmai gyakorlat témakörével, ezért kutatásunk során igyekeztünk olyan módszerekkel

---

<sup>1</sup> Csákó Mihály és Dávid János: „Akciókutatás a szakiskola fejlesztési program társadalmi és munkaerőpiaci környezeti kapcsolatainak megteremtéséhez és működtetéséhez” című kutatása alapján.

dolgozni, melyek segítségével mélyebb összefüggéseket ismerhetünk és magyarázhatunk meg a szakmai gyakorlat vizsgálata során.

## 1.1. A szakmai gyakorlat definíciója

Mielőtt a szakmai gyakorlat témájának mélyére hatolnánk, kísérletet teszünk a szakmai gyakorlat definíciójának meghatározására.

A szakmai gyakorlat olyan gyakorlásra irányuló, irányított és strukturált tevékenység, melynek keretében a hallgató védett<sup>2</sup> vagy valós munkaerőpiacon próbálja ki az oktatási intézmény által átadott szakmai tudását, és a tanulási folyamat keretében tapasztalja meg a szakterület sajátosságait.

A fenti definíció lényegi elemei:

1. **A szakmai gyakorlat alapvetően gyakorlásra, tanulásra irányul**, tehát nem elsődleges célja a munkavégzés, de a két célt sok esetben – a kutatási eredmények fényében – nem lehet egyértelműen elkülöníteni.

Ennek oka, hogy a valós munkaerőpiacon működő gazdálkodó szervezetek a hallgatókkal és a pályakezdőkkel kapcsolatban különböző elvárásokat fogalmaznak meg:

- a) A gazdálkodó szervezetek egyik típusa szerint, olyan hallgatót fogadnak szívesen szakmai gyakorlatra, melynek egy jó szakmai alaptudása van, melyet a szakmai gyakorlat és a későbbi munkába helyezés folyamán egészít ki a hallgató / leendő munkavállaló, gyakorlati, mélyebb, speciális szakmai ismeretekkel, készségekkel, képességekkel.

Az ilyen szervezetek – a kutatási eredmények fényében – főként a szervezeten, belül kívánnak minden – az ott használt technológia igényelte szakmai gyakorlati tudást, készséget, képességet – megtanítani a hallgatónak / leendő munkavállalónak.

---

<sup>2</sup> Például: egyetemi labor

Ezeknek a gazdálkodó szervezeteknek a stratégiájára jellemző, hogy hosszabb távon gondolkodnak a munkaerő-ellátás tekintetében és saját maguk számára "nevelik ki" – az adott szervezetre, cégre jellemző munkakultúrával rendelkező – munkavállalót.

Az interjú adatfelvétel keretében, jellemzően ezek a szervezetek kevésbé fogalmaztak kritikusan a felsőoktatási intézményekről, csak megfelelő szakmai alapképzést várnak el, melynek során a leendő munkavállaló megtanulja a szakmára jellemző szakmai alapokat, „alapfogásokat”, kiegészítő szaktudásokat, készségeket, képességeket és alacsonyabb számban fogalmazták meg kritikaként, például a modern technológiák, eljárások oktatásának hiányát.

Az ilyen gazdálkodó szervezetek elsősorban tanulásként, gyakorlásként tekintenek a szakmai gyakorlatra, azonban ennek a csoportnak a képviselői is elmondták az interjúk során, hogy a leghatékonyabb módja a gyakorlati ismeretek megszerzésének a valós munkafolyamatba való részleges vagy teljes integrálódása a hallgatóknak, ahol az integrálódás mértéke nagyban függ a szervezet piaci beállítódottságától, a szakmai gyakorlat hosszától, diák motivációjától és a szakmai gyakorlat tartalmától.

- b) A gazdálkodó szervezetek másik típusa inkább "kész szakembert" igényel és nem kíván "vesződni" a szakmai alapokat sem ismerő hallgatók szakmai gyakorlatoztatásával és a pályakezdők betanításával.

Ezek a szervezetek nehezebben tudnak a munkaerőpiacról, az igényeiknek megfelelő, munkavállalót felvenni, ezért rendszerint kompromisszumokra kényszerülnek. Gyakran kritikával élnek a felsőoktatás irányába, melyben azt hangsúlyozzák, hogy a hallgatók nem ismerik a szakterület "alapfogásait" a modern technológiákat, eljárásokat. Ezek a gazdálkodó szervezetek jellemzően ritkán vesznek magukhoz hallgatót, mert csak mérsékelten kívánnak időt és pénzt áldozni a szakmai gyakorlatos betanítására.



Az ilyen gazdálkodó szervezetek elsősorban ingyenes vagy olcsó munkaerőként tekintenek a szakmai gyakorlatosokra és rövid időn belül a munkafolyamatba integrálják, több kevesebb sikerrel.

A munkafolyamatba való integrálás sikeressége ennél a csoportnál sokkal inkább függ a diák motivációjától, rugalmasságától, hiszen ezek a szervezetek főként kiegészítő, asszisztensi, adatrögzítői, azaz "felsőfokú, szellemi betanított munkásként" kezelik a szakmai gyakorlatosokat, mintsem hallgatóként.

A két csoportba tartozó gazdálkodó szervezeteknek azonban van egy közös vonása: megegyeznek abban, hogy munkaerő beszerzési eszközként tekintenek a szakmai gyakorlatra, azonban az eltérés az ehhez kapcsolódó stratégia időtávjában és a ráfordítás mértékében keresendő.

2. A szakmai gyakorlat általunk adott definíciójának másik fontos eleme, hogy **a szakmai gyakorlat egy irányított és strukturált tevékenység**, melynek keretében előre lefektetett követelményeknek megfelelően szükséges "teljesítenie" a hallgatónak és a szakmai gyakorlati helynek egyaránt.

Ez azt jelenti, hogy – mint minden oktatási tevékenységnek, úgy a szakmai gyakorlati képzésnek is – tervezettnek és kontroláltnak kellene lenni. Előre definiált keretek között, pontosan meghatározott ismeretanyagot kell elsajátítani a hallgatóknak, miközben a gyakorlati hely részéről kijelölt konzulens, mentor folyamatos visszacsatolásokkal jelzi a hallgató számára, az általa nyújtott teljesítményt és a hibákat, valamint a helyes megoldási utakat.

Az interjúk keretében megkeresett gazdálkodó szervezetek elmondták, mivel sok esetben nem kapnak információt a hallgatók aktuális szakmai- és kiegészítő tudásáról és gyakran nem kapnak instrukciót azokról a szakmai feladatokról, eszközökről, készségekről, képességekről, melyet a hallgatónak meg kellene ismernie, ezért a szakmai gyakorlati helyen felelős kolléga / külső konzulens / mentor beállítódottsága és az aktuális megrendelések, munkafolyamatok határozzák meg, hogy a szakma mely

területeit, milyen gyakorlati megoldásait és a megoldásokhoz kapcsolódó mely készségeket és képességeket sajátít el hallgató.

A fent említett informátlanság az a momentum, ami miatt sok esetben, mind a szakmai gyakorlati helyek, mind a hallgatók téves elvárásokat fogalmaznak meg a szakmai gyakorlat folyamatával, tartalmával, eredményeivel szemben és ez a szakmai gyakorlat során gyakran vezet feszültséghez. Ez a feszültség kihat a szakmai gyakorlat rendszerének mindhárom szereplőjére, hiszen a diákok részéről csalódottsághoz, motivátlansághoz, a szervezettel, de akár a szakmával szembeni, ellenérzéshez vezethet, míg a gazdálkodó szervezet számára ez a feszültség alapot ad a felsőoktatási intézmény képzési programjával, a képzés színvonalával és – a hallgató teljesítményétől, tudásától, motiváltságától függően – a hallgatóval szembeni kritika megfogalmazására. Az oktatási intézmények számára ez a feszültség hatással lehet a munkaerőpiaci kapcsolataikra, hiszen az informátlanság miatt kialakult feszültségeket negatív visszajelzéseként értékelik és ennek megfelelően alakítják az oktatási célú munkaerőpiaci kapcsolataikat.

Egyes gazdálkodó szervezetek – amennyiben több alkalommal is átéltek ilyen feszültséghelyzetet – gyakran változtatnak a szakmai gyakorlati képzésükön, de legvégső esetben módosítanak humánerőforrás-fejlesztési stratégiájukon, elfordulnak ettől az eszköztől, pedig az ilyen helyzetek könnyen megelőzhetők egy jól felépített és folyamatos kommunikációval támogatott szakmai gyakorlati képzési programmal.

3. Az általunk adott definíció harmadik fontos eleme, hogy **a szakmai gyakorlat során a hallgató kipróbálja szakmai tudását, megtapasztalja az adott szakterület specialitásait és megismerkedik a munkavállalói szerep sajátosságaival.**

*„Az egyetem, mint preszocializációs színtér, alapvetően befolyásolja az egyetemi hallgatók munkával kapcsolatos elképzeléseit és elvárásait. Az egyetem keretein belül formálódó, jövőre vonatkozó elvárások tükröződnek a hallgatók karrierrel összefüggő elképzeléseiben – írja Münnich Ákos „A jövő vezetőinek jelene“ című munkájában<sup>3</sup>.*

---

<sup>3</sup> Münnich Ákos A jövő vezetőinek jelene – az egyetemi diákság karrierépítésének lélektani háttere (2002)

Az emberek a különböző szocializációs hatások, folyamatok, környezet következtében eltérő mértékű teljesítmény-motivációval, nyitottsággal rendelkeznek. Ez a különbség – ahogyan az élet számos területén, a tanulás és a munka során is – kihat az egyéni teljesítményekre, amelyeket az eltérő szocializáció helyett hajlamosabbak vagyunk képességbeli különbségekkel magyarázni.

Sok esetben problémát jelent, hogy a hallgatók a középiskolában – és az oktatás minden szintjén – hiányos pályaorientációs tevékenységet követően választanak főiskolai, egyetemi szakot maguknak anélkül, hogy elegendő, megbízható információjuk lenne a választott szak elméleti és gyakorlati követelményeiről, a szakma munkaerőpiaci helyzetéről. A hiányos pályaorientációs szolgáltatás következtében az oktatási rendszer és az intézmények a szükségesnél kevésbé veszik figyelembe a hallgatók személyiségbeli különbségeit, személyiségfejlődési aspektusait. Legrosszabb esetben az is előfordulhat, hogy a kudarcok közepette kénytelen boldogulni valaki a választott szakterületén, mert nincs tisztában vele, hogy egyéni személyiségfejlődésével milyen szakterületen érdemes próbálkoznia.

A munkaerőpiaci tapasztalatszerzésnek és a tudás kipróbálásának egyik funkciója éppen az lehet, hogy a hallgatók gyakorlat során a középiskolai pályaválasztási döntésüket tesztelhetik, ellenőrzik. A gyakorlat során kapnak választ arra, hogy valóban van-e affinitásuk az adott szakterülethez, tudnak-e alkalmazkodni a szakterülettel járó munkakörülményekhez, elvárásokhoz.

*„A szakmai gyakorlat célja, hogy ne a tartály tetején állva derüljön ki a vegyipari mérnökről, hogy tériszonya van!”* – fogalmazta meg találóan a szakmai gyakorlat célját egy egyetem szakmai gyakorlatért felelős szervezeti egységének munkatársa.

A munkaszocializációnak kétféle megközelítése létezik. Az első szerint a munkahelyi viselkedés meghatározója az egyén, így a személyiségjellemzők alapvetően határozzák meg a munkahelyi viselkedést.

Ebben a megközelítésben a “megelőző jellegű” pályorientációnak sokkal nagyobb szerepe van, mint az egyetemi szocializációnak, annak érdekében, hogy az egyéni adottságoknak megfelelő szakmát válasszon az illető.

A másik megközelítés a szocializációs folyamatokat hangsúlyozza, azon belül is a munkaszocializációt, amelyet nem csak a – hivatalosan vett - munkahelyen szerezhethet meg a fiatal, hanem minden hasonló helyzetben, például az iskolában, vagy a szünidei alkalmi munkák során is. Ez egyfajta előzetes szocializáció, amely előkészíti a munkába lépést. Ettől elkülöníthetjük az úgynevezett foglalkozási szocializációt, mely a munkába állást követően zajlik.

Feldman (1976) háromszakaszos modellje<sup>4</sup> szerint a szocializáció a következő lépéseken keresztül valósul meg:

- *előzetes szocializáció*: az egyénben előzetesen, a munkával kapcsolatban kialakult elvárások, elképzelések korrekciója és a munkával kapcsolatos reális elképzelések kialakítása;
- *alkalmazkodás*: a munkafeladattal és követelményekkel való szembesülés, a munkába történő “beavatás”, interperszonális kapcsolatok kiépítése, a szerepek tisztázása;
- *szerepbetöltés és stabilizálás*: az egyén integrálódása a munkacsoportba és a szervezeti környezetbe.

A munkahelyek elhagyását a legtöbb esetben a munkavállalók alacsony elégedettsége okozza, amely a szocializáció sikertelenségében is gyökerezhet, mert befolyásolja a dolgozók teljesítményét, elégedettségét, elkötelezettségét! Az egyetemen belül már preszocializációs hatások alakítják a hallgatóknak a munkával szembeni elvárásait, így ezen hatásokra az intézményeknek figyelniük kell(ene).

A felsőoktatás – mint ahogyan az oktatási rendszer valamennyi kilépő szintje – a munka előzetes szocializációs tere. A hallgatók egyetemi, elméleti oktatása is szocializációs hatás, ezért kiemelten fontos, hogy a közeg, a légkör egyre inkább a munkaerőpiaci elvárásokat, környezetet közvetítse a hallgatók felé.

---

<sup>4</sup> Feldman, R.S. – Adjustment: Applying Psychology in a Complex World

Mindazok a célok, amelyekért az egyetemi képzés keretén belül tanulnak, meghatározza azt, hogy milyen legyen az a munkahely, ahol majd szeretnének elhelyezkedni. Eszerint egyáltalán nem mindegy, hogy az adott oktatási intézmény, mint egyfajta, a munkára és munkahelyre irányuló szocializációs színtér, mit közvetít, mire ad lehetőséget a hallgatóknak, mert az sokszor erőteljesen formálja jövőbeni törekvéseiket és elvárásaikat is.

A szakmai tudás csak egy fontos alapfeltétele a munkaerőpiaci boldogulásnak, de az azon túli kompetenciákat, készségeket, képességeket, irányultságokat, motivációt is csak megfelelő környezetben, „tanulással“ lehet elsajátítani. Ezt azonban módszereiknél fogva, vagy a felismerés hiányában, de az intézmények alig képesek átadni azok körében, akiknél szocializációjuk során nem alakult ki, éppen ezért van hangsúlyos szerepe a szakmai gyakorlatnak.

Sok hallgatónál a szakmai gyakorlat az első eset, amikor a munka világába kap betekintést. Ekkor tapasztalja meg első kézből a hallgató, a munka világának alapvető szabályait, ekkor ismerkedik a munkavállalói szerep kereteivel, tartalmával, szabályaival és a munkaadói elvárásokkal.

Ez a szocializációs funkció a szakmai gyakorlat egyik elengedhetetlenül fontos eleme, hiszen ezen keresztül formálódik hallgató leendő munkavállalóvá.

Éppen ezért nagy hangsúlyt kell helyezni a szakmai gyakorlat során a hallgatók munka világába való bevezetésére. A szakmai gyakorlat vezetőjének / a konzulensnek / a mentornak úgy kell megismertetni a hallgatókkal a szervezetet, annak szakmai módszereit, technológiáját és munkafolyamatát a gyakorlatban, hogy közben – közvetett módon és a fokozatosan –, de „munkavállalóként” is tapasztalatokat szerezzenek.

Ha megfelelő időben és környezetben nem alakulnak ki ezen a készségek, akkor ezek kialakítása nem csak közvetett költségnövekedést jelent az ilyen embereket alkalmazó cégeknél – azáltal, hogy a munkaidőn belül kell betanítani a dolgozót –, de a

pályakezdő munkavállaló esetében önmagával szembeni elégedetlenséghez, frusztrációhoz, teljesítmény-csökkenéshez vezethet.

A gyakorlati tapasztalatszerzés egyik kulcsmomentuma, hogy milyen környezetben történik a tapasztalatszerzés. Nyilvánvaló, hogy egy védett környezetben – például egy egyetemi laborban, kifejezetten gyakorlati oktatásra létrehozott egységekben – nem szimulálható tökéletesen valóság-hű munkaerőpiaci környezet, éppen ezért javasolt, hogy a hallgatók a szakmai gyakorlatukat ne a felsőoktatási intézmény falai között töltsék el.

Mivel a valós munkaerőpiaci környezet sokkal intenzívebb és sokrétűbb tapasztalatokkal gazdagítja a hallgatókat, ezért több felsőoktatási intézmény is csak valós munkaerőpiaci környezetben eltöltött gyakorlati képzést fogad el kötelező szakmai gyakorlati követelmény teljesítéséként.

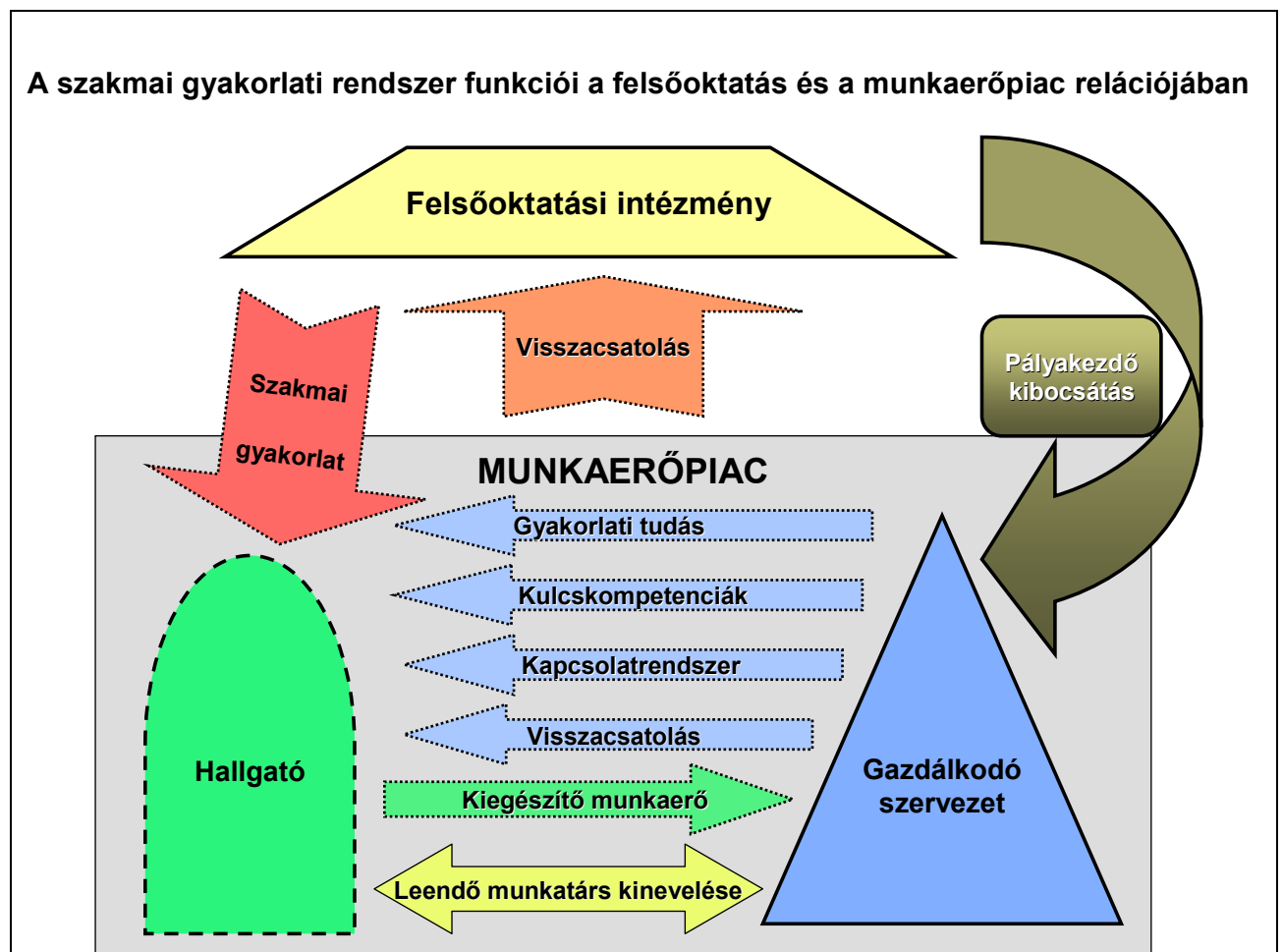
Nem ritka azonban, hogy a felsőoktatási intézmény – a nagy hallgatói létszám, a gyenge, alacsony számú munkaerőpiaci kapcsolatok miatt – intézményen belül eltöltött szakmai gyakorlatot is elfogad. Ez mindkét fél – a hallgató és az intézmény – számára is kényelmes ugyan, de közel sem annyira hatékony, mint a valós munkaerőpiaci környezet.

Összegzésül elmondható, hogy a szakmai gyakorlat egy jó eszköz lehet arra, hogy a hallgatók ”szimatot kapjanak” az általuk választott szak valós munkaerőpiaci körülményeiről, a munkafeltételektől, az elvárásokon át, egészen a bérezési viszonyokig, bővítve ezzel tudásukat és javítva ezzel a munkaerőpiaci esélyeiket. Ehhez azonban az szükséges, hogy a szakmai gyakorlati rendszer többi szereplője – a felsőoktatási intézmény, szakmai gyakorlati hely – is, a definíciónak megfelelő, szakmai gyakorlatban részesítse a hallgatókat.

## 1.2. A szakmai gyakorlat, mint rendszer

Az eddigi fejezetekben több esetben is rendszerként utaltunk a szakmai gyakorlatra. A szakmai gyakorlatot az teszi rendszerszerűvé, hogy az egyes szereplők (felsőoktatási intézmény, hallgató, gazdálkodó szervezet) céljainak elérése, a többi szereplő teljesítményétől függ, vagyis, a rendszer egyik szereplőjének teljesítménye hatással van a többi szereplő céljainak elérésére, érdekeinek érvényesítésére.

Kutatásunk során abból indulunk ki, hogy a szakmai gyakorlatnak csak akkor van értelme, ha a lehető legtöbb funkcióját betölti a szakmai gyakorlatban érintett minden szereplő számára, azaz minden szereplő érdekei érvényesülnek.



A szakmai gyakorlat funkciói:

1. *Gyakorlati tudás szerzése* – a hallgató számára
2. *Kulcskompetenciák szerzése* – a hallgató számára
3. *Kapcsolatrendszer-építés* – a hallgató számára, de az oktatási intézmény és a gazdálkodó szervezetek számára is egyaránt
4. *Visszacsatolás szaktudásról és teljesítményről a szakmai gyakorlati hely részéről* – a hallgató számára
5. *Aktuálisan kiegészítő munkaerő szerzése* – a gazdálkodó szervezetek számára
6. *Leendő munkatársak kinevelésének / kiválasztásának egyik első lépése* – a gazdálkodó szervezetek számára
7. *Visszacsatolás a képzés tartalmát, minőségét illetően a munkaerőpiac részéről* – az oktatási intézmény számára (sikeresség)
8. *A kapcsolat elmélyítése, kutatási, tudományos, szakértői megbízások megszerzése* – az oktatási intézmény számára.

Ha a felsőoktatási intézmények, a hallgatók, illetve a gazdálkodó szervezetek számára a szakmai gyakorlat nem nyújtja az elvárt potenciális előnyöket, akkor érdekeltségüket is elveszítik a részvételben, a rendszer fenntartásában, pedig egy megfelelő rendszer minden említett szereplő számára előnyös lehet. Ezt azonban árnyalja a fent említett szereplők eltérő viszonya a szakmai gyakorlathoz.

**A felsőoktatási intézmények számára** a szakmai gyakorlat – amennyiben tanulmányi követelményként fogalmazzák meg a hallgatók számára – egy tantervben definiált kötelező feladat, melyet akkor is el kell végezzen, ha számára nem hozza a várt előnyöket. Ebben az esetben azonban, a szervezési, az előkészítési, az értékelési résztvevőkenységek minősége szenvedhet csorbát. Ha a felsőoktatási intézmény nem szervezi meg, nem készíti elő a szakmai gyakorlatot, nem definiálja a szereplőktől elvárt követelményeket, nem informálja a gazdálkodó szervezeteket az elvárható tudásról, az átadni szükséges szakismeretekről, készségekről, képességekről és nem dolgozza fel a munkaerőpiac felől érkező visszajelzéseket, akkor ezzel a többi szereplő számára is csökkenti a rendszer hatékonyságát. Ennek a következménye, hogy nem fognak a szereplők érdekei maradéktalanul érvényesülni és a többi szereplő alternatív megoldásokat fog keresni céljai elérésére.



Az oktatási intézmények, annak tanárai, oktatói számára a szakmai gyakorlati képzés egyet jelent egy piaci kapcsolatrendszer, annak kiépítésével, fenntartásával, működtetésével, mely jó alapot adhat, az oktatási intézményeknek címzett kutatási, tudományos, szakértői megbízásoknak és ezzel a felsőoktatási intézmények és a munkaerőpiac közötti mélyebb együttműködések kialakulásának. Az ilyen kooperációk segítik a gazdálkodó szervezetek piaci versenyképességének fokozását (például innovációs tevékenység megvalósítása, termék, szolgáltatásfejlesztés, stb.), mely tevékenység eredményeképp az oktatási intézmények pedig, szakmai elismeréseket szereznek, pénzügyi támogatáshoz jutnak, szoros együttműködésben végrehajtott infrastrukturális beruházásokkal, eszközbeszerzéssel növelik a kibocsátás minőségét.

A szakmai gyakorlati képzés során kimunkált munkaerőpiaci kapcsolatok jelentik a legközvetlenebb visszacsatolást az intézmények számára a tantervek, tematikák szakmai tartalmáról, teljességéről, naprakész voltáról, valamint a képzés minőségéről egyaránt. A hallgatókról adott értékelés egyszerre értékeli a hallgatók személyes teljesítményét, de a beérkező értékelések összesítéséből következtetések vonhatók le az egyes kurzusokkal kapcsolatban. Az oktatási intézmények számára nincs más fórum, ahonnan ennyire objektív és közvetlen visszajelzést kapnának, ilyen nagyszámú szervezettől, ezért ezek a munkaerőpiaci kapcsolatok pótolhatatlanok az oktatási intézmények számára.

Az oktatási rendszerbe közvetlenül nincsenek beépítve olyan motiváló, kényszerítő tényezők, ami miatt a felsőoktatási intézményeknek versengeniük kellene a munkaerőpiacjal való minél sikeresebb kapcsolatok kialakításában. Azonban a demográfiai változások okozta gyermekszám csökkenés egy – az oktatás minden szegmensére kiható – versenyt indukált, mely befolyással van a sikeresség dimenziójára is. Azonban a szakmai gyakorlati rendszerben a sikeresség fogalmát másként definiálják a felsőoktatási intézmények és másként a hallgatók és gazdálkodó szervezetek.

Amíg az oktatási intézmények számára a sikeresség egyet jelent a hallgatói létszám folyamatos fenntartásával, növelésével, addig a másik két szereplő a sikerességet az intézményi kibocsátás eredményes, munkaerőpiaci igényeknek való megfelelésével méri, ami egy fontos, magyarázó erejű eltérés a szakmai gyakorlati rendszer szereplőinek viselkedése szempontjából.

**A hallgatók célja**, hogy a lehető legtöbb elméleti és gyakorlati tudást és ismeretet magukhoz véve, potenciális munkavállalóként hagyják el a felsőoktatási intézményt. Ezért számukra a szakmai gyakorlat, rövid távon, egy kötelező feladat, melyet akkor is el kell végezniük, (amennyiben ezt az adott szakon, szakirányon előírják), ha számukra nem a megfelelő szinten hozza a várt előnyöket. Például, ha egy – a szakmai gyakorlati képzésben kevésbé érdekelt – gazdálkodó szervezetnél vagy netán a felsőoktatás falain belül tölti szakmai gyakorlatát, stb.

Hosszú távon a gyakorlat célja a hallgatók munkaerőpiaci esélyeinek a növelése, melynek elérését a gyakorlat képzés során, a gyakorlati tudást megszerzésével, kulcskompetenciáinak és kapcsolati rendszerének a bővítésével érhetik el. A munkaerőpiaci esélyek növelése olyan cél, melyet kellő motivációval maguk is elérhetnek, amennyiben találnak hozzá partnert a munkaerőpiacon. Ennek megvalósítása a hallgató számára jelenthet egyszerű szakmai gyakorlatot, de jelenthet egy későbbi biztos állást is, ami óriási lehetőség egy pályakezdő fiatal számára.

A hallgatók ezt a hosszú távú céljukat az oktatási rendszer segítségével is elérhetik, amennyiben rendelkeznek, vagy keresnek maguknak olyan kapcsolatot, melyben a gazdálkodó szervezet is igyekszik kihasználni a szakmai gyakorlatban rejlő lehetőségeket.

**A gazdálkodó szervezeteket** azért vesznek részt a szakmai gyakorlati rendszerek működtetésében, hogy ki tudják elégíteni rövid és hosszú távú munkaerő iránti igényüket. Rövid távú munkaerőigényüket a gazdálkodó szervezetek a szakmai gyakorlatosokkal igyekeznek pótolni. Az ilyen szakmai gyakorlati képzés megítélése változó, mert gyakran épp azért nem részesülnek alapos szakmai gyakorlatban a hallgatók, mert ilyen esetben inkább a munkaerőhiány gyors megszüntetése a fő cél és nem az oktatás, képzés, betanítás. Ebben az esetben a hallgatók nem tudják minden érdeküket maradéktalanul érvényesíteni a szakmai gyakorlat rendszerében.

A gazdálkodó szervezetek hosszú távú célja, hogy a szakmai gyakorlat keretében saját maguk tanítsák be, "neveljék ki" a humán erőforrás stratégiájuknak megfelelő munkaerőt, melyet már gyakran a végzést megelőzően vagy a végzést követően kívánnak foglalkoztatni. Az ilyen esetekben a gazdálkodó szervezetek is több áldozatot hoznak a szakmai gyakorlati során, azzal, hogy mintegy a munkavállalói kiválasztáshoz és betanításhoz hasonló folyamaton

vezetik végig a hallgatókat, hogy a szervezeti igényeknek leginkább megfelelő munkaerőt foglalkoztathassák.

Mivel a gazdálkodó szervezetek számára a szakmai gyakorlat nem az egyetlen lehetőség arra, hogy a humánerőforrás igényeiket biztosítsák, azért kapcsolódnak be a gyakorlati képzésbe, mert számukra ez költséghatékonyabb, gyorsabb és az eredményt tekintve, kevésbé kockázatos, mint frissdiplomás pályakezdőkkel folytatni a toborzás, kiválasztás, betanítás folyamatát.

Azonban a gazdálkodó szervezeteket semmilyen körülmény nem kényszeríti arra, hogy szakmai gyakorlati képzést csakis a felsőoktatási intézményeken keresztül folytassanak. Ezért abban az esetben, ha számukra a felsőoktatási intézményeken keresztül folytatott gyakorlati képzés nem biztosítja a céljaik elérését, az oktatási intézmények közreműködése nélkül / nélkül is folytatnak szakmai gyakorlati képzést, biztosítva ezzel érdekeik érvényesítését.

A rendszer kapcsán bemutatott szereplők céljainak, érdekeinek tükrében levonható az a következtetés, hogy a szakmai gyakorlati rendszer működtetéséhez leginkább a hallgatóknak és a gazdálkodó szervezeteknek fűződik érdeke, hiszen ezek a szereplők közvetlenül "érik a bőrükön" a rendszer működésének anomáliáit. Ha ez a két szereplő a céljai elérését nem látja biztosítottnak, lehetőségeikhez mérten (pénzügyek, kapcsolatok, stb.) és egyéni motivációiknak megfelelően, a felsőoktatási intézményektől független módon igyekeznek érdekeiket érvényesíteni. A felsőoktatási intézményeknek maguk dönthetik el, hogy mennyire kívánnak illeszkedni, bevonódni ebbe az érdekérvényesítő tevékenységbe.

## 2. A SZAKMAI GYAKORLAT JOGI HÁTTERE<sup>5</sup>

A kutatás során azért térünk ki a felsőoktatási szakmai gyakorlat jogi hátterének vizsgálatára, mert alapjaiban befolyásolhatja a szakmai gyakorlati rendszer egyes szereplőinek beállítódását, viszonyát a szakmai gyakorlathoz, mint eszközhöz. A vizsgálat során az összehasonlítás eszközével élve kívánjuk bemutatni, hogy milyen mértékben szabályozott a mai magyar felsőoktatási szakmai gyakorlata.

### 2.1. Középfokú szakmai gyakorlati képzés – szakképzés törvényi szabályozása

Egy sor olyan jogszabály van ma Magyarországon, mely a gyakorlati képzéssel foglalkozik, de ezek elsősorban a középfokú tanulók és a technikusok gyakorlati képzését szabályozzák (szakképzésről szóló törvény, a gyakorlati képzőhelyek alapításáról szóló törvény, a szakképzési hozzájárulásról szóló törvény, stb.)

A törvények pontosan, egységesen definiálják a szakmai gyakorlati helyek számára kötelezően biztosítani szükséges feltételeket, azonban a középfokú gyakorlati képzésben kétféle szerződéses módon szabályozzák a szakmai gyakorlat szereplőinek viszonyát:

1. Az első esetben az *iskola köt együttműködési megállapodást a gazdasági szervezettel*, hogy adott számú diákot fogadjon szakmai gyakorlatra. Az együttműködés tartalmára nézve a törvény különböző paramétereket ír elő, melyek között fontos szempont, hogy ennél a szerződéses viszonynál, a gyakorlat során a diákokat csak *ösztöndíj* formájában lehet honorálni az egyéb juttatások, munkaruha, étkezési hozzájárulás, stb. mellett.

Ebben a szerződéses viszonyban a diákokat csak nyári szünetben lehet foglalkoztatni és a gazdálkodó szervezet által, ösztöndíjra és juttatásokra kifizetett összegeket a

---

<sup>5</sup> Tanulmányunk ezen fejezetének elkészítéséhez Gészné Kocsis Márta – a gyakorlati képzések szabályozásában jártas szakember – nyújtott segítséget.

szervezet visszaigényelhet a szakképzési hozzájárulása terhére, mely folyamatot külön jogszabály és annak végrehajtási rendelete szabályoz.

2. A kidolgozottabb szerződéses viszony, amikor a tanuló és a gazdálkodó szervezet *tanulószerződést* köt. Ez a diákok számára sokkal előnyösebb, mert a tanuló ebben az esetben már év közben is végezhet szakmai gyakorlatot és ennek fejében év közben is kaphat *tanulói juttatást*. De hosszú távon ennek a szerződéses módnak az igazi előnye, hogy *munkaviszonynak számít*, vagyis a tanulószerződéssel eltöltött szakmai gyakorlat időtartamát beszámítják a diák későbbi – munkaviszonyban töltött – szolgálati idejébe. Ez jó, mert a munkavállalók szolgálati idejét figyelembe veszik a személy nyugdíjazásakor is.

Ebben az esetben a gazdálkodó szervezetek a tanulók juttatása mellett fizetniük kell a járulékokat, mint egy munkavállaló után (TB, nyugdíj hozzájárulás, stb.).

Ez a szerződéses konstrukció további előnyökkel bír, hiszen ez a szerződéses konstrukció sokkal inkább védi a tanulót a szakmai gyakorlata során. Ez például abban nyilvánul meg, hogy a diákot baleset éri és rokkant lesz, netán leszázalékolják, jogosult lesz rokkantnyugdíjra, mert lesz igazolható munkaviszonya, míg az együttműködési megállapodás keretében eltöltött szakmai gyakorlat nem számít munkaviszonynak.

A tanulószerződésnek a további nagy előnye, hogy a tanulószerződéseket és az ilyen szerződések keretében folytatott gyakorlati képzéseket a Kamarák felügyelik. Ehhez a Kamarák forrásokat és szakembereket tudnak felmutatni, ami azt biztosíthatja, hogy érvényesíteni tudják a gyakorlati képzés törvényi szabályozását.

Ebben a szerződéses viszonyban a gazdálkodó szervezetnek foglalkoztatási naplót kell vezetnie, ahol dokumentálnia szükséges, hogy milyen feladatokat végeztet a diákkal, míg a diákoknak pedig egy munkanaplót kell vezetnie, melyet az oktatási intézmény ellenőriz. Az oktatási intézmények kötelességek, hogy elkészítsék a tanulók gyakorlati képzéséhez szükséges helyi tanterveket és beépítsék a munkaerőpiac felől érkező visszacsatolásokat a képzésükbe.

Ezen feladatok végrehajtását a Kamarák által létrehozott országos tanácsadói hálózat végzi, mely mintegy független szervezet, ellenőrzi a törvények betartását és ha szabálytalanságot, hiányosságokat talál, akkor beavatkozik a rendszerbe..

A tanácsadók rendszeresen kijárnak a gazdálkodó szervezetekhez és ellenőrzik, hogy milyen feladatokat adnak a tanulóknak és milyen körülmények között biztosítják a tanulók számára a gyakorlati képzést. A kamarai tanácsadók egy híd szerepét töltik be a gazdálkodó szervezet és az oktatási intézmény között, mely funkció abban nyilvánul meg, hogy a tanácsadók közvetítik a gazdálkodó szervezet által megfogalmazott értékeléseket az iskolák felé, felhívva figyelmüket az egyes diáknál tapasztalt hiányosságokra. A tanácsadó által összegyűjtött tapasztalatok, javaslatok legvégül felkerülnek az Oktatási Minisztériumba, mintegy átfogó visszacsatolás a munkaerőpiac felől.

Ez azért is jó, mert az oktatási intézmények nem tudnak mit kezdeni a visszacsatolások során keletkező rengeteg adattal, információval, mert ezeket elemezni, értékelni kellene, amire se szakembere, se ideje, se forrása nincs az iskolának.

Ebben a szerződésben az iskolák nincsenek megemlítve, de a törvényi szabályozás mégis különféle támogató feladatok végrehajtásra kötelezi az oktatási intézményeket, melyek segítik a tanulókat a szakmai gyakorlatukon és a szakmai fejlődésben.

Ebben a jogviszonyban a gazdálkodó szervezeteknek akkreditálniuk kell magukat, mint gyakorlati képző helyek, melyet a szintén a Kamara folyamatosan ellenőriz és felülvizsgálhat, biztosítva ezzel egyfajta színvonalat a gyakorlati képzésnek.

Meg kell említeni még egy újdonságelemet, melyet a törvényi változással építettek be az oktatási rendszerbe. Ez nem más mint a szintvizsga intézménye, mely ugyan túlmutat a szakmai gyakorlati képzésen, de mégis annak az eltérő eredményeit kívánja korrigálni, egy szintre hozni. Teszi ezt azzal, hogy a különböző gazdálkodó szervezeteknél, különböző tartalmú gyakorlati képzést elvégzett tanulóknak, egy egységes követelményrendszernek kell megfelelni a végzést megelőző évben. Az oktatási szakemberek ezzel kívánják biztosítani a képzés eredményeként a kibocsátott szakemberek közel azonos szaktudását.

*„Erre azt a példát szoktam mondani, hogy ha egy lakatos kap száz darab kapura való megrendelést, akkor az ott gyakorlaton lévő diák meg fog tanulni kaput készíteni, de attól nem biztos, hogy otthon a záramat meg fogja tudni javítani.”*

Részlet az egyik közép-magyarországi felsőoktatási intézményben tanárával készült interjúból

A szintvizsga során a tanuló számot ad szaktudásáról, melyről közvetlen visszajelzést, értékelést kap, ezáltal tudja, hogy adott esetben, mely területeken szükséges tudását korrigálni. Amennyiben a tanuló nem felel meg a szintvizsga követelményeinek, a záróvizsga előtt ismét kötelezik a szintvizsga letételére.

A fenti két szerződéses viszony közül a tanuló szerződés – a pontosan definiált törvényi szabályozással és a végrehajtás ellenőrzésére delegált, szakmai szervezettel a háttérben – sokkal eredményesebb tanulási folyamatot tesz lehetővé diákok számára és nagyobb mértékben biztosítja a munkaerőpiac igényeinek beépülését a képzésbe, mint az együttműködési megállapodás intézménye.

## **2.2 A felsőoktatási szakmai gyakorlati képzés törvényi szabályozása**

A felsőfokon a törvényi szabályozásban szét válik a felsőfokú akkreditált szakképzés és a felsőfokú szakmai gyakorlati képzés szabályozása.

1. A felsőfokú akkreditált szakképzést – hasonlóan a középfokú szakképzéshez – alapvetően a szakképzésről szóló törvény, a gyakorlati képzőhelyek alapításáról szóló törvény, a szakképzési hozzájárulásról szóló törvény, stb. szabályozza. A felsőfokú szakképzésre is érvényes mindaz, amit a középfokú szakképzésnél leírtunk, mind az együttműködési megállapodásról, mind a tanuló szerződésről.
2. A felsőoktatás szakmai gyakorlatával kapcsolatban azonban a vonatkozó törvényekben, az eddig említettekhez képest, kevesebb iránymutatást találunk. A 2006. március 1-én hatályba lépett 2005. évi a felsőoktatásról szóló CXXXIX. törvény csupán azt mondja, hogy a gyakorlatigényes alapképzési szakokon egy félévig tartó

összefüggő szakmai gyakorlatot kell szervezni, melynek a teljesítése, feltétele a záróvizsgára bocsátásnak. A törvény tovább azt mondja, hogy az alapképzésben legalább száznyolcvan kredit, míg összefüggő szakmai gyakorlat esetén legalább kettőszáztíz kreditet kell a hallgatóknak teljesíteni.

A törvény 32. § 11. bekezdése, pedig azt mondja, hogy a Kormány határozza meg az alapképzésben azokat a szakokat, amelyekben külső, nem felsőoktatási intézményi keretek között folyó gyakorlati képzést kell szervezni. Erről a törvény több információt nem közöl, azonban 2005. 12. 22-én elfogadott 289/2005. kormányrendelet pontosan definiálja azokat a bolognai rendszerben indított szakokat, melyek teljesítése során kötelező a hallgatóknak egy félévig tartó összefüggő szakmai gyakorlat teljesítése.

Ennek fényében a törvény hatályba lépését követően beadott felsőoktatási szakok akkreditációjában az agrár szakok mindegyikén, a szociális munka, szociálpedagógia szakokon, az üzleti képzési ágak mindegyikében, kivétel az emberi erőforrások szak, a műszaki oktató szakon és a gyógypedagógia szakon kötelező a 289/2005. kormányrendelet szerint szakmai gyakorlatot végezni.

Ugyan ez a kormányrendelet hatályon kívül helyezte a korábbi képesítési követelményeket, de a kifutó szakokon még mindig ezt a hatályon kívül helyezett képesítési követelményekben foglaltakat kell alkalmazni. Vagyis ha korábban nem volt követelmény a kifutó szakok akkreditációja szerint a szakmai gyakorlat, akkor ez nem feltétele a végzettség megszerzésének.

A 2006. március 1. után beadott felsőoktatási szakok akkreditációja szempontjából a 289/2005. számú kormányrendeletben foglaltakat és a képzési és kimeneti követelményeket kell alkalmazni, mely szerint, a fentebb felsorolt szakokon kötelező követelmény az egy félévig tartó összefüggő szakmai gyakorlat teljesítése.

A hatályos felsőoktatási törvény ezen kívül csak a szakmai gyakorlati képzésben részt vevő hallgatók és a gazdálkodó szervezetek jogainak és követelményeinek ismertetését tartalmazza, de nem nevez meg egy – a felsőoktatási intézményektől független –



szervezetet, mely – hasonlóan a szakképzésnél a kamarák szerepéhez – híd szerepét töltené be a felsőoktatási intézmények és a gazdálkodó szervezetek között.

A közép és felsőfokú szakképzéshez viszonyítva, a felsőfokú szakmai gyakorlati képzés folyamata kevésbé szabályozott, nincs pontosan definiálva a szakmai gyakorlatoztatás minden momentuma, az ellenőrzés, az igazolás, visszacsatolás folyamata folyamata, ami – a tapasztalatok alapján – egyes esetekben bizonytalanságot szül a szakmai gyakorlati rendszer szereplőiben a szakmai gyakorlati képzéssel kapcsolatban.

*„A szakmai gyakorlat arculsapása, hogy itt a gazdálkodó szervezetek és a tanulók nem élhetnek olyan jogokkal, mint a középfokú, felsőfokú szakképzés esetén. Pedig a mai, egyre inkább a specializáció irányába haladó világunkban elengedhetetlen lenne és akkor még nem is említettük a tömegoktatás negatív tényezőit.”*

Részlet egy közép-magyarországi gazdálkodó szervezet vezetőjével készült interjúból

Továbbá azok a hallgatók és gazdálkodó szervezetek számára definiált kedvezmények nincsenek nevesítve, melyek motivációt jelenthetnek a szereplőknek a szakmai gyakorlati képzésbe kapcsolódni. Ez alól egyetlen kivétel van. A szakképzési hozzájárulásról szóló törvény nevesíti azt az esetet, amikor a felsőoktatási intézmény – az adott szak akkreditációjában szereplő szakmai gyakorlati képzésre – küldi a hallgatót a gazdasági szervezethez. Ebben az esetben a gazdálkodó szervezet a szakmai gyakorlattal kapcsolatos költségeit – a szakképzési hozzájárulása terhére – visszaigényelheti. Ezen kívül a vonatkozó törvények nem nevesítenek a rendszer szereplői számára kedvező jogokat.

Következtetésképp elmondható, hogy a mai hatályos jogszabályok – a szakképzéshez viszonyítva – nem nyújt kellő segítséget a felsőoktatási szakmai gyakorlati képzésekben részt vevő szereplők egyikének sem abban, hogy a szakmai gyakorlattal kapcsolatos érdekeiket hatékonyan érvényesíteni tudják.

### **3. A KUTATÁS MÓDSZERTANA**

Ahogy a bevezetőben is megfogalmaztuk, hiánypótló kutatásunk célja, hogy feltárjuk a szakmai gyakorlat jelenlegi helyzetét, – az érintettek igényeit, javaslatait feltárva – fejlesztési megoldásokat fogalmazzunk meg a szakmai gyakorlatot elősegítő módszerek és gyakorlatok hatékonyabbá tétele és elterjesztése érdekében.

Kutatásunk során – három régióra kiterjedően (Nyugat-dunántúli, Közép-magyarországi és Észak-magyarországi régió) – három nagyobb célcsoportra (felsőoktatási intézményi szakok, szakirányok [1]; ezen szakok, szakirányok hallgatói [2] és gazdálkodó szervezetek [3]) nézve vizsgáltuk meg a kutatási hipotéziseinket.

#### **3.1. A kutatás során vizsgált ágazatok csoportosítása**

Az ágazatcsoportok számát a kezelhetőség és az áttekinthetőség érdekében leredukáltuk 20 ágazatcsoportra, melyet a TEAOR főcsoportok megnevezésével együtt alább mutatunk be. A csoportosításnál figyelembe vettük az oktatási rendszer által használt képzési szakmacsoportokat, ezáltal összekapcsolhatóvá válik a vállalatok ágazati, szakmai szerkezete a képzőintézmények által kibocsátottak szakmai összetételével.

A vizsgálat alapjául szolgáló vállalatok, gazdálkodó szervezetek ágazati besorolását a fő tevékenységek TEAOR szerinti besorolása alapján végeztük el. Ezt két fő tényező miatt éreztük fontosnak: az egyik, hogy az egyes ágazatcsoportokba olyan vállalkozások kerültek, amelyeknek a jellemző törzsfoglalkozásai részben azonosak, illetve e szakmák, foglalkozások egymással helyettesíthetőek, a másik tényező a feldolgozhatóság.

A gazdálkodó szervezetek mellett az alábbi ágazati csoportosítás mentén választottuk ki a különböző felsőoktatási intézmények szakjait és szakirányait is, hogy a kutatás során az adott régióra leginkább jellemző ágazatokat vizsgáljunk, szemben például az összes régióban a legnagyobb létszámú munkavállalót alkalmazó kereskedelem, vendéglátás, ingatlan és gazdasági szolgáltatás ágazataival. Ez utóbbi ágazatok ugyan nagy létszámú munkavállalót

foglalkoztatnak, de nem határozzák meg alapvetően egy régió gazdaságát, mint például a Nyugat-magyarországi régióét a gép- és járműgyártás.

## Az ágazatok csoportosítása

### 1. ágazat: élelmiszer, ital, dohány

TEAOR főcsoport	
15	élelmiszer, ital gyártása
16	dohánytermék gyártása

### 2. ágazat: ruházat és bőripar

TEAOR főcsoport	
18	ruházati termék gyártása; szörmekikészítés, -konfekcionálás
19	bőr-kikészítés; táskafélék, szíjzat, lábbeli gyártása

### 3. ágazat: textilipar

TEAOR főcsoport	
17	textília gyártása

### 4. ágazat: faipar

TEAOR főcsoport	
20	fafeldolgozás, fonott áru gyártása
36	bútorgyártás; máshova nem sorolt feldolgozóipari termék gyártása

### 5. ágazat: nyomda, könyv és lapkiadó

TEAOR főcsoport	
21	papír, papírtermék gyártása
22	kiadói, nyomdai tevékenység, egyéb sokszorosítás

### 6. ágazat: kohászat, fémfeldolgozás

TEAOR főcsoport	
27	fém alapanyag gyártása
28	fémfeldolgozási termék gyártása
10	szénbányászat, tőzegkitermelés
11	kőolaj-, földgázkitermelés, -szolgáltatás
12	urán-, tóriumérc-bányászat
13	fém-tartalmú érc bányászata
14	egyéb bányászat

**7. ágazat: iroda és számítógép, villamos gép-, műszer gyártás, híradástechnika**

TEAOR főcsoport	
30	iroda-, számítógépgyártás
31	máshova nem sorolt villamos gép, készülék gyártása
32	híradástechnikai termék, készülék gyártása
33	műszergyártás

**8. ágazat: gép- és járműgyártás**

TEAOR főcsoport	
29	gép, berendezés gyártása
34	közúti jármű gyártása
35	egyéb jármű gyártása

**9. ágazat: építőipar**

TEAOR főcsoport	
45	építőipar

**10. ágazat: építőanyag, cserép- kerámia- ,üveg-, gumi-, vegyipar**

TEAOR főcsoport	
23	kokszgyártás, kőolaj-feldolgozás, nukleáris fűtőanyag gyártása
24	vegyi anyag, termék gyártása
25	gumi-, műanyag termék gyártása
26	egyéb nem fém ásványi termék gyártása

**11. ágazat: mező-, erdő-halgazdaság**

TEAOR főcsoport	
01	mezőgazdaság, vadgazdálkodás
02	erdőgazdálkodás
05	halászat, halgazdálkodás

**12. ágazat: kereskedelem, vendéglátás, jármű-, üzemanyag kereskedelem**

TEAOR főcsoport	
50	jármű-, üzemanyag-kereskedelem
51	nagykereskedelem
52	kiskereskedelem
55	szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás

**13. ágazat: szállítás, raktározás, közlekedés**

TEAOR főcsoport	
60	szárazföldi, csővezetékes szállítás
61	vízi szállítás
62	légi szállítás
63	szállítást kiegészítő tevékenység, utazásszervezés
64	posta, távközlés

**14. ágazat: villamos energia, gáz-, gőz-, szennyvíz-, hulladékkezelés**

TEAOR főcsoport	
40	villamos energia-, gáz-, gőz-, melegvízellátás
41	víztermelés, -kezelés, -elosztás
37	nyersanyag visszanyerése hulladékból
90	szennyvíz-, hulladékkezelés, településtisztasági szolgáltatás

**15. ágazat: pénzügyi és biztosítási tevékenység**

TEAOR főcsoport	
65	pénzügyi tevékenység (biztosítás nélkül)
66	biztosítás (kivéve: kötelező társadalombiztosítás)
67	pénzügyi kiegészítő tevékenység

**16. ágazat: ingatlanügyek és gazdasági szolgáltatás**

TEAOR főcsoport	
70	ingatlanügyletek
71	kölcsönzés
72	számítástechnikai tevékenység
73	kutatás, fejlesztés
74	gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatás

**17. ágazat: oktatás**

TEAOR főcsoport	
80	oktatás

**18. ágazat: egészségügyi és szociális ellátás**

TEAOR főcsoport	
85	egészségügyi, szociális ellátás

### 19. ágazat: szórakoztatás, kultúra, sport és egyéb szolgáltatás

TEAOR főcsoport	
92	szórakoztatás, kultúra, sport
93	egyéb szolgáltatás

### 20. ágazat: köz-, és általános igazgatás, érdekvédelem

TEAOR főcsoport	
75	közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás
91	érdek-képviselési tevékenység

## 3.2. Nem vizsgált ágazatok

A kutatás nem terjed ki a kultúra, sport és az egyéb szolgáltatás és az egészségügy, szociális ágazatokra. Ennek oka, hogy a kultúra, sport ágazatban kevés jelentősége van a szakmai gyakorlat intézményének. Egy hegedűművész vagy egy sportoló szakmai fejlődése során nem szokás alkalmazni a szakmai gyakorlat intézményét.

Az egészségügy és a szociális ágazat esetében, pedig tradicionálisan kötelező előírás a felsőoktatási intézmények részéről a szakmai gyakorlat, így ebben az ágazatban az általunk megfogalmazott kutatási hipotézisek nem relevánsak.

## 3.3. A három vizsgált régióban működő vállalkozások által foglalkoztatottak ágazati megoszlásának főbb jellemzői

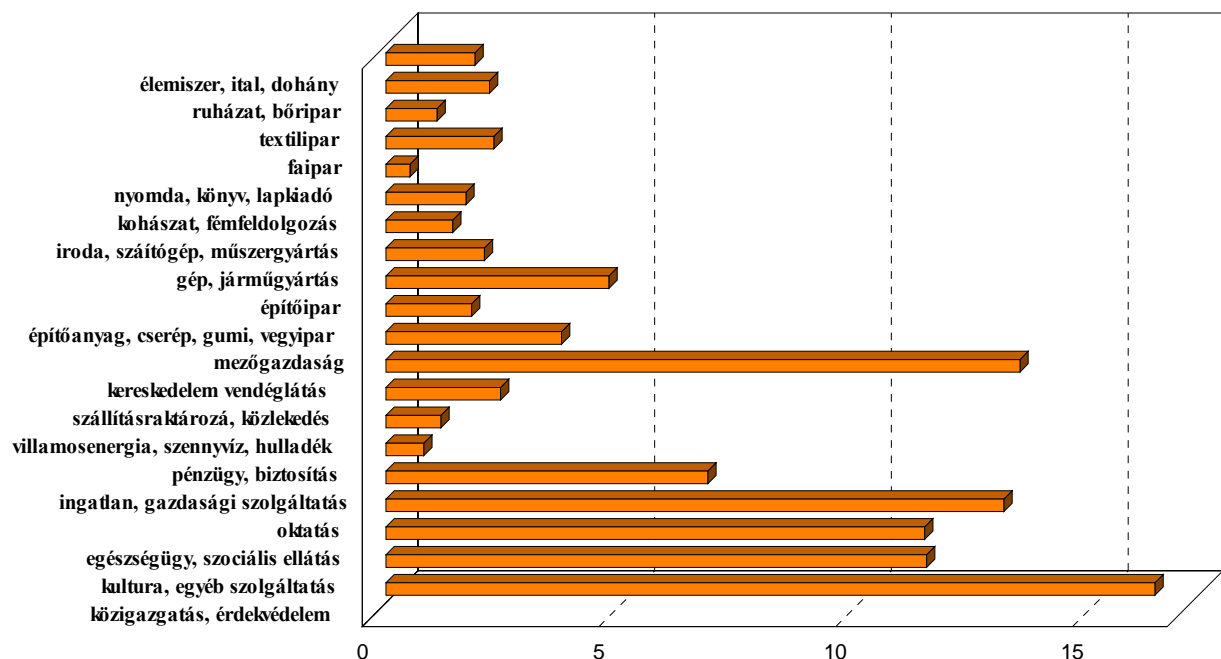
A kutatási minta kialakításánál az egyes régióban működő vállalkozások által foglalkoztatottak ágazati megoszlásának megfelelően választottuk ki a felsőoktatási intézmények szervezeti egységeit, a hallgatókat és a vállalkozásokat is.

A foglalkoztatottak ágazati megoszlása a vizsgált három régióban eltéréseket mutat.

A Nyugat-magyarországi régióban a minden régióban magas kereskedelem és vendéglátás mellett, a gép és járműgyártás a faiparban, valamint a ruházat, bőriparban és a textiliparban

magasabb, míg a közigazgatásban, érdekvédelemben alacsonyabb a foglalkoztatottak aránya a vizsgált régióhoz képest. A három régió közül a Nyugat-magyarországi régióban a legnagyobb arányú a mezőgazdasági foglalkoztatottság.

A Nyugat-magyarországi régióban működő vállalkozások által foglalkoztatottak ágazati megoszlása (%)

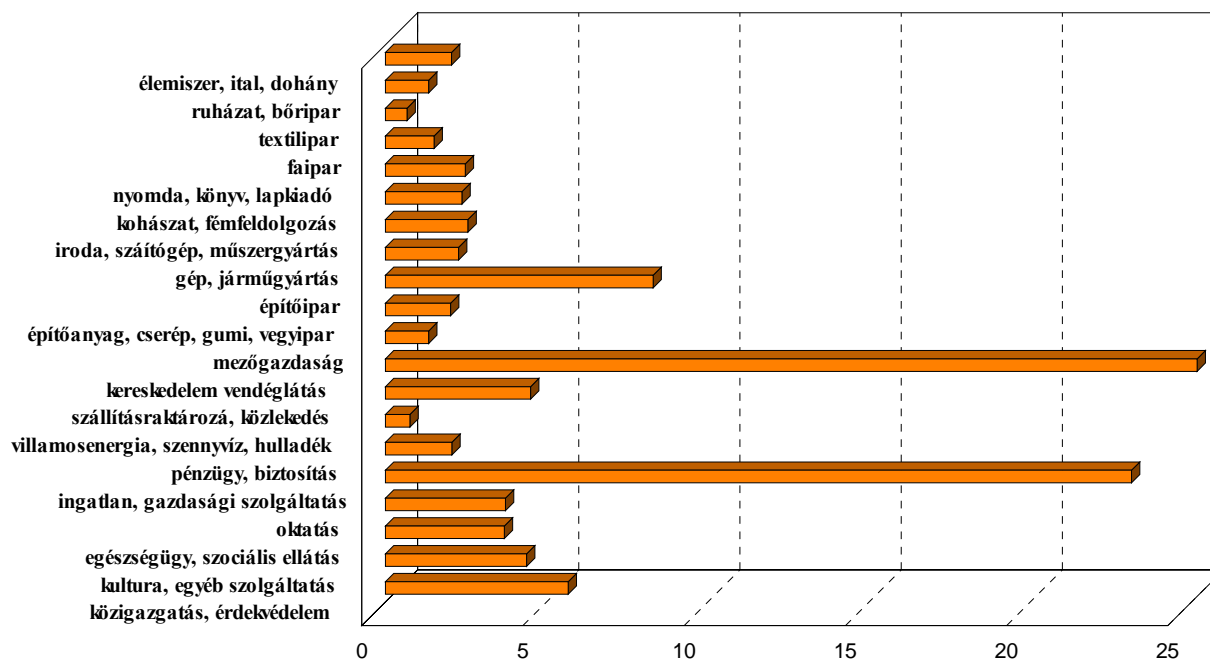


Forrás: KSH, 2002- Gazdasági szervezetek által foglalkoztatottak ágazati arányai

A Közép-magyarországi régióban az ingatlan, gazdasági szolgáltatás kiemelkedően nagy számú munkaerőt foglalkoztat, a másik két régió több mint kétszeresét. Ebben a régióban a legmagasabb a pénzügy, biztosítási ágazat aránya is, ami hasonlóan az előző ágazathoz, a gazdaság Budapest központúságának köszönhető.

Ebben a régióban a legalacsonyabb az építőanyag, cserép, gumi, vegyipar, az élelmiszer, a ruházat, bőripar és a textilipar aránya és a mezőgazdaság is közel negyed-ötödannyi munkavállalónak biztosít munkát, mint a másik két régió. Az oktatási ágazatban foglalkoztatottak száma is közel fele a másik két vizsgált régió hasonló ágazatai létszámához viszonyítva. Ez annak köszönhető, hogy a másik két régió foglalkoztatottainak száma kevesebb mint a harmada-negyede a Közép-magyarországi régióban foglalkoztatott munkavállalók létszámának, ami hatással van az ágazatok közötti belső arányokra.

### A Közép-magyarországi régióban működő vállalkozások által foglalkoztatottak ágazati megoszlása (%)



Forrás: KSH, 2002- Gazdasági szervezetek által foglalkoztatottak ágazati arányai

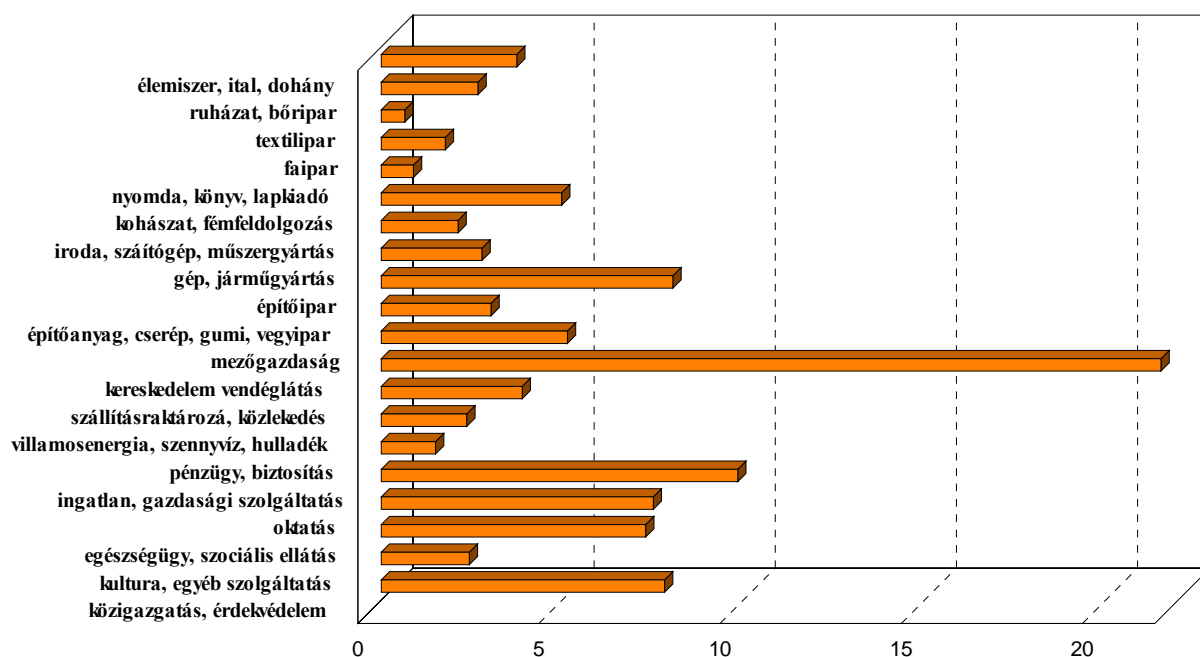
Az Észak-magyarországi régióban a legmagasabb az élelmiszeripari, a kohászati, fémfeldolgozási és az oktatási ágazat foglalkoztatási súlya. A közigazgatás ebben a régióban – a többi vizsgált régióhoz képest – nagy munkaerőpiaci felszívó erővel bír.

A vizsgált régiókhöz viszonyítva az Észak-Magyarországon a legalacsonyabb az ingatlan, gazdasági szolgáltatási ágazat foglalkoztatási súlya, ami – hasonlóan a közigazgatási ágazat foglalkoztatási súlyához hasonlóan – összefüggésben van a régió vállalkozásainak a teljesítőképességével, alacsony foglalkoztató képességével.

Az Észak-magyarországi régióban is jelentős számú munkaerőt foglalkoztat a mezőgazdaság. A ruházat, bőripar a Közép-Magyarországhoz képest több munkavállalót alkalmaz, míg a textilipar és a faipar tekintetében a Közép-magyarországi régióhoz hasonló arányokkal bír.



### A Észak-magyarországi régióban működő vállalkozások által foglalkoztatottak ágazati megoszlása (%)



Forrás: KSH, 2002- Gazdasági szervezetek által foglalkoztatottak ágazati arányai

## 3.4. A kutatás három célcsoportja és az alkalmazott kutatási eszközök bemutatása

### 1. Az egyik vizsgálati célcsoportunkat a felsőoktatási intézmények szakjai, szakirányai alkotják.

Régiónként 20 szervezeti egységet választottunk ki az intézmények alapsokaságából az egyes régióban működő vállalkozások által foglalkoztatottak ágazati megoszlásának megfelelően, melyekkel strukturált interjút készítettünk. Törekedtünk arra, hogy az egyes régiókban tradicionális vagy jellemző ágazatoknak megfelelő felsőoktatási szervezeti egységek is kiválasztásra kerüljenek (például a Nyugat-dunántúli régióban három gép- és járműgyártási ágazat számára kibocsátó felsőoktatási szervezeti egység is kiválasztásra került, mert ebben a régióban viszonylag nagyobb számban veszi fel ez az ágazat az ilyen végzettségű munkavállalókat).

A kiválasztás másik fontos szempontja volt, hogy a kiválasztásra került szakok, szakirányok – amennyiben erre lehetőség van – ne azonos intézményi karhoz tartozzanak.

Ez egyrészt fontos a szélesebb körű információszerzés miatt, hiszen egyes intézményi karok azonos követelményeket támaszthatnak a hallgatókkal szemben. Természetesen vannak olyan régiók, ahol az egyes ágazatoknak megfelelő különböző oktatási területekre csak egyetlen intézmény képez szakembert, ott ezt a szempontot kevésbé sikerült érvényesíteni (ilyen volt például a mezőgazdasági, környezet gazdálkodási ágazat az Észak-magyarországi régióban).

További kiválasztási szempont volt, hogy az egyes szakoknak, szakirányoknak volt-e, van-e kapcsolata foglalkoztatóval szakmai gyakorlat terén. Ennek megfelelően lettek kiválasztva az egyes mintába sorolt szakok és szakirányok.

Az alapsokaságról a listát a [www.felvi.hu](http://www.felvi.hu) internetes honlap aktuális adatai és információi alapján állítottuk össze.

## **2. A vizsgált felsőoktatási intézményekben tanuló hallgatók alkotják a második vizsgálati célcsoportot.**

Régióként 250 fős hallgatói mintát vettünk az egyes régiókban a fent kiválasztott felsőoktatási intézmények szervezeti egységeinek hallgatói közül. Az egyes – különböző hallgatói létszámmal működő – szakokhoz kötődő mintát súlyoztuk az egyes szakokon tanulók létszamarányának megfelelően, hogy a nagy létszámmal működő szakok, szakirányok hallgatóinak véleménye ne torzítsa az eredményeket.

A hallgatókkal csoportos interjúkat is készítünk annak érdekében, hogy a kérdőíves felméréssel megszerezhető adatoknál mélyebb ismereteket szerezzünk a célcsoportról.

## **3. A harmadik vizsgálati célcsoportba, pedig a gazdálkodó szervezeteket soroltuk.**

A kutatás során régióként 60 elemű mintát vettünk az egyes régiókban működő foglalkoztatókból is. A vizsgált régiókénti 60-60 vállalkozás kiválasztása során figyelembe vettük a vállalkozások ágazati hovatartozása mellett a vállalkozások által foglalkoztatottak számát is. A minta kiválasztása során nagyobb esélyt adtunk a mintába kerülésre a több foglalkoztatottal rendelkező vállalkozásoknak és kevesebbet a kisebb foglalkoztató képességgel rendelkező vállalkozásoknak. Ennek oka, hogy a

szakmaszerkezeti összehasonlítások szerint a mikro- és kisvállalkozásoknál kevesebb a diplomások aránya, mert ezek a vállalkozások – főként, ha termelő, feldolgozóipari munkát végeznek – nem képesek több diplomás, vezető beosztású munkavállalót eltartani.

Az adatok feldolgozása során természetesen a vállalkozások valóságos megoszlásának megfelelően súlyoztuk az adatokat. E módszer választásánál figyelembe vettük a vizsgálat hipotéziseit.

A gazdálkodó szervezeti lista a három régió 249 főnél nagyobb vállalkozásait tartalmazza, melyből a fenti kiválasztási szempontok (ágazat és létszámkategóriák) és a kutatási hipotézisek szerint választottuk ki a szervezeteket. A 250 főnél kisebb vállalkozásokat a mintában szereplő mennyiségben, a kutatási hipotézisnek megfelelően véletlenszerűen választottuk ki.

A foglalkoztatókkal strukturált interjúkat is készítettünk annak érdekében, hogy a kérdőíves felméréssel megszerezhető adatoknál mélyebb ismereteket szerezzünk a célcsoportról.

Kutatásunk formájául az akciókutatás<sup>6</sup> választottuk (akciókutatás = kutatás + megoldáskeresés), mert azt reméljük, hogy jelen kutatásunk eredményei, módszerei hasznosíthatóak lesznek a kutatásban részt nem vevő régiók felsőoktatási és munkaerőpiacán is.

---

<sup>6</sup> Csákó Mihály és Dávid János: „Akciókutatás a szakiskolai fejlesztési program társadalmi és munkaerőpiaci környezeti kapcsolatainak megteremtéséhez és működtetéséhez” című kutatása alapján

## **4. A FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEK**

### **4.1. Akiket vizsgálunk**

A kutatási mintában definiált ágazatokba tartozó a felsőoktatási intézmények részéről szakok, szakirányokat vizsgáltunk. Arra kerestük a választ, hogy milyen eséllyel vehetnek részt a hallgatók szakmai gyakorlaton és hogy milyen tényezők befolyásolják, a szakmai gyakorlat követelményét az egyes felsőoktatási intézmények esetében.

A felsőoktatási intézményekkel kapcsolatos hipotéziseink:

1. A környező, regionális munkaerőpiaccal folyamatos, szoros kapcsolatot tartó felsőoktatási intézmények könnyebben találnak megfelelő szakmai gyakorlati helyet hallgatóiknak.
2. A szakmai gyakorlatot megkövetelő, illetve lehetővé tevő intézmények nem építik be az oktatásba a szakmai gyakorlatos teljesítményének a gazdálkodó szervezet általi értékelésének eredményét.

A kutatás során interjú adatfelvétellel 20 felsőoktatási intézményi szak, szakirány felelősét, tanárját, oktatóját valamint 3 karrier irodát<sup>7</sup> kerestünk meg.

### **4.2. A felsőoktatási intézmények és a munkaerőpiac kapcsolata**

Ugyan magától értetődőnek tűnő a megállapítás: a felsőoktatási intézményeknek kiemelkedően fontos szerepük van a jól képzett, felkészült munkaerő utánpótlásának biztosítása terén, azonban ezt a funkciójukat az intézmények sokszor nem kezelik kellő súllyal.

---

<sup>7</sup> A karrier irodák a felsőoktatási intézményeken belüli szervezeti egységek, vagy azok melletti hallgatói szervezetek, amelyek alapvetően szakmai gyakorlati lehetőségek összegyűjtésével, közvetítésével illetve a frissdiplomások számára álláslehetőségek közvetítésével foglalkoznak, kiegészítve ezen tevékenységeiket az álláskeresést segítő technikák közreadásával, tájékoztatással.

Ennek különböző okai lehetnek:

- (1) A hazai oktatási rendszer alapvetően nem kimenet orientált, nincs beépítve semmi ösztönző a rendszerbe, ami arra kényszerítené az oktatási intézményeket, hogy standard, a munkaerőpiacon elfogadott tudású, felkészültségű potenciális munkavállalókat bocsássanak ki. A rendszer inkább mennyiségre orientál, mintsem minőségre, hiszen az intézmények akkor is megkapják a normatívát, ha nagyon gyengén teljesítő hallgatókat bocsátanak ki, engednek belépni a munkaerőpiacra.
- (2) A munkaerőpiac ugyan számít a felsőoktatási intézményekre, hogy az intézmények jól felkészített, képzett munkaerőt bocsátanak ki, azonban a munkaerőpiac – a lehetőségeihez mérten – nem nyújt elég segítséget ahhoz, hogy az oktatási intézmények a munkaerőpiaci igényeknek mindinkább megfelelő potenciális munkaerővel lássák el a gazdaságot. Ennek különféle okai lehetnek, de tény, hogy az intézmények olyan próbálkozásai, melyek pont a kibocsátás szerkezetének, minőségének javítására irányulnának – például: munkaerőpiaci igények felmérése (kutatással), különféle kapcsolatépítő programok, stb. – gyakran a munkaerőpiaci szereplők érdektelenségén, együttműködési hajlandóságán buknak meg. Ennek a motivátlanságnak, a gazdaság alacsony együttműködési hajlandóságának okait azonban már ezek a kutatások nem vizsgálják. Éppen ezért a felsőoktatási intézmények – sokszor tévesen – azt a következtetést vonják le, hogy a gazdasági szereplőket nem érdekli a kibocsátás, ezért az intézmények a maguk módján – gyenge munkaerőpiaci kapcsolatokra építve – szervezik a képzéseket. A gyenge munkaerőpiaci kapcsolatok azonban kevés visszacsatolást adnak az intézményeknek a képzés tartalmáról, minőségéről és a képzési kibocsátásról, ami miatt nem tudják pontosan definiálni a szükséges változtatás irányát.

A rendszerváltást megelőzően az állami vállalatok üzemi tanműhelyeket működtetnek és felsőoktatási diákokat fogadtak gyakorlatra, így biztosított volt a szoros kapcsolat az intézmények és a munka világa között. Az oktatási intézmények erre a feladatra korábban külön embert foglalkoztattak.

A rendszerváltást követően az oktatási intézmények és a gazdálkodó szervezetek, vállalkozások közötti kapcsolatok száma csökkent, hiszen sokszor az elemekre feldarabolt

vállalat egyes részlegeire szervezett vállalkozások elvesztették felsőoktatási kapcsolataikat, köszönhetően annak, hogy vagy leépítették a korábbi felsőoktatási kapcsolatokkal foglalkozó kollégát, elveszítve ezzel az ilyen irányú ismereteket, tapasztalatokat is, vagy az átalakulást követően már nem foglalkoztak gyakorlati képzéssel. Volt egy másik oka ennek, hiszen a megváltozó gazdasági körülményeket (piacgazdaság) éppen csak tanuló vállalkozások, vállalkozók arra kényszerültek, hogy egyre költséghatékonyabban állítsák elő termékeiket, szolgáltatásaikat, melybe nem fértek bele a felsőoktatási kapcsolatok, a szakmai gyakorlatoztatás, gyakorlati oktatás.

Ugyan ez a folyamat fokozatosan csökkentette a felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti kapcsolatok számát, hiszen a sokkal lassabban változó egyetemi berendezkedés – a másik oldalról – igyekezett fenntartani a korábbi munkaerőpiaccal való kapcsolatait, szakmai együttműködések számát.

Az eltelt időszakban – főként a gazdasági kényszerek hatására – az oktatási intézmények belső berendezkedése is megváltozott, ezért a gyakorlati képzés feladatát általában a szakok vezetőjének, ott oktató kollégáknak kellett átvállalniuk, mintegy térítés nélküli plusz feladatként vagy egészen egyszerűen ezt a feladatot nem osztották ki senkire. Így mára – ahogy az oktatókkal készített interjúkból is kiderült – gyakran csak az oktatók szakmai, privát kapcsolatait, motiváltsága és odaadása az egyetlen, ami fenntartja és működteti a munkaerőpiaci kapcsolatokat és ezzel a szakmai gyakorlati képzést, az előző fejezetben bemutatott törvényi kötelezettségeken kívül.

*„Szoros szakmai kapcsolatunk van egy szűk szakmai körrel. Ebben a tanszék profiljához kapcsolódó vállalkozások vannak, melyek a tanszéki oktatók, vendégoktatók személyes munkakapcsolatait vagy a tanszéki munkákhoz kötődnek. Vannak olyan kapcsolatok is, melyek az itt végzett hallgatókkal való folyamatos jó viszonyra épülnek. A hallgatóknak ezek közül ajánlunk fel gyakorlati helyet.”*

Részlet egy közép-magyarországi felsőoktatási intézmény oktatójával készült interjúból

A felsőoktatási tanárok, oktatók, munkatársak számára a szakmai megbízások, szakmai együttműködések jelentik az igazi motiváló erőt a munkaerőpiaci kapcsolataik fenntartásában, mert a piaci szervezetek, az általuk végzett kutatás-fejlesztési tevékenységeikhez igénybe veszik a felsőoktatásban dolgozó szaktudásokat. Ez a gazdálkodó szervezeteknek jó, mert a

legjobb, legfelkészültebb szakemberekkel tudnak együtt dolgozni, de a tanároknak, oktatóknak is jó, hiszen az együttműködésekben kifejtett tevékenységüket – a felsőoktatás alacsony bérvizonyaihoz képest – a piaci szféra magasabban honorálja, másrészt lehetőségük van a szigorúan vett oktatási tevékenységük mellett – kihívásban bővelkedő – szakmai kutató-fejlesztő tevékenységet folytatni, mellyel sokszor személyes tudományos karrierjüket is építhetik.

Így konvertálódtak a felsőoktatás munkaerőpiaci kapcsolatai a felsőoktatás tanárainak, oktatóinak, munkatársainak munkaerőpiaci kapcsolataivá.

### **4.3. A felsőoktatási intézmények munkaerőpiaci kapcsolatai**

*„A jövőben a felsőoktatási intézmények egyre nagyobb erőfeszítéseket fognak tenni abba az irányba, hogy a munkaerőpiaccal kapcsolatot létesítsenek. A szakmai gyakorlat az első olyan pont, ahol ez a kapcsolat létrejöhet és amelynek keretében visszajelzést kaphatnak a képzés jogosságáról, helyállóságáról.”*

Idézet egy nyugat-magyarországi felsőoktatási intézmény karrier iroda vezetőjével készült interjúból

Kutatásunk szerencsés időpontban vizsgálta a felsőoktatás világát: a bolognai folyamat hazai eredményeképp, 2006 szeptemberétől indultak el a bolognai rendszerű szakok új alapelvek szerint és új szemlélettel és követelményekkel. Így lehetőségünk volt abban az időben interjúkat készíteni a felsőoktatásban dolgozó tanárokkal, oktatókkal, amikor a szakok megtervezése során előtérbe került gyakorlati oktatással, szakmai gyakorlattal kapcsolatos témák, illetve a szakok akkreditációja körüli szakmai viták emléke még viszonylag élénken élt az interjúalanyokban. Így könnyen fel tudták eleveníteni a múltban alkalmazott módszereket és megoldásokat a szakmai gyakorlattal kapcsolatban.

Az elkészített interjúk tartalmának összevetésekor kiderült, hogy amíg hasonló felépítésű és működésű szakmai gyakorlati rendszerekről számolnak be a múltból, addig a napjainkban működtetett szakmai gyakorlati rendszerek több eltérést mutatnak.

A felsőoktatási intézmények egy része saját erőforrásaiból vagy pályázati forrásokból működtet szakmai gyakorlati rendszereket, melyek vagy jól, vagy kevésbé jól működnek. Az oktatási intézmények egy másik, nem csekély része pedig, elvárja ugyan a hallgatóktól, hogy teljesítsék a szakmai gyakorlati követelményeket, azonban a hallgatókat az intézmény nem támogatja intézményi szintű szakmai gyakorlati rendszer működtetésével. A harmadik csoportba, pedig azok az intézmények tartoznak, melyek nem fogalmazzák meg követelményként szakmai gyakorlat teljesítését.

A három régióban készített interjúkból kiderült, hogy mivel a szakmai gyakorlat nem intézményi szinten kötelező elvárás, ezért ennek szervezése csak legritkább esetben történik intézményi szinten. Az intézmények a központi szervezés hiányát gyakran a szűkös pénzügyi forrásokkal magyarázzák, azonban ennek nemcsak pénzügyi okai vannak.

Egyes intézmények a Nemzeti Fejlesztési Terv Regionális Operatív Program 3.3-as intézkedésének a keretében karrier irodákat vagy adatbázisokat hoztak létre európai uniós pályázati forrásból. Ezek a pályázati programok finanszírozási forrást adtak ugyan az intézmények kezébe, azonban sok pályázati projekt megvalósítása során hiányzott / hiányzik a megfelelő módszer, a rendszerszemlélet. Továbbá a pályázatok keretében felállított karrier irodák vezetőivel, ilyen adatbázisok kezelőivel készült interjúkból kiderült, hogy nemcsak a módszer hiányzik sok esetben, de az oktatási intézmény egyes szakjainak tanárai, oktatói, akik jelenleg a szakmai gyakorlatokat szervezik és a munkaerőpiaci kapcsolatokkal bírnak, nem vagy csak nehezen osztják meg az ilyen irányú kapcsolataikat az újonnan felállított karrier irodákkal.

*„Jó a karrier iroda állásbörzére, pénzszerzésre, de a szakmai és személyes kapcsolattartásra nem, mert számukra egy cég, csak egy a sok közül. A cégek úgy érzik, hogy a karrier irodák csak kérni tudnak.”*

Részlet egy közép-magyarországi felsőoktatási intézmény oktatójával készült interjúból

A tanárok és az oktatók elmondták, hogy örülnek annak, hogy az oktatási intézmények fejleszteni kívánják a szakmai gyakorlati rendszert, azonban azt is jelezték, hogy érzékelik az irodák munkatársainak szakmai felkészületlenségét, tapasztalatlanságát az irodák felállítása és működtetése során kifejtett munkájában és részben ez az oka annak, ami miatt nem osztják meg szívesen munkaerőpiaci kapcsolataikat a karrier irodákkal.



A másik ok, ami miatt féltik a meglévő munkaerőpiaci kapcsolataikat, hogy ezek a kapcsolatok számukra nem csak a szakmai gyakorlati képzésre korlátozódnak sok esetben, de ezektől a gazdálkodó szervezetektől gyakran kapnak kutatás-, fejlesztési megbízásokat, díjazás ellenében. Ha ezek a kapcsolatok átkerülnek a karrier irodákhoz, féltő számukra, hogy a jövőben elmaradnak ezek – a honoráriummal és tudományos karrierjükhöz fontos eredményekkel kecsegtető – megbízások.

Ezeken kívül a tanárok, oktatók gyakran említik a kapcsolatok személyes voltát. A gazdálkodó szervezetek elmondásai szerint, sok esetben személyesen keresik meg a tanárokat, oktatókat különféle piaci megbízásokkal, melynek eredményeképp alakul ki egy személyes kapcsolat, amelybe később a szakmai gyakorlati képzés is beleférhet. Az ilyen kapcsolatok valóban a tanár, oktató személyére épülnek, éppen ezért nem adják ki a gazdálkodó szervezeteket a karrier irodának. Kérdés, hogy ha ezeket a kapcsolatokat kiadnák a tanárok, oktatók, mennyire lennének működőképeseek?

*„A tanárok féltik a privát kapcsolataikat, ezért nem is olyan szoros az együttműködés a karrier iroda és köztük. Attól félnek, hogy fontos érdekkapcsolataik sérülnek azáltal, hogy „átadják” azokat az irodának. Próbálunk párbeszédet kialakítani velük, de a helyzet jelen állapotában úgy tűnik, hogy ezen az állapoton nem lehet változtatni és ez sajnos nagyon megnehezíti a dolgunkat.”*

Részlet az egyik észak-magyarországi felsőoktatási intézményben működő karrier iroda vezetőjével készült interjúból

Mivel az oktatási intézményeken belül ez a – nem minden alapot nélkülöző – kapcsolatföltés és bizalmatlanság jellemző az oktatók többségére és ezáltal a szervezet egészére, nem válik elfogadottá az oktatási intézményben a karrier iroda, mint a szakmai gyakorlatért felelős szervezeti egység. Éppen ezért nem fogja betölteni a funkcióját, nem fogja tudni hozni a tőle elvárható eredményeket, ami további igazolást jelent a tanárok és oktatók szemében, a karrier irodákkal szemben.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Természetesen egy karrier irodának nem csak a szakmai gyakorlati képzés szervezése tartozik a feladatkörébe, de talán ez az egyik olyan hangsúlyos feladat, amely miatt az oktatási intézmények ilyen szervezeti egységek felállítása mellett döntenek.

Több olyan interjúalanyunk is volt a különböző oktatási intézményekben, akik egész egyszerűen azt sem tudták, hogy ilyen irodát állítottak fel az intézményen belül. Ennek oka lehet egyrészt a tanár, oktató tájékozatlansága (nem olvassa el a friss tanszéki híreket, e-mailjeit rendszeresen, stb.), de sokszor a karrier iroda elégtelen kommunikációs tevékenysége eredményeképp, nemhogy a gazdálkodó szervezetek nem tudnak az iroda létezéséről, de az oktatási intézmény munkatársai sem. Pedig az ilyen projektek sikerének egyik záloga a jól tervezett és jól szervezett kommunikációs kampány.

A karrier irodák munkatársai egy másik fontos okot említettek, mely megnehezíti a szervezet integrálódását – ezáltal eredményes működését – az oktatási intézménybe. Az irodák felállításával egy új szervezeti egység jön létre, melynek a felsőoktatási intézmény többi részéhez való viszonyát definiálni szükséges. A definiálás nem jelent mást, mint azt, hogy be kell vezetni az újonnan felállított karrier irodát az egyetemi szabályzatokba mindegyikébe, ott rögzíteni kell annak funkcióját, feladatait, felelősségi körét és viszonyát a szervezet többi részéhez.

Ez a szabályozási folyamat eredménye és gyorsasága nagyban függ attól, hogy mennyire elfogadott az oktatási intézmény munkatársai körében az új szervezeti egység vezetőjének személye, mennyire nagy az ellenállás az oktatási intézmény munkatársaiban a karrier irodával szemben és mennyire elkötelezett a felsőoktatási intézmény vezetése a karrier iroda által képviselt célok, rendszer, módszer mellett.

Amennyiben ezt a szabályozási folyamatot nem vagy nem elég áthatóan sikerül lebonyolítani bármely oknál fogva, illetve ha az oktatási intézmény vezetése nem áll ki kellő mértékben a változás mellett, akkor ez is hozzájárul ahhoz, hogy a karrier iroda nem lesz kellően elfogadott.

Egyes interjúkból kiderült az is, hogy a felsőoktatási intézmény munkatársai gyakran nehezményezik, hogy a vezetés nem vonta / vonja be őket a karrier iroda tervezési és megvalósítási folyamatába, ami további ellenérzéseket váltott / vált ki a munkatársakból a karrier irodával szemben.

Az ilyen sikertelennek mondható pályázati projektek lezárása után – ugyan új munkatárssal, új irodával és annak teljes berendezésével gazdagodva, de nem központilag szervezett módon

fog tovább folyni a szakmai gyakorlatok szervezése lebonyolítása az intézményekben, annak minden negatív velejárójával, azaz „MARAD MINDEN A RÉGIBEN”.

A bolognai folyamat keretében megreformált, kimenet-orientált felsőoktatás most induló, új akkreditált kurzusai – a bolognai irányelvek szerint, a módosított felsőoktatási törvénynek megfelelően – nagyobb hangsúlyt helyeznek a gyakorlati képzésre és oktatásra. Ennek eredményeképp a korábbinál több kurzusok követelményei között szerepel a szakmai gyakorlat, melynek hangsúlyos volta egyes – korábban is létező – szakokon újdonság, ahol pedig korábban is hasonlóan hangsúlyos követelmény volt, ott pedig gyakran hosszabb szakmai gyakorlati idő jelent újdonságot a hallgatók számára. Ám attól, hogy valahol kötelezővé tették, vagy mostantól hosszabb szakmai gyakorlatot kell végezni, önmagától még nem lesz annyira jó, hogy minden érintett számára a lehető legtöbb potenciális előnyt nyújtsa.

*„Ugyan az új felsőoktatási törvény hosszabb szakmai gyakorlatot ír elő az alapképzési szakokon, de nem ez lett volna a legfontosabb, hanem az, hogy a szakmai gyakorlatok kusza egyetemi világát rendezze.”*

Részlet az egyik észak-magyarországi felsőoktatási intézményben működő karrier iroda vezetőjével készült interjúból

A szakmai gyakorlati helyek mennyiségével szemben – a bolognai folyamat miatt – megnövekedett igényt az oktatási intézmények napjainkban is működő szervezeti egységei nem vagy csak nehezen fogják tudni kielégíteni, ezért egyre több felsőoktatási intézmény vezetése kényszerül átvilágítani, megreformálni vagy éppen felállítani a szakmai gyakorlati rendszerét (a gyakorlati helyek megszervezésétől a hallgató teljesítményének értékeléséig).

## 4.4. A szakmai gyakorlati képzés szervezése, lebonyolítása

### 4.4.1. Szakmai gyakorlati hely keresése

„Ez ma egy erősen kézi vezérelt rendszer” – hangzott el egy szakmai gyakorlatért felelős tanárral készült interjúban.

Az általunk készített tanári, oktatói interjúk mindegyikéből az derült ki, hogy átfogó központi rendszerek hiányában alapvetően a szakoknál, szakirányoknál kijelölt munkatársra, munkatársakra hárul a szakmai gyakorlati képzés megszervezése, adminisztrációja. Van, hogy ez benne foglaltatik az intézmény valamely szabályzatában, azonban sok intézménynél nincsen pontosan szabályozva maga a szakmai gyakorlat folyamata. Gyakran a szokásjog alapján történik a szakmai gyakorlat követelményeinek a meghatározása, a gyakorlati képzés szervezése, adminisztrálása és ezért, illetve a jogi fejezetben bemutatott hiányosságok miatt mutat olyan vegyes képet a hazai, felsőoktatásbeli szakmai gyakorlati képzés.

Éppen azért, mert a felsőoktatási törvényben nem pontosan definiált a szakmai gyakorlat pontos követelménye, az oktatási intézmények egyes szakjai, szakirányai lehetőségeikhez mérten igyekeznek a hallgatóval szemben támasztott követelményeket megfogalmazni.

Ez azt jelenti, hogy amely szakon, szakirányon

- ez törvényileg nem kötelező és/vagy
- akár a szak, szakirány tradíciói, netán – épp ellenkezőleg – annak túl fiatal volta miatt a *szak, szakirány akkreditált* követelményei nem teszik kötelezővé és/vagy,
- túl nagy számú hallgatót oktatnak és / vagy
- teljes egészében vagy a megfelelő számban hiányoznak a munkaerőpiaci kapcsolatok és/vagy,
- a szakmai gyakorlati képzéssel együtt járó pénzügyi, humán erőforrás igény miatt vagy nem is követelik meg szakmai gyakorlat teljesítést vagy inkább intézményen belüli szakmai gyakorlatot, illetve azzal egyenértékű követelményeket fogalmazznak meg a hallgatók számára. Természetesen csak azok a szakok tudnak differenciálni, melyeken a törvény nem teszi kötelezővé a külső, nem felsőoktatási intézményi keretek között folyó gyakorlati képzést.

Így tudják maguk számára megkönnyítik a saját dolgukat, hiszen nem kell folyamatosan és tudatosan bővíteni, építeni, mélyíteni a szakmai kapcsolataikat, ráadásul nem kell kezelniük az oktatás eltömegesedésével együtt járó, mennyiségi problémát sem a szakmai gyakorlati képzés során.

A belső gyakorlati képzéshez általában adottak a feltételek, de legalábbis olyan feladatokat várnak el, olyan gyakorlati órákat tesznek kötelezővé, melyek a szak, szakirány tanárai, oktatói szemében kiválthatják a gazdálkodó szervezetnél eltöltött, külső szakmai gyakorlatot. Nem mellékes az sem, hogy a szakmai gyakorlat teljesítését a szak, szakirány tanárai, oktatói igazolják, ami biztosítja, hogy gond nélkül elfogadják a maguk által megfogalmazott követelményeket a szakmai gyakorlat teljesítéseként.

Ez ugye könnyebbséget jelent az oktatási intézmény munkatársai számára, hiszen teljesíteni tudják a szak, szakirány akkreditációjában foglaltakat, azonban ezzel az eljárással csökkentik a hallgatók munkaerőpiaci esélyeit, hiszen nem mennek végig azon a szocializációs folyamaton, melyet fentebb bemutatunk és nem sajátítanak el olyan készségeket, képességeket és tudásokat, melyeket a munkaerőpiac elvár és az oktatási intézmény falain belül eltöltött idő alatt nem tudnak / nem tudhatnak elsajátítani, nem is beszélve a gyakorlatra nem kötelezett hallgatókról.

A kutatás során kevés olyan szakkal, szakiránnyal találkoztunk, ahol az oktatási intézmény falain belül szervezett gyakorlati képzést ne alkalmazták volna akár, a külső szakmai gyakorlati képzések mellett, mintegy kiegészítő, kiegészítő módszer.

Az intézmény falain belül folytatott szakmai gyakorlatnak van egy speciális esete is, amikor a tanár, oktató vonja be a saját tudományos munkájába, vagy piaci kapcsolatrendszerén keresztül szerzett kutatási-, fejlesztési tevékenységébe a hallgatót. Az ilyen esetekben általában a tanárok, oktatók igyekeznek szelektálni a hallgatókat, hogy a legjobbakkal dolgozzanak együtt, de az sem ritka, hogy a tanárok, oktatók a belső szakmai gyakorlatok keretében tanítják be azokat a hallgatókat, akiket a későbbiekben saját cégükhöz kívánnak felvenni.

Ebben az esetben a tanárok, oktatók, mintegy mentorként foglalkoznak a hallgatókkal, akik védett környezetben végzik a szakmai gyakorlatot, azonban olyan mértékben elmélyíthetik szakmai elméleti tudásukat, mely fontos lehet a munkaerőpiacon, azonban ez sem tudja pótolni a – csak valós munkaerőpiacon megszerezhető – készségek, képességek, tapasztalatok hiányát.

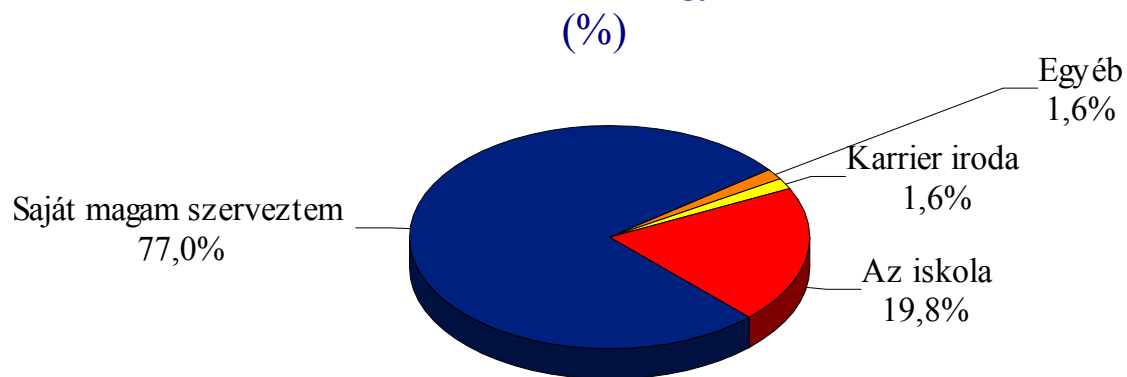
A kutatásunk során felkeresett felsőoktatási intézményeknél azonban, jellemzően a külső szakmai gyakorlat teljesítését várták el a hallgatóktól.

Egy-két példától eltekintve, alapvetően a hallgatóknak kell megkeresni a gyakorlati helyet, ahol fogadják őket gyakorlati képzésre. Ennek oka:

- a munkaerőpiaci kapcsolatok hiánya,
- az oktatási intézmények munkaerejének leterheltsége (munkaerőhiány),
- nem tudják a szakok, szakirányok munkatársai kezelni az összes személyes körülményt, mely befolyásolja a szakmai gyakorlati helyek kiválasztását egy hallgató számára.

Ezt igazolják a hallgatói kérdőívük adatai is, mely szerint a megkérdezett hallgatók 77%-a magának szervezte a szakmai gyakorlati helyet, míg a válaszadók egyötödének az oktatási intézmény.

## 1. Ki szervezte a szakmai gyakorlatot?



A felsőoktatási intézmények munkaerőpiaci kapcsolatainak hiányáról fentebb már írtunk, azonban arról is szót kell ejteni, hogy az oktatási intézményeknél kialakult pénzügyi helyzet miatt, nincs külön ember, aki csak a szakmai gyakorlat szervezésével, lebonyolításával foglalkozzon<sup>9</sup>. A szakmai gyakorlati helyek keresése ráadásul nagyon időigényes tevékenység, melyet az intézmények a már bemutatott okok miatt nem tudnak kizárólagosan magukra vállalni.

*„A diákok egyénileg szervezik a gyakorlatot, mely kötelező a diplomához. Mi csak akkor avatkozunk be, ha a hallgató még húsvét előtt sem tudott nyilatkozatot hozni. Ilyenkor általában azokat a régi diákokat tudjuk felhívni, akik nálunk végeztek és még mindig élő a kapcsolat. A másik lehetőségünk, hogy a személyes ismeretségeken keresztül igyekszünk a hallgatónak gyakorlatot intézni. De én ezt azért nem szeretem, mert ezzel nem tanul a diák, mert ölébe hullik a gyakorlati hely, pedig ezért más diákoknak nagyon meg kell dolgoznia.”*

Részlet az egyik közép-magyarországi felsőoktatási intézményben tanárával készült interjúból

Van olyan szak, szakirány, ahol olyan gazdag az oktatók munkaerőpiaci kapcsolatrendszere, hogy az amúgy sem túl nagy számú hallgatói csoport minden tagja több gyakorlati hely közül is válogathat, azonban ez nagyon ritka. A leginkább az a jellemző, hogy a tanárok, oktatók a kis számú ”mozgósítható” munkaerőpiaci kapcsolataikat<sup>10</sup> – mintegy ”kiindulási alap”, vagy mintegy ”utolsó mentsvár” – ajánlják fel a – kereséssel nehezebben boldoguló – hallgatóknak, de ezen kívül nem tudnak és nem is akarnak belefolyni a keresésbe.

Teszik ezt azért, mert minden hallgatónak megvannak az egyedi igényei, elképzelései és lehetőségei és a szakmai gyakorlati helyek is különféle jellemzőkkel bírnak, melyeket a hallgatóknak szükséges mérlegelnie.

---

<sup>9</sup> Ez az a kialakult helyzet, amire jellemzően a karrier irodák felállításával válaszolnak az intézmények.

<sup>10</sup> Gyakran a korábban végzett hallgatók aktív kapcsolatot ápolnak az oktatási intézmények tanáraival, oktatóival és ők segítenek az adott gazdálkodó szervezetnél a szakmai gyakorlati képzés megszervezésében.

A felsőoktatási intézmények munkatársai az interjúk során elmondták, hogy a legjellemzőbb szempontok, melyek alapján a hallgatók gyakorlati helyet keresnek:

- a szakmai gyakorlati hely földrajzi közelsége a lakóhelyhez,
- a szakmai gyakorlati hely ismertsége, szakmai preztízse,
- remélhető-e ösztöndíj, juttatás,
- a szakmai gyakorlati helyen milyen projektbe, munkába lehet bekapcsolódni.

Ez azonban messze nem az összes szempont, amely befolyásolja a hallgatókat a gyakorlati hely keresése során.<sup>11</sup>

Itt kell megjegyezni, hogy vannak olyan hallgatók is, aki annak ellenére keresnek maguknak szakmai gyakorlati helyet, hogy a szak, szakirány ezt nem teszi kötelezővé számukra. Őket egy személyes, szakmai motiváció vezérli, hogy munkaerőpiaci tapasztalatokat szerezzenek és így igyekeznek megkönnyíteni a későbbi munkaerőpiacra való belépésüket.

Ők gyakorlatilag alternatív úton igyekeznek érdekeiket érvényesíteni, melyet a motiváció mellett, a szakmai gyakorlati helyhez való hozzáférés befolyásol döntő mértékben. Ahogy bemutattuk azonban, a szakmai gyakorlatra kötelezett hallgatók is jellemzően maguk keresnek szakmai gyakorlati helyet, így ezen a téren közel egyenlő esélyekkel indulnak a szakmai gyakorlathoz való hozzáférés terén.

#### ***4.4.2. A szakmai gyakorlat időtartama és időpontja***

A szakmai gyakorlat követelményének a teljesítését az is nehezíti, hogy a kifutó, nem bolognai szakok döntő többségén a hallgatóknak szakonként, szakirányonként változó mértékű, de általában néhány hetes szakmai gyakorlatot kell teljesíteni (jellemzően négy hét). Ezt sok gazdálkodó szervezet kifogásolja, mondván néhány hét alatt nem lehet bemutatni a szervezetet, annak tevékenységeit, technológiáját, munkafolyamatát a hallgatónak úgy, hogy az kellőképpen elmélyítse szakmai tudásukat és tapasztalatokkal gazdagon térjenek vissza az oktatás intézménybe.

---

<sup>11</sup> A hallgatók gyakorlati hely keresésével kapcsolatos szempontjairól bővebben a 6.3. fejezetben írunk.



Vannak olyan szakok, szakirányok, melyek a rövid időtartam mellett elvárják, hogy a hallgató a szakmai gyakorlat során minden héten a szervezet más részlegén teljesítse gyakorlatát. Ezt az elvárást azzal magyarázzák az oktatási intézmények, hogy így legalább egy szervezet minden területére bepillantást nyer a hallgató. Azonban a gazdasági szervezetek ezt, azért nem szeretik, mert a szakmai gyakorlat időtartamát jellemzően keveslik és azt mondják, ha egy ilyen rövid időszak alatt is több részleget kell meglátogatnia a hallgatónak, nem fog olyan mély ismeretekre, tapasztalatokra szert tenni, mintha ugyanezt az időt egy részleg módszereinek, technológiájának, folyamatainak megismerésével töltötte volna.

A gazdálkodó szervezeteknek erre a problémájára megnyugtató választ ad a hatályos felsőoktatási törvény azzal, hogy azokon a bolognai rendszerű alapképzési szakokon, melyeken törvényileg kötelező szakmai gyakorlati követelményt megfogalmazni, a szakmai gyakorlati képzést, egy félévig tartó összefüggő gyakorlatként szükséges megszervezni.

Bizonyos szakok, szakirányok több szakmai gyakorlat teljesítését is elvárják a hallgatóiktól, ahol egy rövidebb – jellemzően négy hetes – és egy hosszabb – jellemzően nyolc hetes – szakmai gyakorlatot kell teljesíteni. Ebben az esetben a rövidebb szakmai gyakorlatra a tanulmányok korai szakaszában kerül sor (általában az első vagy a második év végén), amikor a hallgató nem rendelkezik még mély szakmai ismeretekkel. Ennek a szakmai gyakorlatnak a célja a munka világával és a szakma alapokkal való ismerkedés. A második, hosszabb gyakorlatot a hallgatók, általában az utolsó tanévüket megelőző nyáron töltik, melynek célja a mélyebb gyakorlati ismeretek elsajátítása és információ-, anyaggyűjtés, a kurzus zárásához kapcsolódó szakdolgozathoz.

Az elkészített interjúkból kiderül, hogy az ilyen két részre bontott szakmai gyakorlatnak több értelmet tulajdonítanak a gazdálkodó szervezetek és nem ritka, hogy a hallgatók mindkét szakmai gyakorlatukat egy szervezetenél teljesítik.

A hallgatók – motivációjuktól függően – sokszor úgy hidalják át a gazdálkodó szervezetek által nehezményezett rövid gyakorlati időtartamot, hogy nem csak a követelményben előírt időre mennek el szakmai gyakorlatra. Ez számukra is sokszor kedvező, mert egy hosszabb gyakorlat, nemcsak gazdagabb szakmai és munkaerőpiaci tapasztalattal, de gyakran a végzést követően, vagy akár már a végzés előtt biztos munkaerőpiaci pozícióval járhat.

A hosszabb gyakorlatot a szervezetek, nemcsak azért szeretik jobban, mert a hosszabb idő valóban lehetőséget ad a hallgatók számára szakmai-, munkaerőpiaci tapasztalatszerzésre, de a hosszabb gyakorlat alatt már érdemi munkát is tudnak végezni a hallgatók. Az ilyen hosszabb szakmai gyakorlat lehetőséget biztosít a gazdálkodó szervezeteknek arra is, hogy leteszteljék a hallgatót, hogy vajon érdemes lenne-e időt és energiát fektetni abba, hogy betanítsák, mint leendő munkavállalót, hiszen ahogy a szakmai gyakorlat rendszerének bemutatásánál írtuk, a gazdálkodó szervezetek elsődlegesen a humán erőforrás biztosítása, humán stratégiájuk megvalósítása érdekében kapcsolódnak be a szakmai gyakorlati képzésbe.

A kifutó, nem bolognai szakok döntő többségén a szakmai gyakorlatot nyári szünetben kell elvégezni a hallgatóknak, ami nagyban megkönnyíti a keresési folyamatot, mert a gazdálkodó szervezetek szívesen veszik, ha nyári, szabadságolásokkal terhelt, ezért munkaerőigényes, de alacsonyabb munkaintenzitású időszakban foglalkozhatnak a hallgatókkal.

#### ***4.4.3. A szakmai gyakorlati hely engedélyeztetése, szerződéskötés***

Ha hallgatónak sikerült szakmai gyakorlati képzésére helyet találnia, akkor a következő lépésben egy nyilatkozatot kell kérjen a gazdálkodó szervezettől, melyet a szakmai gyakorlati felelős tanárnál, oktatónál leadva engedélyezteteti a gyakorlati helyét.

Az engedélyeztetés, mint lépés arra szolgál, hogy a hallgató a tanárok, oktatók, szakmai gyakorlati felelős felé bizonyítsa, hogy van egy gyakorlati hely, ahol fogadják. Másrészt így megvan a lehetőség arra, hogy a tanárok, oktatók ellenőrizzék, hogy a hallgató mennyire komoly, milyen szakmai múlttal rendelkező szervezetnél fogja eltölteni a kötelező szakmai gyakorlat időtartalmát.

Nagy eltérés tapasztalható tekintetben, hogy valóban ellenőrzik-e a szakmai gyakorlati helyeket, azok szakmaiságát, kvalitását, ami főként az erőforrás problémákra vezethető vissza. Azonban a bizonyos szakterületek tanárai, oktatói elmondták, hogy komolyabb ellenőrzés nélkül – a szakterület és piacának ismeretében – el tudják dönteni, hogy vajon megfelelő szakmaisággal bíró szervezethez kíván-e menni a hallgató.

Ezt követően kerül sor a hallgatói szerződés megkötésére. A szerződéskötést általában a gazdálkodó szervezetek kezdeményezik, hiszen ezzel a szerződéssel saját magukat, üzleti titkaikat védik a hallgatóval szemben, éppen ezért, igen hangsúlyos a szerződések titoktartási fejezete.

Ugyan a szerződés a hallgató és a gazdálkodó szervezet között köttetik, de mivel a gazdálkodó szervezetek a szerződéskötés során minden lehetőséget igyekeznek megragadni, hogy akár még a törvényben foglaltakat is meghaladó elvárásokat fogalmazzanak meg a hallgatókkal, nem ritkán az oktatási intézményekkel szemben. Ezért gyakran a szakok, szakirányok bekérik ezeket a szerződéseket és ők hagyják jóvá, mintegy "jogvédelemből", ami adott esetben nemcsak a hallgató, de a felsőoktatási intézmény érdekeit is védi (nem ritka, hogy a hallgató által okozott kár megtérítésére kötelezik a hallgató mellett a felsőoktatási intézményt is, törvénytelenül). Egyes oktatási intézmények a szerződést tekintik a szakmai gyakorlati hely meglétét igazoló dokumentumnak és nem kérik be a fent említett nyilatkozatot.

Vannak viszont olyan gazdálkodó szervezetek, melyek nem ennyire felkészültek és nem rendelkeznek ilyen hallgatói szerződésmintával, vagy nincs ezen a téren tapasztalatuk. Ebben az esetben jó, ha az oktatási intézmény a hallgatók számára bocsát egy szerződésmintát, megkönnyítve ezzel mindhárom szereplő részére a szerződéskötés folyamatát.

Már ez a keresési, szerződéskötési procedúra is része annak a tanulási folyamatnak, mely munkaerőpiaci tapasztalatokkal gazdagítja a hallgatókat, hiszen ugyanúgy van a folyamatnak keresési periódusa, prezentálniuk kell a magukat a munkaerőpiaci szereplők felé, végig mennek egy kiválasztási folyamaton (főként, ha nagyvállalkozáshoz, "multihoz" mennek gyakorlatra), érdekeiket képviselni kell a szerződéskötés során.

Ma még nem jellemző a felsőoktatás és a gazdálkodó szervezetek kapcsolatára, hogy hosszú távra kössenek együttműködést. Ezt jól szemlélteti, hogy a szakmai gyakorlatért felelős kollégák elmondásai alapján ritka a hosszú távú, illetve a keretszerződés a két fél között, pedig ez mindkét fél számára előnyös lehet. Az oktatási intézmények ezzel hosszú távra megnyugtató módon rendezhetik a szakmai gyakorlati helyek kérdését, a gazdálkodó szervezetek, pedig hosszú távra megoldhatják humán erőforrás utánpótlási feladataik egy részét.

#### **4.4.4 A szakmai gyakorlat tartalma**

A szerződés-kötés során gyakran nagyon leszabályozzák a képzés folyamatát, azonban az oktatási intézmények, a hallgatók, a szerződés-kötést megelőzően vagy azzal párhuzamosan fontos alapinformációkat nem vagy nem kellő mennyiségben adnak át a gazdálkodó szervezetek számára. A kutatás során csak elvétve számoltak be arról az oktatási intézmények, hogy tájékoztatnák a gazdálkodó szervezeteket arról, hogy a hallgató milyen szakmai- és kiegészítő tudással megy gyakorlatra és, hogy milyen szakmai feladatokkal, eszközökkel, készségekkel, képességekkel kellene megismertetni, gazdagítani. Emiatt a gazdálkodó szervezetek túlzott elvárásokat támaszthatnak a hallgatóval szemben, aminek nem fog tudni megfelelni. Ez feszültséget szülhet, mely kihathat mindhárom szereplőre, csökkentve ezzel a szakmai gyakorlati rendszer hatékonyságát.<sup>12</sup>

*„Ha laza feladatot kapnak a gyakorlatosok, akkor a hallgató is lazábban veszi, ha konkrét feladatot kapnak, akkor azt a legjobb tudásuk szerint igyekeznek elvégezni. Ahol nem kívánják meg a szakmai munkát, ott többször van olyan visszajelzés, hogy nem volt a hallgató túl érdeklődő, de ez nem csak a diákokon múlik. Ahol komolyan veszik a szakmai gyakorlatost, ott általában elégedettek szoktak lenni velük.”*

Részlet egy nyugat-magyarországi felsőoktatási intézmény szakmai gyakorlatért felelős munkatársával

A szakmai gyakorlati helyek a törvényi keretek között, de teljesen az egyedi igényeik szerint használják ki a hallgatók munkaerejét, tudását. Az nem titok, hogy a munkavállalók többsége ingyen vagy olcsó munkaerőként tekint a hallgatókra és ennek fényében igyekeznek az aktuális munkába bevonni őket, a tudásuknak megfelelő mértékben, hogy a hallgató terhet vegyen le a gazdálkodó szervezet alkalmazottainak válláról. Ez néha azzal jár, hogy a hallgatóknak mindenféle szakmaiságot nélkülöző – például fénymásolási, futári – feladatot kell ellátnia.

---

<sup>12</sup> Az informátlanság miatt kialakult feszültségről bővebben a szakmai gyakorlat definíciójáról szóló 2.1.. fejezetben írtunk.

*„A gyakorlat kapcsán a fogadó oldalon is igyekeznek tartalommal megtölteni ezt az egészet, mert ehhez egy három hónapos diplomairás is kapcsolódhat, melyet a vállalat által megfogalmazott probléma is lehet. A diplomaterv során gyakran széleskörű feltérképezést végeznek a hallgatók a konkurenciánál is, ami a gyakorlati hely számára akár piaci előnyt is jelenthet.”*

Részlet az egyik közép-magyarországi felsőoktatási intézmény munkatársával készült  
interjúból

Ahogy azt korábban bemutattuk, a szakmai gyakorlatnak – főként a hosszabb időtartamú gyakorlatok esetén – része a diplomaterv, diplomamunka elkészítése, az ezzel kapcsolatos anyag-, információgyűjtés. Ezt a gazdálkodó szervezetek jellemzően szeretik, mert a hallgató számára fel lehet kínálni akár olyan témát is, melynek feltárása, kidolgozása, megfogalmazása a gazdálkodó szervezet számára aktuális vagy későbbi feladat lehet. Azonban a gazdálkodó szervezetek kínosan ügyelnek arra, hogy a hallgató ne hagyja üzleti-, szakmai titkokról számoljon be szakdolgozatában, ezért ezzel kapcsolatban, a szerződésben véleményezési jogot szoktak kikötni maguknak.

A hallgatóknak jó, ha a gazdálkodó szervezetnél találnak szakdolgozati témát, mert ennek kidolgozása során, tovább mélyítik szakmai-, munkaerőpiaci tapasztalataikat és – főleg bizonyos műszaki, mérnöki szakterületeken – jellemző, hogy a szakdolgozat belépőt jelent a szervezetbe is a végzést követően.

*„A szerződésbe beírjuk, hogy a cég munkaidejében kell a hallgatónak is dolgoznia. A cég feladatot is adhat a hallgatónak mind a két gyakorlat során, a kötelezően elvégzendő feladatok mellett, saját érdekében hasznosíthatja a hallgatót, de a szakdolgozat elkészítésében támogatnia kell.”*

Részlet az egyik észak-magyarországi felsőoktatási intézmény munkatársával készült  
interjúból

Vannak olyan gazdálkodó szervezetek is, melyek csak – a hallgatók szavaival élve – ”alantas”, nem szakmai munkákat bíznak a hallgatókra. Ezek a szervezetek csak az olcsó, ingyenes munkaerőt látják a hallgatókban. Ebben az esetben a hallgatónak kötelessége ezt jelezni a szakmai felelős felé, aki felveszi a kapcsolatot a gyakorlati hellyel. A szakmai

felelősök elmondásai alapján a kapcsolatfelvétel általában segít, de minden évben van rá példa, hogy gyakorlati helyet kell váltania egy-egy hallgatónak emiatt.

A hallgatók általában a gazdálkodó szervezetnél szokásos munkarendben (jellemzően napi 8 órában, heti öt napot) járnak gyakorlatra. Ez általában nem jelent problémát a hallgatók számára.

*„A cégek gyakran találnak valamilyen formát arra, hogy fizessenek a hallgatónak, de ha olyan feladatra is felkérjük, ami nagyobb volumenű, akkor nem ritka, hogy megbízással fizetnek. Egyébként a fizetés egyáltalán nem elvárás a cégtől, de mi annak is örülünk, ha felvállalják a hallgatót.”*

Részlet az egyik észak-magyarországi felsőoktatási intézmény munkatársával készült interjúból

A kutatás során mindegyik oktatási intézmény hangoztatta, hogy nem várják el, hogy a gazdálkodó szervezetek fizessenek a hallgatóknak, de azt tapasztalták, hogy a hallgatók számára ez egy fontos gyakorlati hely keresési szempont és nagyban befolyásolja a szakmai teljesítményüket, motivációjukat is.

A gazdálkodó szervezet által adott fizetés, ösztöndíj mértéke szakmánként változó, bizonyos szakterületeken akár az egy-kétszázézer forintos nagyságrendet is elérheti, melyet sokszor étkezési, ritkábban utazási, lakhatási támogatással egészítenek ki, függően az adott szakma munkaerőpiaci helyzetétől, a hallgató teljesítményétől és egyéb szervezeti szempontoktól.

Egyetlen negatív következményét említették a felsőoktatási intézmények munkatársai a magas fizetéssel, ösztöndíjjal járó szakmai gyakorlatnak. Abban az esetben, amikor már magas vagy kiemelkedően magas fizetést, ösztöndíjat kapnak a hallgatók, a gazdálkodó szervezet elvárásai is magasabbak és ekkor gyakran a szakmai gyakorlat kötelező időtartamát meghaladó, a szorgalmi- és vizsgaidőszakra is átnyúló kötelezettségeket kell vállalnia a hallgatónak, ami miatt gyakran hiányoznak, vagy elhanyagolják az egyetemi kötelezettségeiket.

A szakmai gyakorlat során az oktatási intézmények kérik, hogy a gazdálkodó szervezet jelöljön ki egy olyan – az adott szakmában nagy tapasztalattal bíró, akár oktatási gyakorlattal is rendelkező személyt – képzési felelőst, mentort, külső konzulenszt –, aki a gyakorlat során tanítja, instruálja, mentorálja a hallgatót. Ennek a kérésnek a szervezetek gyakran eleget tesznek, de nem mindig tartják be a képzési felelősre vonatkozó elvárásokat, gyakori, hogy fiatalabb, nem annyira tapasztalat kolléga mellé kerül a gyakorlat idejére a hallgató. Ezt az oktatási intézmények csak ritkán ellenőrzik, de még ha ez a tény ki is derül, a tanárok, oktatók ezt nem teszik szóvá a gazdálkodó szervezetnél, hiszen örülnek, hogy megoldott a hallgató szakmai gyakorlata.

A felsőoktatási intézményekben készített interjúkból az is kiderült, hogy csak ritkán szokott probléma felmerülni a szakmai gyakorlatok során a szervezetekkel kapcsolatban. Ennek oka, hogy a szervezetek ismerik a saját érdekeiket, céljaikat és ennek elérése érdekében cselekszenek. Azonban a hallgatókkal kapcsolatban gyakrabban merülnek fel problémák, melynek okairól bővebben a hallgatókról szóló 6. fejezetben írunk.

#### ***4.4.5. A szakmai gyakorlat ellenőrzése, lezárása***

A felsőoktatási intézmények munkatársai korábban – akár több esetben is – kijártak ellenőrizni a szakmai gyakorlaton lévő hallgatókat, hogy betekintést nyerjenek a hallgató által elvégzett feladatokba, a gyakorlat szakmaiságába, hogy közvetlen visszajelzést kapjanak a hallgatók teljesítményéről.

A kutatás során felkeresett tanárok, oktatók elmondták, hogy napjainkban már egyrészt a hallgatók nagy száma és az oktatási intézmények humánerőforrás kapacitása miatt nem vagy maximum egy tanulóhoz egy alkalommal tudnak kimenni ellenőrizni. Tovább nehezíti a személyes ellenőrzést, hogy amíg korábban egy látogatás alatt egyszerre több diákot is ellenőrizni tudtak, mivel a nagyvállalatoknál egyszerre több diák volt szakmai gyakorlaton, addig most a diákok földrajzilag is szétszórtan és jellemzően egyenként találnak gyakorlatot kisebb–nagyobb gazdálkodó szervezeteknél.

*„Vannak diákok, akik megpróbálnak csalni és ismerősök cégétől szereznek igazolás szakmai gyakorlat elvégzése nélkül. Ezt azonban sok esetben ki lehet szűrni, mert azok a hallgatók, akik valóban elvégzik a szakmai gyakorlatot, másként és más tartalommal írnak beszámolót. Tele vannak meglátásokkal, élményekkel és ez érezhető a leadott irományon is.”*

Részlet az egyik nyugat-magyarországi felsőoktatási intézmény munkatársával készült interjúból

Volt olyan interjúalanyunk is, aki arról számolt be, hogy az adott szak, szakirány szakmai felelőse személyesen nem keresi fel a gyakorlaton lévő diákot, elfogadja a gazdálkodó szervezet igazolását arról, hogy a hallgató elvégezte a szakmai gyakorlatot. Ez egy kiskapu, mely teret enged a csalásnak, amely kiskaput a hallgatók része igénybe vesz tanulmányi kötelezettségének teljesítése során. Ilyen esetben az ismerős, szomszéd, barát, rokon – adott ágazatban működő – gazdálkodó szervezete által kiadott igazolással kívánják, valós gyakorlat elvégzése nélkül, elismertetni szakmai gyakorlatukat. A tanárok, oktatók elmondták, hogy ezt, nagy biztonsággal ki tudják szűrni helyszíni ellenőrzés nélkül is, csupán a szakmai tapasztalatukra és a piaci ismeretükre alapozva, illetve a szakmai gyakorlat zárásaként leadott beszámolók, jegyzetek, dolgozatok olvasása alapján.

Az egyes felsőoktatási intézmények szakjai, szakirányai a hallgatóktól eltérő formában kérik a szakmai gyakorlat teljesítésének igazolását. Vannak szakok, szakirányok, melyek egy hivatalos dokumentumot kérnek a szakmai gyakorlati hely képviselőjének cégszerű aláírásával és emellett a hallgatóknak határidőre el kell készíteni egy beszámolót, dolgozatot, jegyzet, melyben beszámol a szakmai gyakorlat tartalmáról, az elvégzett feladatokról, tapasztalatairól és értékeli a gyakorlati helyet is. Más szakokon, szakirányokon vagy csak a hivatalos igazolás, vagy csak a beszámolót, dolgozatot várják el.

A gazdálkodó szervezetek által kiállított hivatalos dokumentumnak nincs standard formája a szakokon, szakirányokon, ezért – a tanárok, oktatók, szakmai gyakorlati felelősök elmondásai szerint – változó, hogy a dokumentum tartalmaz-e értékelést a hallgató gyakorlati teljesítményével kapcsolatban. Ha a gazdálkodó szervezetek komolyan veszik a szakmai gyakorlatot, akkor jellemzően értékelik a hallgatót.



A tanárok, oktatók, szakmai gyakorlati felelősök elismerték, hogy ha az írott értékelés hiányzik, akkor is csak ritkán járnak utána, kérdezik meg a gazdálkodó szervezeteket a hallgatók gyakorlaton nyújtott teljesítményéről.

Az általunk megkeresett szakok, szakirányok közül csupán egynek a képviselője mesélt arról, hogy a fenti dokumentumokon kívül, a hallgatókkal és a gazdálkodó szervezetekkel is kitöltetnek egy-egy értékelő kérdőívet. Az interjúalany elmondta azt is, hogy a beérkező kérdőíveket senki sem összegzi, csak az egyes tanárok, oktatók tekintik át ezeket az egyedi hallgatói teljesítmény ellenőrzése érdekében. Az adatfelvétel során csupán csak egyik karrier iroda kísérleti projektje esetében számoltak be ilyen feldolgozási, értékelési módszerrel.

Az interjúk során fény derült arra, hogy az oktatási intézményeknél hiányzik egy olyan módszer, rendszer, mely nemcsak rögzíti a visszacsatolás tényét, de egy összesítést és értékelést követően, javaslatok kerülnek megfogalmazásra az oktatási tevékenység továbbfejlesztése érdekében.

A visszacsatolásoknak ez lenne a fő funkciója, hogy a munkaerőpiaci jelzéseit, igényeit közvetítse az oktatási rendszer felé. Ennek elmaradását az oktatási intézmények a módszertan, a pénzügyi források, a munkaerő és a szabályozás hiányával magyarázzák<sup>13</sup>.

Így éppen azok a visszacsatolások nem érik el a felsőoktatási intézményeket, melyek mind a hallgatók, mint potenciális munkavállalók, mind a gazdálkodó szervezetek, mint leendő munkaadók, érdekeinek sikeresebb érvényesítéséhez járulnának hozzá, illetve melyek, a felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti – akár a szakmai gyakorlati képzésen túli – sikeres és hatékony együttműködést segítenék.

---

<sup>13</sup> Gyakran nem teszik kötelezővé a visszacsatolást sem a felsőoktatási intézmények szabályzataiban, sem a hallgatói szerződéseikben.

#### **4.5. Következtetések és kutatási hipotéziseink vizsgálata**

Összegzésül elmondható, a szakmai gyakorlathoz való hozzáférés esélyét döntően a hallgatók személyes, szakmai motivációja és a szakmai gyakorlati helyekhez való hozzáférése befolyásolja. A többi általunk bemutatott tényező csak kismértékben segítheti vagy akadályozhatja a hallgatókat szakmai gyakorlat teljesítésében. Ezt tükrözi az, hogy vannak olyan hallgatók, akik annak ellenére vállalnak szakmai gyakorlatot, hogy az oktatási intézményük ezt nem teszi kötelezővé.

Ebből is látható, hogy az általunk bemutatott szakmai gyakorlati rendszer hármass viszonyában, a hallgatók és a gazdálkodó szervezetek megtalálják azokat az alternatív lehetőségeket, melyek segítségével az érdekeiket érvényesíteni tudják, akár az oktatási intézmények közreműködése nélkül is. Ezek az alternatív megoldások, ugyan nem annyira hatékonyak, mert nagyobb az időszükségletük és többletköltségekkel járnak a két fél részére, de biztosítják mind a hallgatók, mind a gazdálkodó szervezetek érdekeinek maradéktalan érvényesítését.

Amennyiben a felsőoktatási intézmények bekapcsolódnak a szakmai gyakorlati rendszerbe, ezzel növelhetik a folyamatok hatékonyságát úgy, hogy rövidebb idő alatt, költséghatékonyabban talál egymásra a hallgató és a gazdálkodó szervezet, valamint iránymutatást ad a szakmai gyakorlat tartalmára, felépítésére, lebonyolítására nézve. Az oktatási intézményeket a szakmai gyakorlati rendszerük kidolgozottságával, működőképességével, valamint a munkaerőpiac felől érkező igényekkel szembeni tanúsított érzékenységükkel nyilvánítják ki partneri szándékukat a szakmai gyakorlati rendszer szereplői számára.

A felsőoktatási intézményekkel kapcsolatban megfogalmazott hipotéziseinket kutatásunk igazolta. A megkérdezett oktatási intézmények tanárai, oktatói, szakmai gyakorlati felelősei – a feltárt szempontok mellett – kiemelten fontos tényezőként definiálták a munkaerőpiaci kapcsolatokat a szakmai gyakorlat szervezése során, melyek megléte vagy hiánya, alapjaiban van hatással a szakmai gyakorlat követelményeire.

Fény derült arra is, hogy a felsőoktatási intézmények – főként a megfelelő metódusok, pénz, munkaerő és szabályozás hiányában – egy-két kivételtől eltekintve, nem használják fel a munkaerőpiac felől érkező információkat az oktatási tevékenység továbbfejlesztése érdekében, megfosztva ezzel a szakmai gyakorlati rendszer másik két szereplőjét céljainak hatékonyabb elérésétől.

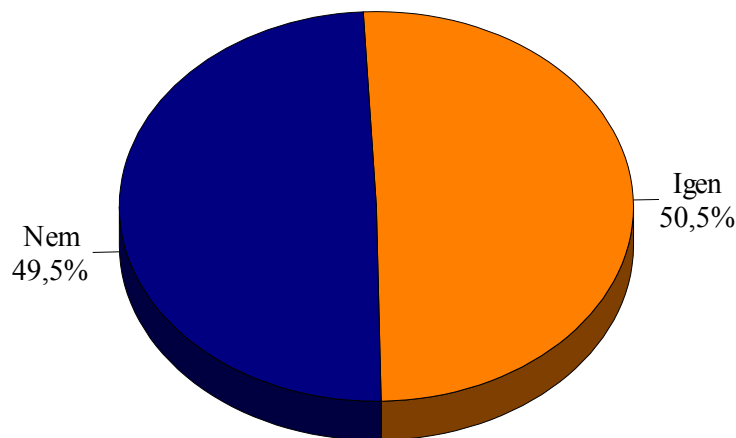
A kutatás során három– eltérő jellemzőkkel bíró – regionális munkaerőpiacon vizsgáltuk az felsőoktatási intézmények szakmai gyakorlathoz való viszonyát, régióként 18 ágazatban. A felsőoktatási intézmények szakjainak és szakirányainak vizsgálata során, sem a vonatkozó adatbázis adatok elemzése, sem az oktatási intézményekkel készült interjúk alapján, nem azonosítható érzékelhető regionális vagy ágazati különbség az oktatási intézmények szakmai gyakorlatához való viszonya szempontjából vagy legalábbis a fejezetben említett okok miatt színes képet mutató szakmai gyakorlathoz való viszonyulás egyes esetei, nem köthetők kizárólagosan egyetlen régióhoz, vagy ágazathoz.

## 5. HALLGATÓK

### 5.1. Akiket vizsgálunk

A kérdőíves adatfelvétel során megkérdezett 750 hallgató nemek szerinti eloszlása kiegyenlített; 54,3%-uk férfi, 45,7%-uk nő. Mivel a szakmai gyakorlat legkorábban harmadévtől esedékes, ezért felsőbb éveseket kérdeztünk, közülük is inkább negyed-ötödéveseket. Közöttük nem csak nagyobb arányban találhatóak már szakmai gyakorlatot végzett hallgatók, hanem az egyes intézményekben több részletre bontott szakmai gyakorlatból is egyre „komolyabb” tartalmúak és követelményűek következnek az idő előrehaladtával, amelyek sokkal inkább nevezhetőek munkatapasztalat-szerzésnek, mint az első, „ismerkedési, tájékozási” célú gyakorlati idő. Ennek eredményeként a megkérdezettek 50,5%-a részt vett már szakmai gyakorlaton.

### 2. A szakmai gyakorlatot végzettek aránya a hallgatók között (%)



A kérdőívezés mellett csoportos interjúk keretében beszélgettünk hallgatókkal a szakmai gyakorlatról, munkatapasztalataikról és karrier-elképzeléseikről, annak érdekében, hogy a kvantitatív statisztikai adatokat a hallgatók személyes tapasztalataival (kvalitatív információk) egészíthessük ki. Ezekből az interjúkból idézetek is olvashatóak e fejezet megfelelő szakaszaiba ágyazva.

A hallgatókkal kapcsolatos hipotéziseink<sup>14</sup>

1. Azokon a szakokon, ahol nem kötelező szakmai gyakorlatot végezni a hallgatóknak, a hallgatók nem keresnek saját maguknak szakmai gyakorlati lehetőséget.
2. A hallgatók olyan szakmai gyakorlati lehetőséget, foglalkoztatót választanak, ahol a munkatapasztalat-szerzés mellett pénzt is tudnak vele keresni.

A szakmai gyakorlatnak felbecsülhetetlen jelentősége van a vállalkozások (amennyiben kiegészítő munkaerőre lelnek a szakmai gyakorlatukat náluk töltő hallgatókban, illetve leendő munkavállalóikat nevelhetik ki) és a hallgatók számára is. Mivel a cégek többsége a pályakezdőktől is gyakorlati tapasztalatot vár el<sup>15</sup>, és ezt ma még mindig a felsőoktatási intézmény szakmai gyakorlata keretében a legkönnyebb megszerezni a hallgatóknak, erre a fiataloknak az iskolák közreműködésével érdemes lenne jobban odafigyelniük. A hallgatók többsége számára a szakmai gyakorlat a munkaerőpiacsal való első közvetlen találkozás. Minél fiatalabb a hallgató, ez annál inkább igaz, az első szakmájukat szerzőkre pedig az adott szakterületen belül szinte biztosan.

## **5.2. A hallgatók között a motiváció a választóvonal**

Kétféle csoportba sorolhatjuk a hallgatókat. Egy részük a választott szakterületén szeretne majd elhelyezkedni, érdekli az, amit tanul és csinál. Ők szeretnék a lehető legtöbb ismeretet megszerezni a tanulmányaik során, elméleti és gyakorlati ismereteket egyaránt. Ők tesznek a legtöbbet azért, hogy pályakezdőként a munkaerőpiacon a lehető legnagyobb eséllyel induljanak, és belátják, hogy ehhez jelentős mértékben szükség van gyakorlati ismeretekre is, amelyeket nem mindig könnyű megszerezni az egyetemeken. A főiskolák ez alól valamelyest kivételt jelentenek, de a gazdálkodó szervezetek visszajelzéseiből ítélve a helyzet ott sem ad okot az elégedettségre.

---

<sup>14</sup> A hipotézisvizsgálat a hallgatói adatok és információk elemzése után, a fejezet végén található.

<sup>15</sup> Egyöntetű a megkérdezett cégek véleménye abban, hogy két pályakezdő jelentkező közül azt választanák munkavállalónak, aki szakmai gyakorlat keretében már szerzett tapasztalatot, ha egyébként minden más tulajdonságukban azonosak volnának ezek a jelentkezők.

*„(...) ahogy néztem az újsághirdetéseket, mindenhol minimum egy év szakmai gyakorlat szükséges, profi nyelvtudás több nyelven, és nálunk a suliban ezen a szakirányon nem kötelező a szakmai gyakorlat, és én ezt szükségesnek láttam, ezért is vagyok én most itt gyakorlaton, tehát én magam kerestem (...)”*

Egy észak-magyarországi felsőoktatási intézmény hallgatója

A hallgatók másik nagy csoportját azok alkotják, akik egyszerűen valamilyen (vagy inkább bármilyen) diplomát szeretnének szerezni, mert meg vannak győződve arról, hogy diplomával könnyebben boldogulnak, vagy éppen valamilyen családi vagy társadalmi elvárásnak szeretnének megfelelni azáltal, hogy továbbtanulnak – olykor mindenféle szakmai érdeklődés nélkül. A felsőoktatási intézményekbe való könnyebb bejutásnak köszönhetően közülük az elmúlt években egyre többen jutnak be az iskolákba és szereznek diplomát. A hallgatók e két csoportjának képviselői valamennyi intézményben és szakon megtalálhatóak.

A „motiváltak” azokon a szakokon is megszervezik maguknak a szakmai gyakorlatot, ahol az nem kötelező, annak érdekében, hogy a diplomaszerzés után a lehető legnagyobb eséllyel „szálljanak harcba” a számukra legkedvezőbb állásokért. Akiknek pedig csupán a diplomaszerzés a céljuk, azok a kötelező szakmai gyakorlatot is igyekeznek a lehető legkönnyebben „megúszni”.

A hallgatók efféle megkülönböztetésére a vállalkozások és a felsőoktatási intézmények képviselői is felhívták a figyelmünket. A két csoport nem csak a szakmai gyakorlat terén tér el egymástól, hanem a képzésben globálisan, illetve majd pályakezdőként, amikor állást keres, és elhelyezkedik valahol.

A munkahelyen, „éles helyzetben” ugyanis kiderülnek a képzés, vagy inkább a hallgató hiányosságai. Az általunk megkeresett foglalkoztatók ezektől a hallgatóktól (gyakorlatosként) és pályakezdőktől (diplomásként) tartanak a leginkább. A képzés alatti érdektelenség, motivátlanság, esetleg a kötelező szakmai gyakorlat „elintézése” az egyik ismerős cégtől szerzett igazolással oda vezethet, hogy az illető nem fog tudni a végzettségének megfelelő munkahelyen elhelyezkedni. Az egyes állásokért más pályakezdőkkel folytatott versenyben egyenlőtlen pozícióba kerül azokkal szemben, akik már az iskola alatt tevékenyen részt vettek saját karrierjük építésében. Még ha a papírok, oklevelek, igazolások szintjén képes is lenne

olyan kedvező képet festeni magáról a csupán „diplomaszerzésre utazó” hallgató, mint a saját maga elé szakmai célokat kitűző társa. Legkésőbb a munkába állásnál fény derülhet a különbségekre.

A vállalkozások kivétel nélkül elkerülik azokat a pályakezdőket, akikről úgy ítélik meg (vagy akikről a próbaidő során derül ki), hogy a betanítása, felkészítése, „kész munkaerővé formálása” több erőforrást igényel, mint amennyi haszon az ő alkalmazásából származik. Annak megítélése, hogy kit érdemes foglalkoztatni, nem mindig az alapos szakmai ismereteken dől el. Szinte minden vállalkozó egyetért azzal, hogy diplomaszerzés után is van mit tanulnia a pályakezdőnek a munkahelyén, a szakmai ismeretek megléte vagy hiánya tehát nem feltétlenül kiválasztási szempont. Sokkal inkább a hozzáállás, a munka iránti érdeklődés és a szakma szeretete számít. A vállalkozások szívesebben alkalmaznak olyan pályakezdőt, akik elhivatott, szereti a szakmáját és érdekli őt az, amit csinál, ellentétben azzal, aki nem rendelkezik ilyen személyes készségekkel. Inkább felvesznek egy elhivatott, érdeklődő pályakezdőt, mint egy olyat, aki nem szereti a munkáját, szakmáját. Az érdeklődés, az odaadás a kiválasztás során még a szakmai ismereteket is pótolhatja, hiszen ők befogadóbbak, nagyobb eséllyel fogják megtanulni a hiányzó szakmai ismereteket is. Míg azok, akik nem szeretik a szakmájukat illetve nem elhivatottak a munkáltatójuk iránt, ritkán teljesítenek az elvárt szinten, kötődés híján nagyobb eséllyel hagyják el a céget, és ronthatják a dolgozók közötti hangulatot is.

Mindezt azért tarjuk fontosnak hangsúlyozni, és kimondottan a hallgatókról szóló fejezetben, mert egyrészt az oktatás (akár mint szervezet, akár mint emberi erőforrás fejlesztési eszköz) egyik legfontosabb közvetlen célcsoportját a hallgatók jelentik (a másik az őket majdan foglalkoztató vállalkozások). Az ő érdekük is kell legyen, hogy a hallgatók a lehető legjobb esélyekkel lépjenek be munkaerőpiacra. Sokan azonban nem látják be, hogy ehhez (mármint az elhelyezkedési esélyek maximális növeléséhez) nem elég elvégezni a főiskolát, egyetemet, és csak ritkán elég ehhez a felsőoktatási intézmények törzstananyaga.

Ha a hallgatók nem használják ki a számukra az oktatás mellett elérhető, munkaerőpiaci esélyeiket növelő eszközöket – mint amilyen a szakmai gyakorlat is – hátrányba kerülnek a munkaerőpiacon azokkal szemben, akik a lehető legtöbbet megtesznek saját maguk fejlesztése érdekében.<sup>16</sup>

Számos személyes és munkaerőpiaci hatása van, ha egy diplomás pályakezdő nem tud elhelyezkedni a képzettségének megfelelően, tehát diplomát igénylő pozícióban.<sup>17</sup> Több vállalkozó (elsősorban termelő ágazatokban) járt már pórul olyan diplomás pályakezdővel, akit középfokú végzettséggel is betölthető pozícióba vettek fel. Megtehetik, hogy diplomással dolgoztatnak, mert a felsőfokú túlképzés miatt könnyebben találhatnak főiskolát, egyetemet végzett fiatalot, mint szakközépiskolából érkezőt. A túlkínálat „lenyomja” a pályakezdő diplomások bérét, és egyfajta továbblépésként is értelmezhető a felsőfokú végzettségük számának bővülése a cégen belül. A legtöbb helyen azonban mégsem vált be ez a „minőségi ugrás”.

A diplomások túlnyomó többsége ugyanis csak átmenetinek tartja azt az állást, amelyben a feladatokat alacsonyabb iskolai végzettséggel is el lehet látni. Az illető kevesebb bért kap, és úgy érzi, „alacsonyabb státuszú” pozícióban dolgozik, mint amilyen a képzettsége szerint megilletné őt. Ebben a helyzetben nem látja megtérülni a tanulásba fordított időt, energiát, pénzt, és örökösen elégedetlenkedik. Nem csak a saját teljesítménye alacsony, hanem elégedetlenségével rontja a kollégái hangulatát is, és folyamatosan „kifelé kacsint”, keresi az új, végzettségének megfelelő állást. Ezért nem lehet rá hosszú távon építeni, nem éri meg felkészíteni, képezni, komolyabb feladatokat rábízni – egyáltalán felvenni. Vagyis az ilyen hallgatók/pályakezdők a diplomás túlképzés miatt nehezebbé vált álláskeresés mellett önmagukat szorítják ki – nem csak a diplomások munkaerőpiacáról, hanem – az érettségivel betölthető szakmák piacáról is!

---

<sup>16</sup> Manapság az irigyelt németországi „szociális piacgazdaságban” is visszaüt a felsőoktatási intézményekben a hallgatók által élvezhető „kényelem”. Az érettségítől kezdve akár 30 éves koron túl is bent lehet maradni a rendszerben úgy, hogy ösztöndíjakkal tartja el magát az ember, miközben alig vagy egyáltalán nem szerez munkatapasztalatot. Ennek eredményeképpen a foglalkoztatók a magas szintű képzettségük ellenére (gyakorlati és munkatapasztalatok hiánya miatt) nem kapkodnak az ilyen pályakezdő diplomások iránt.

<sup>17</sup> A diplomás pályakezdő munkanélküliségnek számos további oka is van, amelyek tárgyalása nem tartozik jelen kutatás körébe.

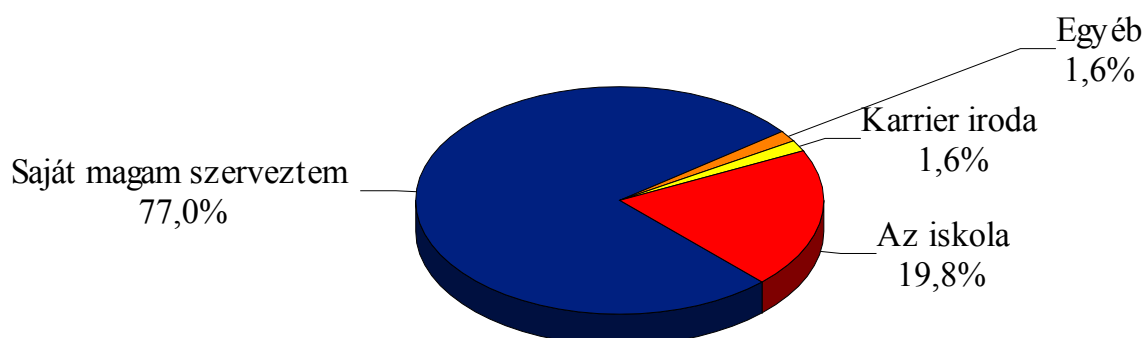


Ezt a képet árnyalja a szellemi szolgáltatást végző (elsősorban a pénzügyi területen) ágazatok vállalkozásvezetőinek véleménye, akik azonos bérköltség mellett inkább diplomásokkal dolgoztatnak olyan munkakörben is, amelyhez középfokú végzettség is elegendő volna. Ők azt vallják, hogy a szellemi foglalkozásaik között könnyebb az előmenetel, gyakoribb az előléptetés. A „belépő szintű” munkakörök többségében inkább minimum követelmény az érettségi, még csak szakirányú középfokú végzettséget sem várnak el. A szakmai ismeretekre a cég betanítja az alkalmazottakat, egy bizonyos szintig történő előmenetelhez pedig inkább rátermettség, jó képességek és gyakorlat kell, mint oklevél. Esetükben tehát van remény a diplomás számára az előléptetésre, nem reménytelen a kijutás az alacsonyabb iskolai végzettséget igénylő munkakörből.

### 5.3. A szakmai gyakorlat megszervezése

Ahogy a felsőoktatási intézményekről szóló fejezetben kitértünk rá, a szakmai gyakorlat lebonyolításának módjai nagyon változatosak. Kezdve azzal, hogy nem is intézményenként, hanem sokkal inkább szakonként eltérő a szakmai gyakorlat kötelező jellege, addig bezárólag, ahogyan a hallgatók gyakorlat alatti teljesítményét mérik és értékelik.

#### 1. Ki szervezte a szakmai gyakorlatot? (%)



A megkérdezettek között található 379 szakmai gyakorlatos alig 20%-a jutott gyakorlóléhoz az iskolája segítségével! Azok közül, akik a kérdőíves felmérés előtt vagy alatt már végeztek szakmai gyakorlatot, elsősorban többségben (77%) vannak azok, akik saját lábukra álltak, és maguknak szervezték a helyet (ezen belül szerepelnek azok is, akik ismerős/családtag/barát útján jutottak a lehetőséghez). Ezt az önállóságot a felsőoktatási intézmények kényszerítik a hallgatókra; sem akkora kapacitásuk, sem pedig olyan széles kapcsolatrendszerük sincsen, hogy egy évfolyamból (mármint azok körében, akik számára kötelező a szakmai gyakorlat) minden hallgatót gyakorlati helyhez juttassanak. Igaz, ebben a 77%-ban benne vannak azok is, akik egy igazolás aláíratásával és az iskolában történő bemutatásával „letudták” a szakmai gyakorlatot.

Az elhivatott oktatók fontosnak tartják a szakmai gyakorlatot, de mivel annak a megszervezése és kézben tartása (akár csak tantárgyanként, szakirányonként) nagyon sok plusz időt és energiát igényel, ezért például nem tudnak minden hallgatónak segíteni a gyakorlati hely megszervezésében. Így az ellen sem tudnak tenni, ha a hallgatók egy része csak igazolást hoz arról, hogy valahol elvégezte a szakmai gyakorlatot. A kötelező szakmai gyakorlat ilyen formájú megkerüléséről nincsenek adataink, ám a jelenség súlyát jelzi, hogy meglehetősen gyakran előkerült a téma, mindhárom elemzési egység részéről.

*„Én úgy érzem mind a két szakon, hogy nagyon örültek annak, ha az ember önállósította magát és saját maga próbált gyakorlati helyet szerezni, és egy kicsit úgy éreztem, hogy a gyakorlati oktatóknak ez egy púp a hátán, hogy ennyi embert el kell helyezni, mert ők is tisztában voltak azzal, hogy ez egy lehetetlen küldetés. De tényleg ezeket a nagyobb gyakorlatokat sokkal jobban figyelemmel követték és nagyobb intenzitással próbálták segíteni (...). Ez szerintem a vak szerencsén múlt, hogy ki hova került, hogy ki mit tudott magának elintézni és hogy az a későbbiekben aztán hogy vált be.”*

Egy nyugat-dunántúli felsőoktatási intézmény hallgatója

A 1. számú kördiagramban 1,6 százalékkal szerepel még a karrier iroda is. Karrier iroda több felsőoktatási intézményben működik (legfeljebb más elnevezéssel), és egyik feladatuk éppen a hallgatók tájékoztatása az általa összegyűjtött szakmai gyakorlati helyekről. Azon szakok/karok számára, amelyek kapacitáshiánnyal küzdenek a szakmai gyakorlat megszervezésében, a karrier iroda fontos segítség lehet. Ugyanakkor meglepődve tapasztaltuk, hogy a közelmúltban alakult, de már működő karrier irodákról néhol még a

szakmai gyakorlattal szemben elkötelezett oktatók sem tudnak. A hallgatók úgyszintén. Pályázati támogatásból megvalósuló karrier iroda azon programja iránt, amelynek keretében a szakmai gyakorlatot végző hallgatók egy egyszerű igénylési folyamat után ösztöndíjban részesülhetnek (a szakmai gyakorlat idejére), olyan csekély volt az érdeklődés, hogy a rendelkezésre álló 21 fős ösztöndíj keretét sem tudta szétosztani az iroda!

A szakmai gyakorlat megszervezésében további 1,6%-kal az egyéb válasz, azon belül az oktatói segítséggel szervezett szakmai gyakorlat képviselteti magát. Ebben az esetben az egyes oktatók a személyes ismeretségén, vagy legalábbis a főiskolával/egyetemmel nem intézményesített szakmai kapcsolataikon keresztül közvetítenek hallgatókat gazdálkodó szervezetekhez.

### 1. táblázat

#### A szakmai gyakorlatosok véleménye a szervezés feladatáról (%)

Ki szervezte a hallgató szakmai gyakorlatát?	Kinek a feladata lenne a szakmai gyakorlat megszervezése?				Összesen
	Iskola szervezze	Karrier iroda (közvetítő) szervezze	Hallgató szervezze	Egyéb	
Hallgató	43,9	19,0	35,3	1,8	100,0
Iskola	62,2	10,8	24,3	2,7	100,0
Karrier iroda	66,7	16,7	0	16,6	100,0
Egyéb	16,6	16,6	50,2	16,6	100,0
<b>Összesen</b>	<b>47,5</b>	<b>17,3</b>	<b>32,8</b>	<b>2,4</b>	<b>100,0</b>

A hallgatóktól megkérdeztük azt is, hogy szerintük kinek a feladata lenne a szakmai gyakorlat megszervezése. A szakmai gyakorlatot végzettek 47,5%-a szerint a felsőoktatási intézmény feladata a szakmai gyakorlat megszervezése. Közel egyharmaduk gondolja úgy, hogy a hallgatónak kellene megszerveznie a saját gyakorlatát, 17,3%-uk a karrier irodára bízna, és 2,4%-uk az egyéb válaszokon belül leginkább a rugalmasságot igényli; az iskola, a hallgató, vagy akár a gazdálkodó szervezetek is szervezhessenek szakmai gyakorlatot. A szakmai gyakorlatot még nem végzettek között (tehát akiknek a szervezésben sincs tapasztalatuk) is ugyanez a sorrend, de a karrier iroda és a hallgató saját szervezésének rovására a felsőoktatási intézménynek adnának valamivel nagyobb szerepet.

## 5.4. A szakmai gyakorlati hely kiválasztásának szempontjai

A hallgatók a szakmai gyakorlati hely kiválasztásakor sokféle szempontot mérlegelnek, különböző súllyal. A kérdőívben megkérdezett szempontokat a felsőoktatási intézmények képviselőivel és a hallgatókkal készített interjúk tapasztalatai alapján a lakó-/tartózkodási helytől való távolság és a megközelíthetőség szempontjával érdemes kiegészíteni. Ezt mindenki azonosan nagy súllyal mérlegeli, mert bár a hallgatók földrajzi mobilitása nagyobb, mint a munkavállalóké, adott időszakban a legegyszerűbben és a legkisebb költséggel a felsőoktatási intézmény (illetve tartózkodási hely) vagy a lakóhely közelében tudnak gyakorlatot vállalni.

### 2. táblázat

A szakmai gyakorlati hely kiválasztásának szempontjai az összes megkérdezett hallgató körében (%)

Kiválasztási szempont	A szempont fontossága			
	Inkább nem fontos	Talán	Inkább fontos	Összesen
Az elméleti tudásom gyakorlatban való kipróbálása	8,3	23,1	68,5	100,0
Szelmába illő feladatok végzése	2,4	13,4	84,2	100,0
Tapasztalatszerzés	1,6	6,7	91,7	100,0
Fizetést kapjak a szakmai gyakorlatért	18,1	32,1	49,8	100,0
Saját képességeimnek megfelelő feladatokat kapjak	8,6	21,9	69,5	100,0
Idegennyelv-tudásom használata a szakmai gyakorlat során	16,2	32,0	51,8	100,0
Nagyvállalathoz / Multinacionális vállalathoz kerüljek	35,2	34,2	30,7	100,0
Vállalkozás presztízse, hírneve	23,0	32,6	44,4	100,0
Új készségeket, képességeket (nem szakmai) sajátíthassak el	4,7	14,9	80,5	100,0
Megtaláljam a leendő munkahelyemet	8,0	17,8	74,2	100,0
Kapcsolatépítés	2,1	9,1	88,8	100,0
<b>Összesen</b>	<b>11,6</b>	<b>21,6</b>	<b>66,8</b>	<b>100,0</b>

A hallgatók azt tartják a legfontosabbnak (91,7%), hogy a szakmai gyakorlat alatt tapasztalatot szerezhessenek. A munkahelyi/munkaerőpiaci szocializáció részeként a szakmai

gyakorlatot nem csak a szakmai tapasztalatszerzés terepeként értelmezhetjük, hanem számos személyi készség kialakulásához, fejlesztéséhez is hozzájárulhat. Kiugróan magas továbbá a kapcsolatépítés, ismeretségek kialakításának fontossága, és harmadik helyen szerepel a szakmába illő feladatok elvégzése a gyakorlat alatt. Érdekes, hogy a kérdőíven a nagyvállalatnál, multinál végezhető gyakorlat esélyét értékelték a legkevesebbre a válaszadók (az adott válaszok mintázatában nincs különbség a szakmai gyakorlatot végzettek és még nem végzettek körében), interjúink (hallgatói és intézményiek egyaránt) azonban ezt kevésbé támasztják alá. Elsősorban a szakmai gyakorlattal foglalkozó oktatók tapasztalata szerint többen jelentkeznek a multinál végezhető szakmai gyakorlatra, mint a kisebb, de főleg a kevésbé vagy egyáltalán nem ismert cégekre, részben az értékesebb referencia, részben pedig az adott cégnél a későbbi könnyebb elhelyezkedés reményében.

*„Most már kihívásra vágyom igazából. Bele a levesbe mindent. Azt gondolom, hogy az hogy így megmutogatják, az nem rögzül annyira az emberben, mint ha saját maga csinálja, saját maga tapasztalja meg azokat a hibákat is esetleg, amiket időközben csinál vagy elvét.”*

Egy észak-magyarországi felsőoktatási intézmény hallgatója

A fizetés vagy pénzbeli juttatás kérdését megvizsgálva a hallgatók azon csoportjai között, ahol kötelező/nem kötelező a szakmai gyakorlat, azt tapasztaljuk, hogy a gyakorlat elvégzésére kötelezett hallgatók számára fontosabb szempont a fizetés (közel egynegyedük szerint nagyon fontos), mint azok számára, akik legfeljebb maguk számára szervezhetik meg a szakmai gyakorlatot (körülbelül egyhatod számára nagyon fontos).

## 5.5. A szakmai gyakorlat tartalmának megítélése

A hallgatóknak két dolog nem tetszik: az egyik, ha szakmai gyakorlat ideje alatt nem szakmai feladatokat végeztetnek velük (vagy éppen csak a sarokban ülnek), a másik pedig, ha a munkavállalóhoz hasonló mennyiségű és nehézségű feladatot bízunk rájuk. Ezek közül inkább a másodikat viselik el, a hallgatói panaszok többsége a méltatlan feladatokra vonatkozik.

A hallgatók értelmes, és a szakmai fejlődésükhöz hozzájáruló tevékenységet szeretnének végezni. A hallgató illetve a gazdálkodó szervezet elfogadja és követi az intézmény által rendelkezésre bocsátott gyakorlati programot a kötelező feladatokról – ha van ilyen. Ha nincs, akkor legtöbbször a vállalkozás határozza meg a teendőket. Általában ismerkedéssel, betanulással kezdődik a szakmai gyakorlat: szabályzatok elolvasása, munkarend megismerése, bemutatkozások. Minél hosszabb a szakmai gyakorlat időtartama, arányaiban annál kisebb ez a betanulási idő, és annál több lehetősége van a hallgatónak magát és a szakmai gyakorlatot hasznossá tenni. Mind a hallgatók, mind a vállalkozások az egy hónapnál hosszabb időtartamú szakmai gyakorlatot preferálják. Az ennél rövidebbeknek legfeljebb orientációs (például szakirány választása előtt), vagy szakdolgozat készítése kapcsán információgyűjtési céllal van haszna.

*„Szerintem a hallgatót mindenképpen olyan közegbe kell helyezni, ahol ő is érzi, hogy neki valamit le kell tennie az asztalra, ez egy nyári gyakorlat és a gyakorlat nem arról szól, hogy most tengünk-lengünk, mindenképpen valamit kell csinálnia. Nem azt mondom, hogy éhbéért, mert szerintem nem erről szólna a nyári gyakorlat, mivel ő is éles munkát kap, megpróbál ugyanúgy dolgozni, mint a többiek, lehet, hogy nem ugyanúgy fog dolgozni, sőt valószínű, de mindenképpen a munkájáért elvárhat jogosan valamiféle megbecsülést. Gondolok itt az anyagiakra.”*

Egy észak-magyarországi felsőoktatási intézmény hallgatója

A szakmai gyakorlatoknak az egyes szakok akkreditációjában szereplő kötelező időtartama rendkívül változatos – a „kifutó” és a bolognai szakok esetén egyaránt, a néhány héttől akár fél évig is terjedhetnek, ugyanakkor vannak (és a lesznek) időbeli megkötés nélküli előírások is.

### 3. táblázat

#### A hallgatók szerint mennyire megfelelő a szakmai gyakorlat időtartama ( total %)

...a hallgatók elméleti tudásának kipróbálásához	...új készségek, tapasztalatok megszerzéséhez		Összesen
	Elegendő volt	Nem volt elegendő	
Elegendő volt	46,5	7,8	54,3
Nem volt elegendő	23,5	22,2	45,7
Összesen	70,0	30,0	100,0

Az összes, szakmai gyakorlatot végzett hallgatónak kevesebb mint a fele érzi úgy, hogy az iskolában megtanult elméleti tudás kipróbálása, és az új ismeretek megszerzése iránti tudásvágyát is csillapítani tudta a gyakorlat során, és több mint egyötöd azok aránya, akik számára a szakmai gyakorlat kevés újat hozott. A szakmai gyakorlatot végzett hallgatók több mint fele elegendőnek érezte a gyakorlati időt a felsőoktatási intézményben megszerzett elméleti tudás „éles helyzetben” történő kipróbálására, és több mint kétharmaduk számára ez az idő új ismeretek megszerzésére is elegendő volt.

A szakmai gyakorlat időbeosztását és -tartamát az is behatárolja, hogy szorgalmi időszakban, vagy azon kívül, szünetben végzi/végezheti el a hallgató. Ha a gazdálkodó szervezetnél töltött időt össze kell egyeztetni az előadásokkal és szemináriumokkal, akkor csak a „részmunkaidős” gyakorlat jöhet szóba. Ez a megoldás nem csak a kevésbé intenzív gyakorlat miatt népszerűtlen (mind a vállalkozások, mind pedig a hallgatók körében), hanem a hallgató teljesítőképességét is próbára teszi. Ha kiegészítő munkaerőként foglalkoznak a szakmai gyakorlatossal, akkor mindenki számára kedvezőbb a teljes idős elfoglaltság. Ezt a hallgatók többnyire csak a nyári szünet alatt tudják vállalni, pedig a vállalkozások nem csak ekkor fogadnának szakmai gyakorlatost. Ágazatonként és akár cégenként is különbözhet a kiegészítő munkaerőként bevethető hallgató iránti igény szezonja, de a képzések illetve az intézmények nem igazodhatnak ennyiféle igényhez.

A hallgatók több mint fele tanítási szünetben végezte a szakmai gyakorlatát, és közel 50%-uk úgy gondolja, hogy ez így is van rendjén (ha választhatna, ismét tanítási szünetben menne). A szünetben teljes egészében a gyakorlatra tud koncentrálni a hallgató, így az teljes időben végezhető, ráadásul nem kell törődnie az iskolai kötelezettségekkel sem, amelyek nem csak az idejét, hanem a figyelmét és energiáját is elvonnák.

A vállalkozások különbözőképpen állnak hozzá a nyári szakmai gyakorlathoz. Egy részük azért fogad szívesebben nyáron gyakorlatot, mert akkor a kisebb leterheltség miatt több idejük marad a gyakorlattal foglalkozni, másik részük pedig éppen a csökkentett kapacitás miatt úgy gondolja, hogy a hallgató nem tudna mit csinálni, annak pedig nincs értelme, hogy csak üldögéljen, unatkozzon, vagy éppen szakmán kívüli feladatokkal töltse az idejét.

#### 4. táblázat

**A szakmai gyakorlat elvégzésének ideális ideje a gyakorlaton részt vett és részt nem vett hallgatók bontásában (%)**

Részt vett-e már szakmai gyakorlaton?	Mikor végeznék szívesebben a szakmai gyakorlatát?			Összesen
	Külön félévben	Szorgalmi időszakban	Tanítási szünetben	
Igen	37,2	25,3	37,5	100,0
Nem	38,4	27,6	34,0	100,0
<b>Összesen</b>	<b>37,8</b>	<b>26,5</b>	<b>35,7</b>	<b>100,0</b>

A tanítási szünet mellett a külön félévben, teljes munkaidőben végzett szakmai gyakorlat fordult elő legnagyobb arányban, a szakmai gyakorlatosok kevesebb mint 10%-a volt részmunkaidős. Érdekes, hogy alig észlelhető különbség a szakmai gyakorlaton már túllévő, és a még gyakorlat előtt álló hallgatók között annak megítélésében, hogy mikor végeznének szívesebben szakmai gyakorlatot. Azok között, akik túl vannak a szakmai gyakorlaton, a tanítási szünet népszerűsége mindössze három tized százalékponttal előzi meg a külön félévben végzendő gyakorlatét. Ezekhez az értékhez képest a szakmai gyakorlatot (még) nem végzettek között a tanítási szünetet kicsivel kevesebben választanák, a különbség pedig a külön félév valamint a szorgalmi időszakban részmunkaidőben végezhető szakmai gyakorlat arányát gyarapítja.



## 5.6. A szakmai gyakorlat munkaerőpiaci értéke a hallgatók szemében

A szakmai gyakorlat munkaerőpiaci értéke a hallgatók szemében sokkal inkább motiváltságukkal függ össze, mint bármi mással. Azok értékelik többre a szakmai gyakorlatot, akik a lehető legtöbbet szeretnének tenni fejlődésük érdekében.

### 3. A hallgatók szerint a szakmai gyakorlat elhelyezkedési esélyt növelő hatása (%)



A legtöbben pozitívan értékelik a szakmai gyakorlat munkaerőpiaci hatását, úgy ítélik meg, hogy növeli elhelyezkedési esélyeiket. Mindössze 14,7% mondta azt, hogy a gyakorlat inkább nem segít az álláskeresésben. Azok viszont, akik nem vettek részt szakmai gyakorlaton, pozitívabban ítélik meg a gyakorlat elhelyezkedési esélyt segítő hatását, mint azok, akik már elvégezték a szakmai gyakorlatot. Érdekes adat ez: a csoportos interjúk azt támasztották alá, hogy nem a hallgatók szakmai gyakorlattal szembeni csalódottsága köszön vissza ebben a kérdésben, annak munkaerőpiaci értékét firtató kérdéseinkre adott válaszokban. A nem szakmai feladatok elvégzésével töltött gyakorlat keserű tapasztalata negatívan befolyásolhatja a megítélést, de ennek valódi értékét a hallgatóknak még nem volt alkalma „éles” álláskereső helyzetben megismerni.

*„Mert az iskolában nem tanultunk ilyeneket, azt sem tudom, hogy hol lehet ezt a nagy tudást alkalmazni. Úgy gondoltam, hogy mielőtt belekerülök ebbe a malomkerékbe, addig iskola*

*után egy kis váltás szükséges. Mindenki azt mondja, hogy tök hülye vagyok, meg miért nem keresek egyből munkát, de én így érzem, hogy ez kell.”*

Egy közép-magyarországi felsőoktatási intézmény hallgatója arra a kérdésre válaszolva, hogy miért vállal saját akaratából fizetés nélküli szakmai gyakorlatot, ahelyett, hogy állást keresett volna

A szakmai gyakorlat ideális esetben többféle tudás, ismeret, készség kialakításához, fejlődéséhez is hozzájárulhat. Ezek közül az egyik a szakmai ismeretek gyakorlatban, éles helyzetben kipróbálása, de ebbe a körbe tartoznak azok a készségek és képességek is, amelyek csak munkakörnyezetben sajátíthatóak el, iskolában nem, és legfeljebb fejleszthetőek, nem tanulhatóak. A szakmai gyakorlatot végzők előnyben vannak a gyakorlatból kimaradó hallgatókkal szemben, hiszen nekik már a tanulmányaik során, diplomaszerezés előtt alkalmuk van olyan ismeretek, készségek, viselkedésmódok megismerésére, elsajátítására, amelyekkel a többiek csak pályakezdőként, a próbaidőben találkozhatnak.

## 5. táblázat

### A szakmai gyakorlat hozzájárulásának megítélése a nem szakmai készségek terén

Készségek	Hozzájárult...			Összesen
	Inkább nem	Talán	Inkább igen	
<b>Csapatmunka</b>	23,1	29,3	47,6	100,0
<b>Kommunikációs készség</b>	11,3	25,5	63,2	100,0
<b>Feladattudatosság</b>	11,8	30,6	57,6	100,0
<b>Kiegészítő berendezések kezelése</b>	34,3	28,5	37,2	100,0
<b>Idegennyelv-tudás</b>	52,5	17,6	29,9	100,0
<b>Probléma-megoldó készség</b>	15,2	23,6	61,2	100,0
<b>Alkalmazkodó készség</b>	11,3	19,9	68,8	100,0
<b>Precizitás</b>	10,7	20,2	69,1	100,0
<b>Szorgalom</b>	11,8	25,1	63,1	100,0
<b>Összesen</b>	<b>20,2</b>	<b>24,5</b>	<b>55,3</b>	<b>100,0</b>

A gyakorlaton részt vett hallgatók válaszai alapján a szakmai gyakorlat leginkább a precizitás, az alkalmazkodó készség és a szorgalom kialakításában illetve fejlesztésében játszott szerepet, legkevésbé pedig az idegennyelv-tudásukhoz járult hozzá. Ez utóbbi valamint a berendezések kezelése és a csapatmunka kivételével a legkisebb értékkel szerepel a skála legmagasabb fokozatában. A hallgatók összességében pozitívnak értékelik a szakmai gyakorlatnak a nem szakmai ismeretek elsajátításához/fejlesztéséhez való hozzájárulását.

## 5.7. Hipotézisvizsgálat

A hallgatókkal kapcsolatos hipotéziseink:

1. *Azokon a szakokon, ahol nem kötelező szakmai gyakorlatot végezni a hallgatóknak, a hallgatók nem keresnek saját maguknak szakmai gyakorlati lehetőséget.*

Ez a hipotézis nem igaz, mert a hallgatókról nem jelenthető ki általánosan, hogy káros, haszontalan kötelezettségként viszonyulnának a szakmai gyakorlathoz. A képet sokkal inkább árnyalja a hallgatóknak a képzéshez, a választott szakjukhoz, szakterületükhöz való hozzáállása. Azon hallgatók, akik nem fordítanak kellő figyelmet és energiát arra, hogy majdan pályakezdőként a lehető legnagyobb eséllyel induljanak a képzettségüknek és végzettségüknek megfelelő állásokért, ők valóban nem tesznek semmit a szakmai gyakorlat érdekében, ha nem kötelező. Ha pedig kötelező, akkor egy részük úgyis megpróbál a lehető legkisebb energiával túllenni a szakmai gyakorlaton. Akik viszont motiváltak és elhivatottak, ők a nem kötelező szakmai gyakorlatot is pótolják maguk számára. Esetükben a szakmai gyakorlat intézményi kötöttségei híján sokkal inkább munkavégzésről szól, és változatos formákat ölthet a szakmai gyakorlat – szerződés, időbeosztás és pénzbeli juttatás terén.

2. *A hallgatók olyan szakmai gyakorlati lehetőséget, foglalkoztatót választanak, ahol a munkatapasztalat-szerzés mellett pénzt is tudnak vele keresni.*

Ez a hipotézis nem igaz, mert a különböző motiváltságú hallgatók típusai a szakmai gyakorlati hely keresési szempontok között is felfedezhetőek. Már a szakmai gyakorlat kötelező jellegének is lehet olyan hatása, amelyen belül a hallgatók ezt a kényszert a pénzbeli juttatással kívánják kompenzálni. Ugyanakkor azok között, akik számára nem kötelező a szakmai gyakorlat, a fizetés szempontjának fontossága kisebb. A szakmai gyakorlat fontosságát, munkaerőpiaci hasznát és értékét felismerő hallgatók (a motiváltak csoportja) számára a fizetés nem szempont, a szakmai jellegű feladatok megismerése, kipróbálása annál inkább.

## 6. GAZDÁLKODÓ SZERVEZETEK

### 6.1. Akiket vizsgálunk

A kutatás során a gazdálkodó szervezetek részéről (vagyis a szakmai gyakorlatosokat fogadó szervezetek közül) jellemzően profitorientált vállalkozásokat vizsgáltunk, így e szervezetekre a továbbiakban vállalkozásként hivatkozunk. Arra voltunk kíváncsiak, hogyan viszonyulnak a szakmai gyakorlathoz, és hogy az attitűdök tekintetében milyen típusú gazdálkodó szervezeteket lehet megkülönböztetni.

A gazdálkodó szervezetekkel kapcsolatos hipotéziseink:

1. A foglalkoztatók egy része a kieső munkaerőt pótolja – alapvetően ideiglenesen – a fiatalokkal, de egyre elterjedtebb az, hogy a jövő munkatársakat készítik fel és tesztelik a szakmai gyakorlat alatt.
2. Azok a foglalkoztatók, akik rövidebb időszakra (általában 1-3 hónapra) fogadnak fiatalokat, azok nem csak a nyári tanítási szünetben keresnek kiegészítő munkaerőt, hanem egész évben várják a jelentkezőket.

Ennek keretében interjúk és kérdőíves felmérés segítségével ismertük meg a vállalkozások szakmai gyakorlathoz fűződő hozzáállását. A három vizsgált régióban megkeresett 180 vállalkozás (régióként 60-60) összesen 32 643 főt foglalkoztat, amelyek közül 5 834 fő (17,8%) felsőfokú végzettségű. Így a megkérdezett vállalkozások átlagosan 181 főt foglalkoztatnak, akik közül átlagosan 32 fő felsőfokú végzettségű. A diplomások elhatárolása azért fontos, mert ha nincs a vállalkozásnál diplomás munkakör, akkor szakmai gyakorlatos fogadásának sincs értelme, hiszen nincs olyan feladat (munkakör), amelyet gyakorolhatna, és olyan mentor sem, aki őt felügyelné, instruálni tudná.

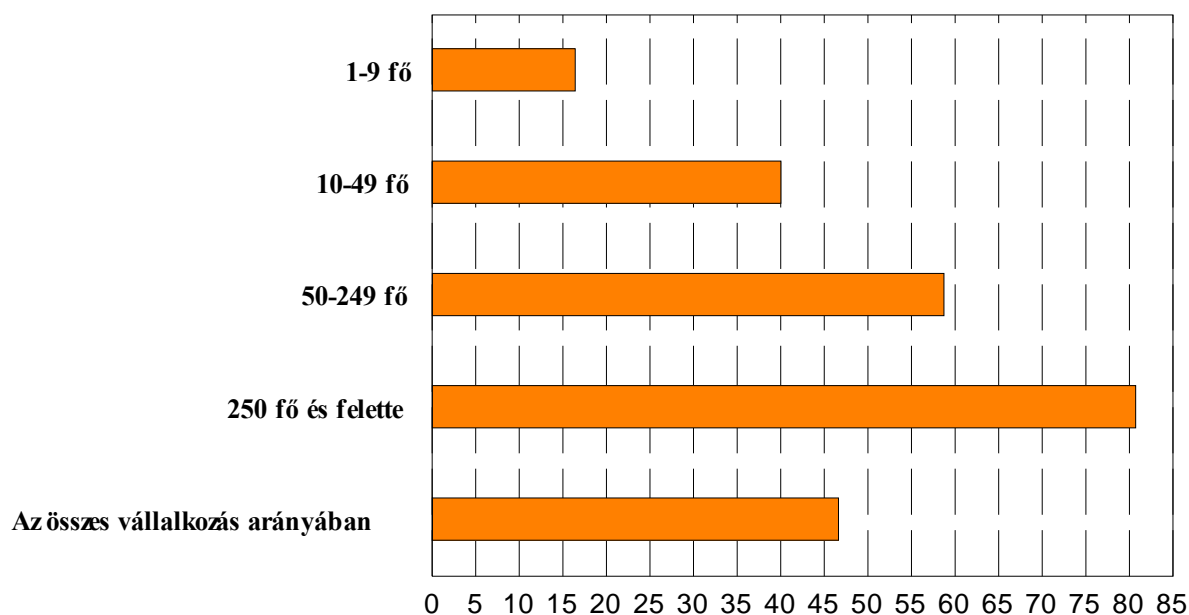
**6. táblázat**

**Megkérdezett gazdálkodó szervezetek ágazati és létszám szerinti eloszlása (db)**

Ágazatok	Foglalkoztatottak száma					
	0-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen	Összesen (%)
1. Élelmiszer, ital, dohány	0	5	3	1	9	5
2. Ruházat, bőripar	2	1	3	3	9	5
3. Textilipar	0	1	1	2	4	2,2
4. Faipar	2	5	2	1	10	5,6
5. Nyomdaipar	0	8	0	0	8	4,4
6. Kohászat, fémfeldolgozás	3	2	2	2	9	5
7. Iroda, számítógép, műszergyártás	0	1	1	2	4	2,2
8. Gép, járműgyártás	0	0	3	1	4	2,2
9. Építőipar	3	11	3	3	20	11,1
10. Építőanyag, cserép, gumi, vegyipar	0	3	2	3	8	4,4
11. Mezőgazdaság	1	3	4	3	11	6,1
12. Kereskedelem, vendéglátás	6	11	3	1	21	11,7
13. Szállítás, raktározás, közlekedés	1	4	3	3	11	6,1
14. Villamosenergia, szennyvíz, hulladék	0	1	0	2	3	1,7
15. Pénzügy, biztosítás	3	4	4	1	12	6,7
16. Ingatlan, gazdasági szolgáltatás	10	3	2	2	17	9,4
17. Oktatás	3	3	2	0	8	4,4
20. Közigazgatás, érdekvédelem	2	7	1	2	12	6,7
<b>Összesen</b>	<b>36</b>	<b>73</b>	<b>39</b>	<b>32</b>	<b>180</b>	<b>100</b>
<b>Összesen (%)</b>	<b>20</b>	<b>40,6</b>	<b>21,7</b>	<b>17,8</b>	<b>100</b>	

A legnagyobb számban a kereskedelmi, vendéglátóipari, valamint az építőipari vállalkozások képviseltetik magukat az adatbázisunkban, a legkevesebb a közszolgáltatókból van. A diplomásokat nagy arányban foglalkoztató pénzügyi illetve a gazdasági szolgáltatási szféra a megkérdezett szervezetek több mint 16%-át adja. A gazdálkodó szervezetek méret szerinti besorolásában a kisvállalkozások vannak többségben (több mint 40%), a második legnépesebb csoport a közepes vállalkozásoké 21,7%-kal. A megkérdezett szervezetek létszám szerinti eloszlása kedvező, mert mint látni fogjuk, a nagyobb létszámú vállalkozások nagyobb eséllyel fogadnak szakmai gyakorlatost, de a kisebbek, akár mikrovállalkozások számára is előnyös lehet gyakorlati hely biztosítása.

#### 4. A szakmai gyakorlatost fogadó vállalkozások aránya létszámkategóriánként (%)

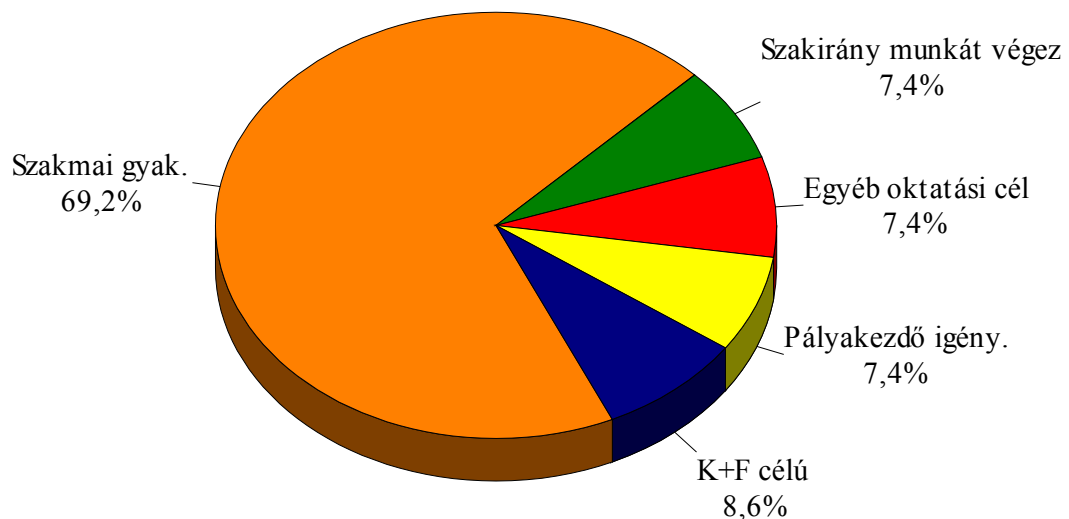


A diagramm jól mutatja, hogy minél nagyobb létszámú egy vállalkozás, annál nagyobb valószínűséggel fogadnak szakmai gyakorlatost. Ennek legfőbb oka, hogy a kisebb vállalkozásoknál sokkal inkább tervezett az elvégzendő munka és az alkalmazott munkaerő létszámának egyensúlya: mivel egy-egy dolgozó foglalkoztatása jelentős anyagi terhet ró a vállalkozásra, ezért a lehető legkisebb létszámmal igyekeznek talpon maradni. Ebben az esetben azonban a vállalkozó számára minden olyan feladat, amely nem a termelékenységet javítja, káros és kerülendő. A szakmai gyakorlatosok fogadása még akkor is ebbe a körbe tartozik, ha egyébként jól jönne a kisegítő munkaerő. Ráadásul régóta tudjuk: minél kisebb egy vállalkozás (a foglalkoztatottak létszámát tekintve), annál inkább univerzális, több feladathoz értő emberekre van szüksége.

Ilyen feltételek között a szakmai gyakorlatossal való foglalkozás „idővesztését” nem engedhetik meg maguknak ezek a vállalkozások. A megkérdezettek egy része meg nem térülő időráfordításként tekint a szakmai gyakorlatossal való foglalkozásra, és nem csak azok látják így, akik még nem fogadtak szakmai gyakorlatost. Esetükben egyszerű lenne azt mondani, hogy – mivel még nem volt dolguk gyakorlatossal, ezért – tapasztalat hiányában tévesen ítélnék, ám interjúink során a szakmai gyakorlatosokat fogadó vállalkozások között is

találkoztunk ilyen véleménnyel. A szakmai gyakorlatosoknak nincs sem kellő tudása, sem pedig tapasztalata ahhoz, hogy „magára” lehessen hagyni a vállalkozáson belül, olyan környezetben, amellyel az esetek többségében még nem találkozott (fiatal, munkatapasztalattal nem rendelkező felsőoktatási hallgatókról beszélünk). Ez egyaránt igaz akkor, ha a szakmai gyakorlatos munkát végez, és akkor is, ha a felsőoktatási intézmény által előírt „gyakorlati programot” gyakorolja.

## 5. A vállalkozások és az oktatási intézmények kapcsolatainak megoszlása a kapcsolat tartalma arányában (%)



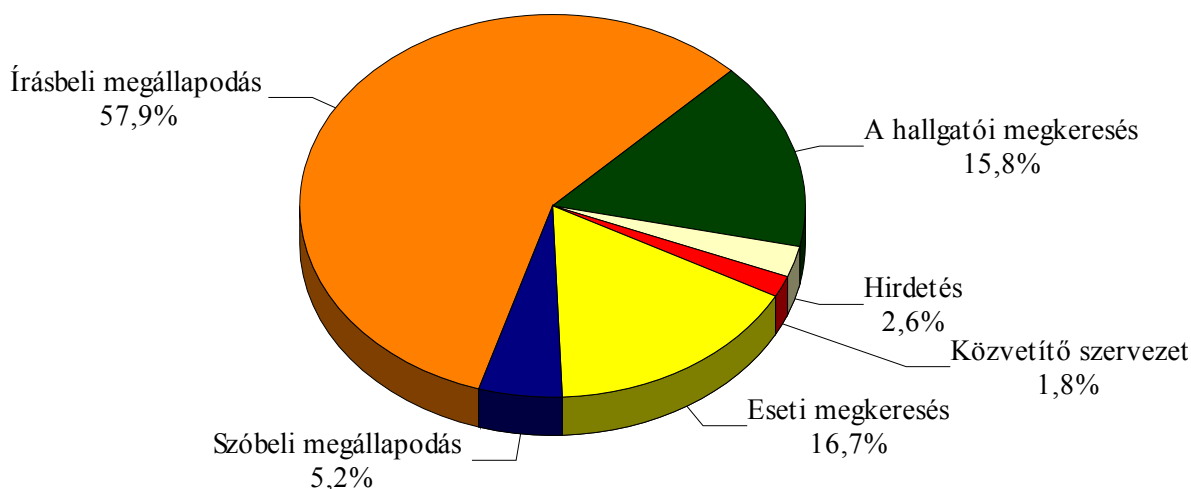
A megkérdezett vállalkozások közül 84 szervezet (46,9%) fogadott már szakmai gyakorlatot. Ehhez képest mindössze 69 (38,3%) szervezetnek van jelenleg bármilyen kapcsolata felsőoktatási intézménnyel, amelyen belül – a kapcsolat tartalmát tekintve – messze kimagaslóan, 69,2%-ban a szakmai gyakorlatot vezet. Ez a hallgatók és a vállalkozások aktivitását jelzi a szakmai gyakorlat szervezésében, az oktatási intézményekkel szemben (ezt a hallgatók és a felsőoktatási intézmények körében végzett felmérésünk is alátámasztja). A szakmai gyakorlathoz képest a megkérdezett vállalkozások körében elenyésző például a K+F tartalmú együttműködés (8,6%), vagy a – munkaerőpiachoz visszatérve – pályakezdők, végzett diplomások iránti igény jelzése (7,4%). Ez utóbbi adatot különösen alacsonynak tartjuk, és erre magyarázatképpen a következő választ kaptuk a vállalkozásoktól.



A „divatszakmáknak” számító szakterületeken (például közgazdászok) olyan mértékű a diplomások kibocsátása, hogy a vállalkozások nincsenek rászorulva, hogy közvetlenül megkeressék a felsőoktatási intézményeket munkaerő igényükkel. Kedvükre válogathatnak az állásra jelentkezők közül. Ilyen körülmények között még azt sem szívesen vállalják, hogy a tananyaggal szembeni kritikáikat (ha van) eljuttassák az oktatási intézményeknek, mert ezzel mintegy kötelezettséget vállalnának arra, hogy a tananyag korrigálása esetén (függetlenül az elért hatástól) majd több pályakezdő diplomást vesznek fel az adott intézményből.

Emellett ugyanakkor egyre inkább terjed a kooperatív képzés modellje, amelyen belül a hallgatók (legtöbb esetben csak egy részük) a felsőoktatási intézmény mellett a vállalkozásnál is elsajátíthat korszerű elméleti (és gyakorlati) ismereteket is. Ennek a tananyagát az intézmény és a vállalkozás sokszor együtt dolgozza ki, és többnyire már a bekerülésért is verseny folyik a hallgatók között; a vállalkozás szelektál. A kooperatív képzés rostáin a hallgatók egy része menet közben, a képzés során „kihullik”, és azok maradnak, akiket a vállalkozás érdekesnek tart arra, hogy a diplomaszerezést követően (esetleg már előtte is) állást ajánljon nekik. Ezt elsősorban (de nem kizárólag) azokon a szakterületeken alkalmazzák a nagyobb vállalkozások, ahol munkaerőhiánnyal küzdenek (például magasan képzett informatikusok, programozók), és már jó előre gondoskodni kívánnak a jó képességű munkaerő utánpótlásáról.

## 6. A szakmai gyakorlatos beszerzési módjai a vállalkozásoknál (%)



A megkérdezett vállalkozások 57,9%-a írásbeli megállapodást köt a felsőoktatási intézménnyel szakmai gyakorlatos fogadására. Ezzel szemben a megkérdezett hallgatók közül azok, akik már voltak szakmai gyakorlaton, 77% mondta azt, hogy saját magának szervezte a gyakorlatot. Nincs ellentmondás, bár a képet természetesen árnyalja, hogy a szakmai gyakorlat szervezése egy-egy egyetemen, főiskolán belül karonként, vagy akár szakonként, szakirányonként is különbözik. Az intézmények alacsony adminisztratív kapacitásuk miatt az esetek többségében nem tudják magukra vállalni valamennyi hallgató szakmai gyakorlatának teljes, „kulcsrakész” megszervezését, az intézmények a vállalkozásokkal kötött írásbeli megállapodás birtokában is általában legfeljebb a vállalkozó címét, a vállalkozások címlistáját bocsátják a hallgatók rendelkezésére, a többit (a szakmai gyakorlat idejét, időtartamát, helyszínét stb.) már maguknak intézik a hallgatók.

## 6.2. Miért fogadnak szakmai gyakorlatost a vállalkozások?

A szakmai gyakorlati rendszer valamennyi szereplője megtalálja a maga érdekeit, hogy részt vegyen ebben a rendszerben. A vállalkozások alapvetően két okból fogadnak szakmai gyakorlatosokat:

1. kiegészítő munkaerőként alkalmazzák őket a szakmai gyakorlat idejére (jogi és szerződéses formától függetlenül);
2. leendő pályakezdő munkavállalók kiválasztásának olyan eszközét látják a szakmai gyakorlatban, amelynek segítségével a lehető legkisebb kockázat mellett választhatják ki a jó képességű hallgatókat, továbbá a gyakorlat idejével lerövidíthetik a későbbi alkalmazásnál elkerülhetetlen betanítási időt.

Azok a szervezetek, amelyek szívesen fogadnak szakmai gyakorlatost (vagyis lelkiismeretesen foglalkoznak velük, vagy éppen munkavégzés keretében „éles” szakmai feladatokat kapnak a hallgatók), hosszú távú munkaerőpiaci terveikbe illesztve teszik ezt. Ezen belül nagyon gyakori, hogy a jól teljesítő szakmai gyakorlatosnak akár már iskolai éveiben állást ajánl a cég.

Érdekes a közgazdász és pénzügyi szakos hallgatók szakmai gyakorlatának és munkaerőpiaci helyzetének kettőssége. A vállalkozások egybehangzóan jelentették ki, hogy „*ha eldobunk egy követ az utcán, nagy valószínűséggel közgazdászt találunk el*”. Egy jó nevű banknál akár

több ezer önéletrajz is összegyűlhetett már a jelentkező pályakezdőktől. Mégis – vagy inkább épp ezért – különös hangsúlyt fektetnek a megfelelő ember kiválasztására, a rendelkezésre álló pályakezdők széles rétegéből is. Ezzel az a vállalat célja, hogy a pályakezdő diplomások közül kiválassza a legjobb képességűeket, és még az is pozitívum a cég számára, hogy a fiataloknak ez lesz az első munkahelye (mármint azoknak, akiket a gyakornoki program végén „megtartanak“), így pedig mentesek a más vállalatnál megszerzett, megismert és berögzült szokásoktól, fogásoktól.

A kutatás egyik legfontosabb tapasztalata a vállalkozások dualitása a szakmai gyakorlat területén. Vagyis alapvetően (de nem kizárólag) azok a vállalkozások fogadnak szívesen szakmai gyakorlatost, amelyek prosperálnak, fejlődnek, vagy stabil piaci pozíciójuk mellett megtehetik, hogy ezt az oktatási jellegű tevékenységet felvállalják. Amely cégek nem fogadnak szakmai gyakorlatost, leginkább pénzügyi, gazdasági okokat említenek.

*„Persze lehet, hogy voltak kisebb kudarcok, amiket nem kötöttek az orrunkra, de az biztos, hogy a szakmai gyakorlat ambíciózus cégek és ambíciózus hallgatók találkozása, arról meg vagyok győződve.”*

Egy közép-magyarországi felsőoktatási intézmény oktatója

A szakmai gyakorlatos fogadása, a vele való foglalkozás ugyanis nem csak időrabló (leköti az adott dolgozót, „jó esetben” egyszerre csak egyet), hanem kockázattal is jár, főleg (de nem kizárólag), ha a gyakorlatos munkát is végez a gyakorlat alatt. A tapasztalatlanság ugyanis könnyen szül hibákat, de nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a szakmai gyakorlat egyik lényege éppen a gyakorlási lehetőség megteremtése a hallgatók számára. Hagyni kell őket gyakorolni, hibázni is, hiszen abból is csak tanulnak. Ez az időszak arra is kitűnően alkalmas lehet, hogy lecsökkentsse a pályakezdők betanítási idő- és költségigényét, de nem mindegyik vállalkozás képes megtenni ezt a „befektetést”, kiváltképp akkor, ha a szakmai gyakorlatos hallgató pályakezdőként majdan nem az ő csapatát erősíti.

Azok a vállalkozások, amelyek nem fogadtak még szakmai gyakorlatost, az alábbi indokokat fogalmazták meg:

1. *„nem kerestek meg minket ilyen igénnyel”*

A szakmai gyakorlatost még nem fogadott 96 vállalkozás 39,6%-ánál sem hallgató, sem pedig felsőoktatási intézmény nem jelentkezett a szakmai gyakorlat elvégzésének

igényével, ugyanakkor nem látják akadályát, hogy egy megkeresés esetén fogadjanak szakmai gyakorlatot.

## 2. *„nem tudánk vele foglalkozni”*

Jelentősnek mondható még azon válaszadók aránya, akik valamilyen okból nem tudnak foglalkozni a szakmai gyakorlatossal. A válaszokat kifejtve kiderül, hogy leginkább az adott vállalkozás általános gazdasági és munkaerőhelyzete határozza meg ezt a hozzáállást; kapacitáshiány miatt nincs ember, aki tudna foglalkozni a szakmai gyakorlatossal. Mindenki annyira leterhelt, hogy nem engedhetik meg maguknak, hogy az oktatás miatt bármelyikük kiessen a „termelésből”. Ugyanakkor az adott vállalkozások gazdasági/pénzügyi helyzete sem teszi lehetővé, hogy a munkaerő nagyfokú leterheltségén akár új emberek felvételével, akár szakmai gyakorlatos fogadásával enyhítsenek. A szakmai gyakorlatos fogadása pedig akkor sem megoldás, ha kiegészítő munkaerőként alkalmaznák úgy, hogy nem fizetnek neki, mert ekkor sincs ingyen! A szakmai gyakorlatos hallgató még nem „kész munkaerő”; hiányos a szakmai tudása, és nincs tapasztalata, így betanítás, felkészítés nélkül (amely szintén időbe és pénzbe kerül) a legtöbb esetben csak alacsonyabb hozzáadott értéket jelentő munkára vehető igénybe. Akkor pedig már inkább egy szakiskolás...

## 3. *„képzés nélkül nem tudunk gyakorlatot fogadni”*

Mit is jelent ez? Egyrészt a válaszadók többsége kiegészítő munkaerőként tekint a szakmai gyakorlatosra, másrészt viszont épp erre nem tudják használni a szakmai gyakorlatot, mert az ő oktatási intézményből hozott tudása nem elegendő ehhez. „Enyhítő körülményként” figyelembe vehető, hogy néhány egyetemen több (2-3) szakmai gyakorlatot is előírnak a hallgatóknak, amely gyakorlatokat meghatározott félévben illetve tanévben kell elvégezni. Érthető, hogy például az ötéves közgazdász képzés harmadik évében teljesített szakmai gyakorlat célja inkább tájékozódás, mint gyakorlás vagy éppen munkavégzés. A pályakezdő diplomások felkészültségét firtató kérdőíves és interjúk kérdésekre adott válaszokban azonban ismét előbukkan a fiatalok tudásával szembeni elégedetlenség: sokszor hónapok telnek el, mire kész munkaerőt faragnak egy cégnél a pályakezdőből, és nem csak a cégspecifikus ismeretek (termékek, szolgáltatások, munkafolyamatok) hiányozhatnak, hanem egyes alapvető fogások, módszerek gyakorlati alkalmazásának képessége is, az ágazatok fejlődése által a cégektől és rajtuk keresztül a munkavállalóikból kikényszerített új tudásokról nem is beszélve.

A pénzügyi ágazatban jellemző még, hogy a munka bizalmi jellege miatt nem szeretnének szakmai gyakorlatost fogadni (például könyvelés, adótanácsadás). Ám nem minden pénzügyi vállalkozás esetében van ez így. A pénzintézetek (bankok, takarékszövetkezetek) egy része ezt úgy oldja meg, hogy gyakorlatoisaik nem kerülnek kapcsolatba ügyfelekkel vagy bizalmas adatokkal, de emellett még számos szakmai feladatba bepillantást nyerhetnek.

Mindezek fényében – kiegészítve az interjúzás során szerzett tapasztalatokkal – úgy látjuk, hogy sok vállalkozás csak akkor fogadna szakmai gyakorlatost, ha a hallgató munkát tudna végezni nála, tudásának illetve tapasztalatának megfelelően – olcsó munkaerőként – besegítene a dolgozóknak. Ezt támasztja alá, hogy a szakmai gyakorlatost fogadó vállalkozások közel kétharmada (60,7%) valóban kiegészítő munkaerőként „használja” a gyakorlatost, aki így tehermentesíti a dolgozó(ka)t.

### **6.3. Szakmai gyakorlatoosokkal való elégedettség**

Az interjúalanyok több esetben panaszkodtak a felsőoktatási képzés minőségéről. Konkrétan a tananyagok illetve a tanárok tudásának elavultságát, vagy bizonyos szakterületek hiányát, hiányosságait nevezték meg negatívként. Ilyenkor a vállalkozások a szakmai gyakorlattal is pótolnak valamit a hallgató hiányzó tudásból. Ugyanakkor a kérdőívvel felkeresett vállalkozások között éppen a szakmai alapismeret az egyetlen, amellyel kapcsolatban nem találtak még felkészületlennek ítéhető szakmai gyakorlatoossal. Nehéz megítélni a felkészületlenséget. A felsőoktatási intézmények legtöbbször átadják a vállalkozói szféra által elvárt ismereteket, amelyeket azonban a szakmai gyakorlatoosok még nem tudnak használni, a gyakorlatban alkalmazni. Ez a hiányosság, pedig gyakran vonja maga után azt a következtetést, hogy hiányoznak a szakmai ismeretek.

## 7. táblázat

### A szakmai gyakorlatosokkal való elégedettség mértéke (%)

Értékelési szempont	Felkészületlen	Megfelelő	Felkészült	Összesen
Szakmai alapismeretek	0	45,7	54,3	100,0
Munkafolyamat ismerete	1,3	52,5	46,3	100,0
Üzleti, üzemgazdasági ismeretek	5,9	49,0	45,1	100,0
Ügyviteli folyamat ismerete	12,1	60,6	27,3	100,0
Új technológiák ismerete	3,9	49,0	47,1	100,0
Számítógép használat	1,3	23,7	75,0	100,0
Nyelvtudás	12,5	55,6	31,9	100,0
Egyéb készségek (pl.: problémamegoldás, csapatmunka, ügyfélkezelés)	4,2	65,3	30,6	100,0
Vezetői készség	18,2	81,8	0	100,0
Helyzetfelismerő, problémamegoldó készség	1,6	62,9	35,5	100,0
Alkalmazkodóképesség, rugalmasság	4,9	44,4	50,6	100,0
Gyakorlatorientált beállítódás	2,5	53,8	43,8	100,0
Precizitás	3,7	57,3	39,0	100,0
<b>Összesen</b>	<b>4,4</b>	<b>51,8</b>	<b>43,8</b>	<b>100,0</b>

A kérdőíven tizenhárom szempont alapján vizsgáltuk, hogy mennyire vannak/voltak megelégedve a náluk szakmai gyakorlatot töltő hallgatók képességeivel. Eszerint jól teljesítenek a szakmai gyakorlatosok. Összességében megfelelő minősítést kaptak, és csak 4,4%-ban vallották felkészületlennek a hallgatókat a vállalkozások. A vállalkozások nem jeleztek olyan esetet, amelyben ne lennének megelégedve a gyakorlatosok szakmai alapismereteivel, és többségében felkészültnek ítélték a fiatalokat. A legnagyobb mértékben a gyakorlatosok számítógép használói tudásával vannak megelégedve a vállalkozások (75%). A szakmai gyakorlatosok több mint felét felkészültnek ítélték a vállalkozások a szakmai alapismeretek és az alkalmazkodóképesség, rugalmasság terén is.

A vállalkozások 3,9%-ban ítélték felkészületlennek a gyakorlatosokat az új technológiák ismerete terén, többségében megfelelőnek tartják a tudásukat, ennél alig kevesebben vannak, akik felkészültek. Ennek magyarázata, hogy a felsőoktatási intézmények szellemi műhelyként

folyamatosan figyelemmel kísérik a szakterületüket érintő változásokat, és azokat képesek gyorsan beilleszteni a tananyagba. Az új technológiák követése a felsőoktatási intézmények esetében gyorsabb és hatékonyabb, mint a szakképzésben. A vállalkozások sokszor hiányolják az ügyviteli folyamat(ok) ismeretét, amely azonban legtöbbször cégspecifikus, így nem lehet a felsőoktatás feladata ezen ismeretek átadása.

A főiskolai és egyetemi hallgatók idegennyelv-tudása sokat fejlődött az utóbbi években, de még mindig nincs ok az elégedettségre – ahogyan egy élelmiszeripari multi HR-vezetője is megfogalmazta. Néhány szak esetében túlzottan alacsony a diplomaszerzés feltételeként megkövetelt nyelvvizsga száma és szintje, és ritkák a tananyagba iktatott szaknyelvi órák is. A hallgatók vagy a középiskolából hozott nyelvvizsgával mennek végig az egyetemen, vagy saját maguk fizetnek külön nyelvórákat, hogy teljesítsék a diplomaszerzés idegennyelvi feltételét. Ez azonban esélyegyenlőtlenséget teremt a hallgatók között, mert különórákat a hátrányosabb helyzetűek nem tudnak megfizetni.

Legtöbb esetben a vezetői készséget ítélték elégtelennek a vállalkozások, amely azonban fiatalon, munkatapasztalat nélkül még „megbocsátható”. Meg kell jegyezzük, a vezetői készség elemzését hosszas fejtörés eredményeképpen hagytuk benne a tanulmányban; szakmai gyakorlatosok esetében, de akár a pályakezdők szempontjából is nagyobb részt irrelevánsnak tűnik ennek a szempontnak a vizsgálata. Tapasztalataink szerint azonban bizonyos ágazatokban és vállalkozásoknál ez is fontos szempont, illetve minden olyan emberi készség, amely a jó vezető attribútuma. A jó vezetőnek nem csak a szakmájában kell jónak lennie, hanem vezetői típusú beállítódással is rendelkeznie kell, ráadásul alapvetően (de természetesen nem kizárólag) éppen a felsőfokú végzettségű dolgozókból lesz vezető.

A vezetői készséget is azon emberi jellemzők közé soroljuk, amelyek fejleszthetőek, de nem részei az oktatási intézmények tananyagának, csakúgy, mint például a precizitás vagy a rugalmasság. Akciókutatásunk keretében lehetetlen meghatározni, hogy mekkora a felsőoktatási intézmények szerepe vagy éppen lehetősége az emberi készségek fejlesztésében, egy azonban biztos: nem ritka, hogy legalább akkora súllyal szerepelnek az új munkaerő és a pályakezdők megítélésében, mint a szakmai ismeretek. Éppen ezért találhatóak a felsorolt szempontok között szakmai és emberi tulajdonságok egyaránt. Az interjúzás során megkeresett vállalkozások szinte kivétel nélkül kijelentették, hogy a hozzáállás, a szakmai iránti érdeklődés és elkötelezettség akár a gyengébb szakmai ismereteket is ellensúlyozhatja!

Hiszen aki elhivatott – magyarázzák a vállalkozásvezetők –, az úgyis csinálja, megtanulja a szakmát. Aki azonban jó a szakmájában, de az nem igazán érdekli őt, illetve nem elhivatott akár a munkáltatója, akár a szakmája iránt, nem is teljesít jól. Mindez nem csak a diplomásokra, hanem a középfokú végzettségűekre, valamint a szakmunkásokra is vonatkozik.

Az utóbbi időkben került egyre inkább előtérbe ez a munkáltatói nézőpont. A felsőoktatás befogadóképessége az utóbbi néhány évben megháromszorozódott, gyengébb középiskolai eredményekkel is főiskolára, egyetemre mennek a fiatalok, mert nem csak a lehetőségük van erre, hanem a közvélemény is azt sugallja, hogy „csak akkor vagy valaki, ha diplomád van”. Ez a szakmunkásokat – és elsősorban bizonyos hiányszakmákban – foglalkoztató vállalkozások leggyakoribb panasza. Ha a fiatalok egy részének mindössze az a hajtóereje, hogy akármilyet, csak diplomát szerezzen, a szakma szeretetének kialakulása teljesen esetleges. Leghatékonyabban a pályaválasztás idején végzett tájékoztatással lehet csökkenteni ezt a jelenséget, kivédendő az állam és az egyes tanulók, hallgatók, családok számára többletterhet jelentő pályakorrekció költségeit.



#### 6.4. A szakmai gyakorlatosok által végzett tevékenységek

Az interjúzás során felkeresett vállalkozások egyetértettek abban, hogy a szakmai gyakorlatosoknak nincsenek meg azok az ismereteik, amelyeknél fogva azonnal „munkára foghatóak” lennének saját szakterületükön. Nem meglepő módon éppen a gyakorlati ismereteik hiányoznak, amelyeket az oktatási intézményekben nem – vagy csak nagyon korlátozott mértékben – lehet megszerezni, és egyébként ennek megszerzésére irányul a szakmai gyakorlat. A vállalkozások egy része éppen ezért nem fogad szakmai gyakorlatot, vagyis nincs ideje, energiája, embere, erőforrása a betanításra, felkészítésre, még ha utána kiegészítő munkaerőként használni is tudná. Ráadásul a rövidebb időtartamú (például egy hónap) szakmai gyakorlat minderre teljesen elégtelen. Az időigényes betanítás, felkészítés a legtöbb esetben akkor sem hiányozhat, ha a gyakorlatos gyakorló feladatokat kap a vállalkozásnál, hát még ha „élesebb helyzetben” kellene helytállnia.

A vállalkozások közel kétharmada kiegészítő munkaerőként tehermentesíti a dolgozóit a szakmai gyakorlatosokkal. A gyakorlatosok közel egynegyede mintafeladatokat kap a vállalkozásnál, egy részük kész „programot” hoz az oktatási intézményből, hogy milyen fogásokat kell megismernie, kipróbálnia, elsajátítania. Ilyen program alapján a szakmai gyakorlatosok dolgozhatnak is, 15,5%-uk különben a mintafeladat mellett – illetve az után – munkát is végez.

*„Egy szakmai gyakorlatos többségében azt csinálná nálunk, mint egy pályakezdő alkalmazott.”*

Egy bútortervező vállalkozás vezetője

A felkeresett vállalkozások egyöntetűen elutasítják a szakmai gyakorlat olyan típusú megoldását, amikor a hallgatóval nem a fejlődéséhez szükséges illetve nem a szakterületének megfelelő feladatokat végeztetnek. Nem csak legenda, hogy előfordulnak szinte kizárólag kávéfőző, fénymásoló, postára járó és hasonló, nem szakmai feladatokat végző – és emiatt joggal elégedetlenkedő – gyakorlatosok. Ezekből a vállalkozásokból van kevesebb, de előfordulnak ilyenek is. Ezek szinte kizárólag azok közül kerülnek ki, akiket az intézmény vagy inkább az egyes hallgatók keresnek meg, hogy a (kötelező) szakmai gyakorlatukat elvégezhessék a cégnél. A többség azonban azért fogad szakmai gyakorlatot, mert rövid

távon (a szakmai gyakorlat idejére) vagy hosszabb távon (a szakmai gyakorlatosokból válogatva a leendő pályakezdő munkaerőt) így kívánja megoldani munkaerőhiányát.

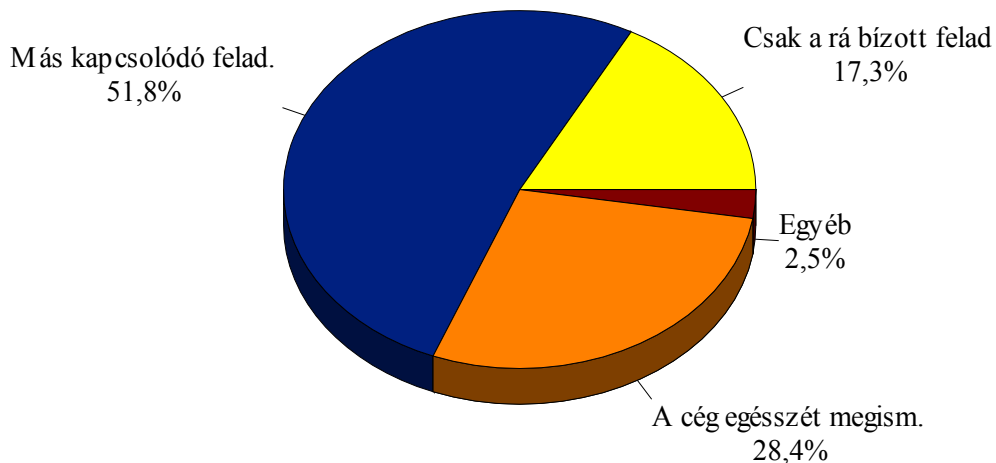
A probléma ott jelentkezik inkább, ahol nagyobb számú hallgató végezné egy időben lelkiismerettel a kötelező szakmai gyakorlatát, de az oktatási intézmény kapacitás illetve kapcsolatok híján nem tud nekik segíteni a gyakorlati helyek megszer(ve)zésében. Emellett hiányzik még a rendszerből a szakképzés esetén a kamarák által végzett minősítő és ellenőrző munka is, amely részben kiszűri a nem megfelelő szakmai gyakorlati körülményeket teremtő gazdálkodó szervezeteket. Ez részben egységes feltételeket tudna teremteni (teremtetni) az egyes szakterületek gyakorlatosai számára, ezzel is hozzájárulva a diplomás pályakezdők magasabb szintű, a vállalkozások elvárásainak nagyobb mértékben megfelelő gyakorlati ismereteinek megszerzéséhez.

*„Jelenleg próbálunk kialakítani az egyetem körül egy olyan céges bázist, ahová akkreditált műhelyek kerülhetnek be, ezzel is biztosítva az állandó színvonalat. “*

Egy nyugat-magyarországi felsőoktatási intézmény oktatója

A munkaerőpiaci és oktatási szempontból értéktelen és értelmetlen feladatokat azok a vállalkozások végeztetik a szakmai gyakorlatossal, akik nincs szükségük erre a képzett kisegítő munkaerőre, és a szakmai gyakorlattal mint rendszerrel szemben sem elkötelezettek. Ezek a foglalkoztatók maguktól nem jelentkeznek szakmai gyakorlatosok fogadására, ehelyett akkor kerülnek képbe, ha például egy hallgató az oktatási intézménye segítségével saját maga kénytelen gyakorlati helyet találni.

## 7. A szakmai gyakorlat mélysége (%)



A megkérdezett vállalkozások, több mint a fele tette lehetővé, hogy hallgató betekintsen a vállalkozásnál végzett feladatahoz kapcsolódó többi tevékenységbe is és a hallgatók több mint egynegyedének lehetősége nyílt megismerni a cég szakmai tevékenységének egészét. Ennek értéke felbecsülhetetlen a hallgató szakmai fejlődése szempontjából, hiszen így nem csak a saját munkafázisára korlátozódik az ismeretszerzése, hanem akár átláthatja a teljes munkafolyamatot is, amelynek szerves része az általa tanult szakma is. Nem véletlen, hogy a mikrovállalkozások között nem találkozunk olyanal, amelyik csak egy-egy adott feladatba enged betekintést a hallgató számára – miért pont a szakmai gyakorlatos legyen kivétel a több feladatot ellátó dolgozó között, ha már kiegészítő munkaerőként használják őket?

Mint látható, mikro- és kisvállalkozások is keresnek szakmai gyakorlatost, de náluk inkább hiányzó munkaerő pótlása az elsődleges cél, méghozzá nem csak a szakmai gyakorlat alatt, hanem ha beválik a hallgató, akkor állásajánlatot is kaphat. A vállalkozások létszáma alapján abban van különbség, hogy amíg a nagy cégek inkább egy-egy szakterületen alapos tudással rendelkező speciálistákat keresnek, nevelnek és foglalkoztatnak, addig a kisebbek jellemzően több területen, a termelés teljes vertikumán, illetve akár azon kívüli szakterületeken is jártas generalistákat favorizálják.

Egy mikrovállalkozás tulajdonosaként és ügyvezetőjeként nyilatkozott nekünk egy faipari diplomával rendelkező fiatalember, aki saját szakmájában alapított vállalkozást, és arról panaszkodott, hogy az egyetemen sok mindent megtanítottak neki, de azt nem, hogy egyrészt

hogyan kell egy saját vállalkozás keretében boldogulni abban a szakmában, másrészt mi mindent kell majd még megtanulni ehhez. Ez utóbbit (vagyis a menedzser és kereskedői szemléletet) hiányolja a nála állásra jelentkező, szintén faipari végzettségű fiataloknál is – a képzés tartalma azóta sem változott.

A megkérdezett vállalkozások 60%-a egész évben fogad szakmai gyakorlatost, a többiek szinte kizárólag csak nyáron, amikor kevesebb a munka, illetve amikor tömeges szabadságolások vannak, és munkaerőt kell pótolni. Ha nyáron kevesebb a munka, akkor több idő van foglalkozni a szakmai gyakorlatossal – ezt több vállalkozás is előnyösnek nevezte. Az „uborka szezonban” arra is lehetőség van, hogy egyrészt olyan feladatokat, tevékenységeket is megmutassanak a hallgatónak, amellyel a „sűrűbb” időszakban nem lenne lehetősége megismerkedni, illetve ha éles munkahelyetről van szó, akkor a lazább munkatempónak köszönhetően azt is megengedhetik a gyakorlatosnak, hogy hibázzon, és abból tanuljon. Könyvelési, adózással kapcsolatos szolgáltatást végző vállalkozások tavasszal is nagy számban keresnek – elsősorban pénzügyi, számviteli területen tanuló gyakorlatost –, hogy csökkentsék a dolgozók szezonális többletterheit. Mindezek fényében elmondható, hogy amely vállalkozások kiegészítő munkaerőként (is) használják a szakmai gyakorlatost, azok egész évben szívesen fogadják őket, hogy enyhítsék a dolgozók terhelését.

Egyik külföldi tulajdonú élelmiszeripari nagyvállalat (700 dolgozójából körülbelül 200 fő szellemi munkát végez) szakmai gyakorlatosokat csak nagyon alacsony számban fogad – igazgatóságoként és évente 1-1 hallgatót –, mert kevés az ember aki foglalkozhatna velük, és nincs idő a gyakorlatos betanítására sem, amelynek révén például kiegészítő munkaerőként lehetne őket használni a cégnél töltött idejük alatt.

*„Nem akarjuk érdemi munka nélkül itt ültetni az embereket.”*

Egy élelmiszeripari multi HR vezetője

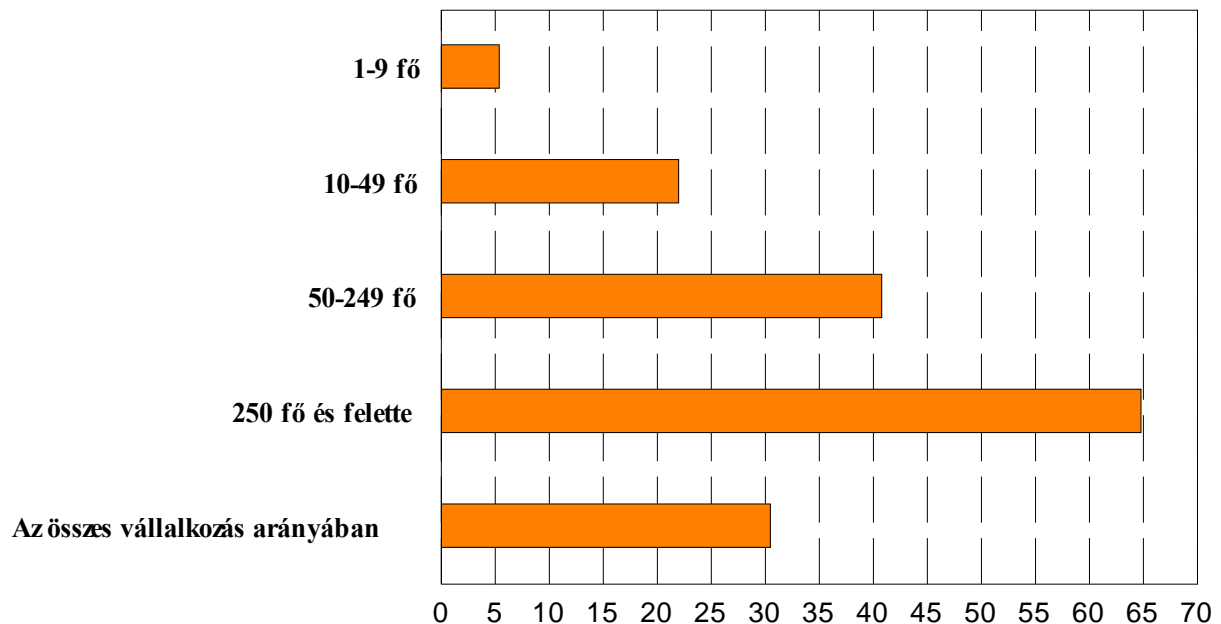
Az egy hónapos időtartamú szakmai gyakorlat a vállalkozások szempontjából nem sok mindenre alkalmas, inkább a pénzt viszi, ahhoz hasonlóan, mikor egy pályakezdőt az első hónapjaiban be kell tanítani és addig nem termel semmit. Jó képességű hallgató és odaadó mentor kell ahhoz, hogy ennyi idő alatt hasznosítható gyakorlati ismeretekre tehessen szert a szakmai gyakorlatos, és ne csak egy-két apró szakmai fogás rögzüljön. Az ilyen és ehhez hasonlóan rövid távú gyakorlatnak elsősorban orientációs szerepe lehet (a tanult szakterületen

belüli speciálizációban, és természetesen nem új szakterületre való áttérésben), illetve diplomamunka írásához adhat segítséget. Az oktatási intézményben megszerzett elméleti ismeretek gyakorlatban történő kipróbálására a több hónapos szakmai gyakorlatok alkalmasabbak, és előnyösebbek mind a hallgató, mind pedig a gazdálkodó szervezet számára. A fiatal több, alaposabb, szélesebb körű gyakorlati ismereteket szerezhet, a vállalkozás pedig akár kiegészítő munkaerőként is tudja használni a gyakorlatost.

## 6.5. A szakmai gyakorlat megítélése a munkaerőpiacon

A kérdőív keretében megkérdezett vállalkozások közül 55 vállalkozás vett már fel pályakezdő diplomást. A felvettek közül a legjelentősebb csoportot a mérnökök alkotják; 23 fő pályakezdő mérnök talált munkalehetőséget magának az 55 vállalkozásnál. Pénzügyi-számviteli végzettségű pályakezdők 12-en vannak, műszaki végzettségű főiskolások pedig 6-an.

## 8. Pályakezdőt alkalmazó vállalkozások aránya létszámkategóriánként (%)



Minél kisebb a vállalkozás, annál valószínűbb, hogy nem vesz fel pályakezdőt. Amíg a mikrovállalkozások 5,6%-a vett már fel frissdiplomást, addig a nagyvállalatoknak közel

kétharmada. Ez utóbbi vállalatnagyságon kívül valamennyi kategóriában többszöröse a szakmai gyakorlatosok fogadásának aránya a pályakezdők arányánál.

Interjúalanyaink túlnyomó többsége nagyon fontosnak tartotta bizonyos pozíciókon a pályakezdők felvételét, egyértelmű előnyként nevezve meg, hogy az iskolából kikerült firssdiplomásoknak még nincsenek rossz, a korábbi munkahelye(ke)n berögzült szokásaik. Ez a tulajdonság bizonyos munkakörökben valóban előny lehet, de olyan vállalkozással is találkoztunk (például több száz fős pénzügyi vállalat), amelyik kimondottan csak legvégső esetben vesz fel pályakezdőt, hogy így csökkenthesse az új munkaerő betanulási idejét és annak költségét.

### 8. táblázat

**A szakmai gyakorlat elhelyezkedési esélyt növelő hatása a vállalkozások két típusa szerint (%)**

Növeli-e az elhelyezkedési esélyeket a szakmai gyakorlat?	Fogadtak-e már szakmai gyakorlatot?		Összesen
	Igen	Nem	
<b>Inkább nem növeli</b>	51,8	65,3	<b>58,9</b>
<b>Bizonytalan</b>	28,9	21,1	<b>24,7</b>
<b>Inkább növeli</b>	19,3	13,6	<b>16,4</b>
<b>Összesen</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

A megkérdezett vállalkozások 58,9%-a szerint a szakmai gyakorlat inkább nem növeli a hallgató későbbi elhelyezkedési esélyeit. A szakmai gyakorlatot nem fogadó vállalkozások negatívabban ítélik meg a gyakorlat munkaerőpiaci jelentőségét. A szakmai gyakorlatot fogadó vállalkozások a „bizonytalan” és az „inkább növeli” válasznál vannak túlsúlyban a szakmai gyakorlatot nem fogadó cégekhez képest.

Interjúink során azonban egyértelművé tették a vállalkozások, hogy két, mindenben azonos pályakezdő jelentkező közül azt választanák, aki hallgatóként szakmai gyakorlatot végzett. Mégpedig azért, mert a gyakorlati tapasztalat és tudás a pályakezdők esetében a szakmai ismeretekhez és a hozzáálláshoz hasonló súlyú.

## **6.6. Állásajánlat szakmai gyakorlatosoknak**

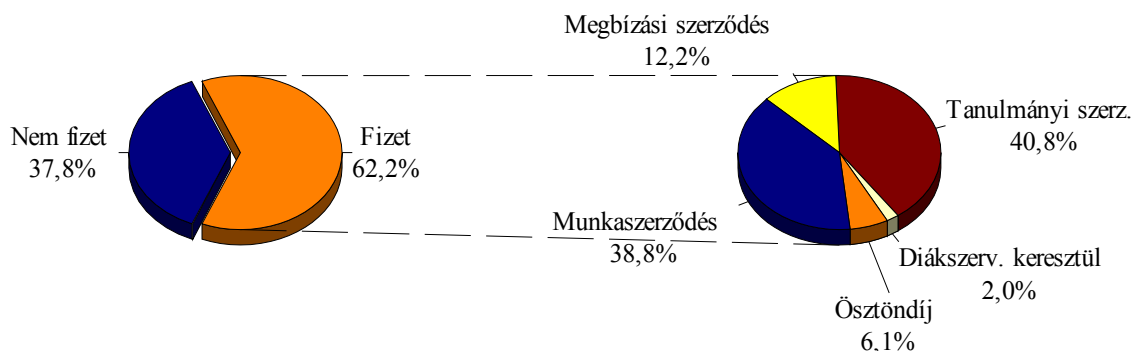
A szakmai gyakorlat egyik legnagyobb haszna – a vállalkozásnak és a hallgatónak egyaránt –, hogy a gyakorlati idő alatt jól teljesítő, „bevált” hallgatónak állást ajánlhat a gazdálkodó szervezet. Ugyanakkor profitálhat ebből a felsőoktatási intézmény is, hiszen népszerűségét növelheti, ha hallgatóinak diplomaszerzés utáni gyors elhelyezkedését propagálja a pályaválasztók körében.

A megkérdezett vállalkozások között 18 esetben ajánlottak álláslehetőséget a szakmai gyakorlatosnak, ha annyira meg voltak vele elégedve. Ez a megkérdezett vállalkozásoknál szakmai gyakorlatozó 84 hallgató 21,4%-a.

## **6.7. A szakmai gyakorlatosok szerződése és díjazása**

Homlokegyenest eltérő a vállalkozások hozzáállása a szakmai gyakorlatosnak járó juttatásokkal kapcsolatban. Azon megkérdezett vállalkozások közül, amelyek fogadtak már szakmai gyakorlatost, 51-en válaszoltak igennel arra a kérdésre, hogy fizetnek-e valamennyi juttatást nekik (31 nem, és 2 hiányzó válasz mellett). A kérdőíves felmérés eredményeként kapott adatok nem tükrözik, hogy az „igen” és a „nem” válaszok mögött milyen okok állnak; ezeket interjúkkal sikerült felderítenünk.

## 9. A fizetési módok megoszlása a szakmai gyakorlatosnak fizető vállalkozások között (%)



A hallgató számára fizetendő juttatásnak több formájával találkoztunk a kutatás során. Egy szempontból azonosak ezek a megoldások: mögöttük munkavégzésnek kell lennie, vagyis a hallgatót kiegészítő munkaerőként alkalmazzák, ezzel teremtve meg a lehetőséget az oktatási intézményben megszerzett elméleti tudás gyakorlatban történő megismerésére és gyakorlására.

1. A gazdálkodó szervezet köthet megbízási szerződést a gyakorlatossal a szakmai gyakorlat idejére. Ennek a megoldásnak az egyik specifikuma, hogy a szakmai gyakorlatosokat szigorú rostán keresztül választják ki, a munkaerőfelvételhez hasonló módon, mégpedig azért, mert a jó képességű, kiválasztott szakmai gyakorlatosokat nem titkoltan munkavégzésre használják. A szakmai gyakorlatos egy pénzügyi-gazdasági területen működő multival kötött megbízási szerződésén hatszámjegyű megbízási díjjal is találkozhat – ám ehhez teljesítenie is kell. A hallgatók számára ez maga a kánaán, hiszen a fizettség és gyakorlati tudás megszerzésén kívül a diplomaszerzés utáni álláskeresés folyamán a nagynevű multinál végzett több hónapos szakmai gyakorlat referenciája is az ő irányába billentheti a mérleg nyelvét.
2. A szakmai gyakorlatost fogadó gazdálkodó szervezet fizethet ösztöndíjat a hallgatónak.
3. Néhány gazdálkodó szervezet ahhoz ragaszkodik, hogy az oktatási intézmény által megnevezett alapítványnak fizethessen támogatást, amelyet az alapítvány ösztöndíj formájában tovább adhat a hallgatóknak.



#### 4. A vállalkozás fizethet „zsebbe“ is a hallgatónak.

A legtöbb helyen nem kap fizetést a szakmai gyakorlatos, amit még túl lehet élni, de több helyen említettek olyan vállalkozásokat, amelyek néhány szakterületen a diplomás „túltermelést“ és a szakmai gyakorlat kötelezettségét meglovagolva pénzt kérnek a gyakorlatostól, amellyel a szakmai gyakorlatos segítő mentor „termelésből“ kieső idejét kompenzálják.

Többször említettük már, hogy a felsőoktatási intézmények hallgatóinak szakmai gyakorlatát a jogszabályok alig említik, e terület szabályozottsága messze elmarad a szakképzésé mögött. Épp ezért többféle megoldással találkoztunk nem csak a juttatások, hanem a szerződések terén is.

Ritkán ugyan, de előfordul, hogy a vállalkozás sem a hallgatóval, sem pedig a felsőoktatási intézményével nem köt megállapodást vagy szerződést. Ez a megoldás leginkább akkor fordul elő, ha a hallgató saját magának szervezi a szakmai gyakorlatot. Az intézmények pedig legtöbbször csupán egy igazolást illetve néhány oldalas beszámolót kérnek a hallgatótól, nem ellenőrzik, hogy van-e szerződés, főleg, ha ők sem kötöttek ilyen a vállalkozással. Az intézmény ilyenkor lazán kezeli a helyzetet. Vagy mert nem kötelező a szakmai gyakorlat (az adott szakon például), vagy mert kapacitás és erőforrás hiányában amúgy sem tudja ellenőrizni például a szakmai gyakorlat valós tartalmát, és vele a szerződés megszegését. Inkább örülnek, hogy a hallgató önállósította magát. Bár a munkakörnyezet megtapasztalása már önmagában is hasznos, ebben az esetben azonban kétes a szakmai gyakorlat értelme, ha senki sem mondja meg, hogy mit és hogyan gyakoroljon a hallgató.

A hallgatók és a vállalkozások között kötendő szerződések típusát illetve „súlyát“ egyrészt a vállalkozás nagysága, másrészt a szakmai gyakorlatossal való szándékuk határozza meg. Minél nagyobb méretű egy vállalkozás, annál inkább köt szerződést a szakmai gyakorlatossal, ami mindkét fél számára jogi biztonságot nyújt. Ez a szerződés lehet egy egyszerű megállapodás is, legtöbbször titoktartási nyilatkozattal kiegészítve, amelyben a szakmai gyakorlatos kötelezettséget vállal arra, hogy a gyakorlati idő alatt a vállalkozásra illetve annak partnereire, ügyfeleire vonatkozó információkkal nem él vissza.

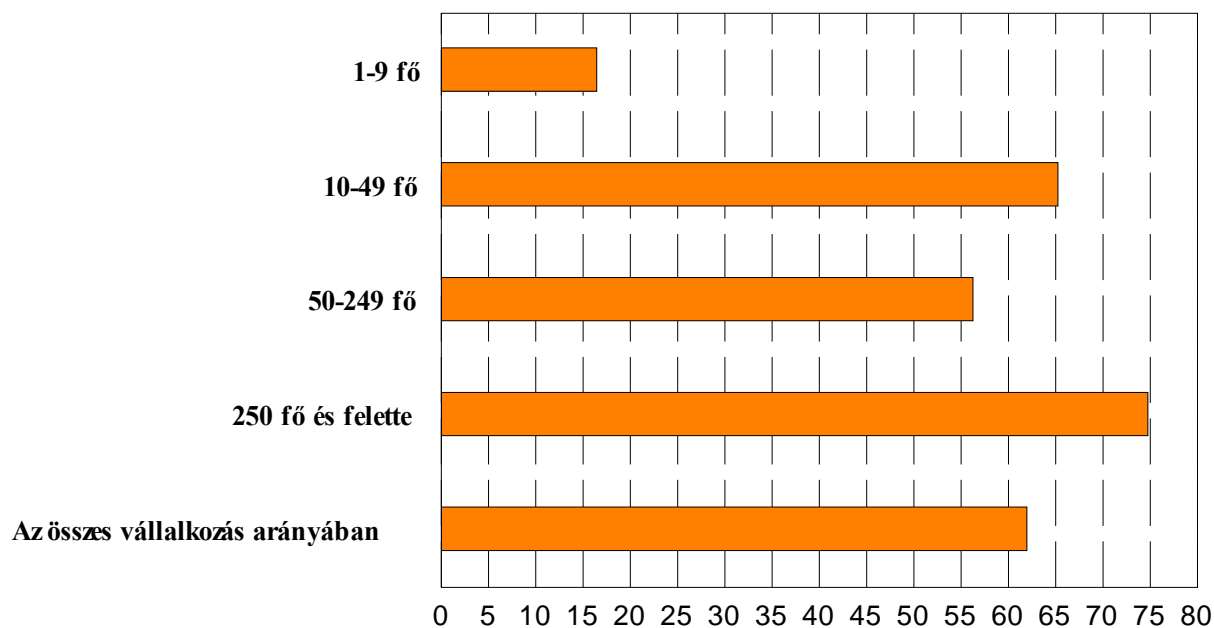
Ha a vállalkozás gyakorló feladatokkal, információszerzéssel segíti a szakmai gyakorlatost, akkor szintén megelégednek egy egyszerűbb megállapodással. Ha azonban már munkavégzésről van szó (és ezt a vállalkozások az egyes hallgatókkal szemben nem is titkolják), akkor a megbízási szerződés sem ritka, amely keretében egyik interjúalanyunk vállalkozása például havonta hat számjegyű juttatást fizet a szakmai gyakorlatosoknak – ugyanakkor meg is követeli a munkavégzést. Ebben az esetben a szakmai gyakorlatosok majdhogynem a pályakezdő diplomásokkal azonos feladatot végeznek.

*„A cégek gyakran találnak valamilyen formát arra, hogy fizessenek a hallgatóknak, de ha olyan feladatra is felkérlik, ami nagyobb volumenű, akkor megbízással is szoktak fizetni.“*

Egy nyugat-magyarországi felsőoktatási intézmény oktatója

Ha a szakmai gyakorlatos a vállalkozástól juttatást kap, akkor azt rendszerint a kettőjük között létrejövő szerződés szabályozza. Ennek többféle típusával találkoztunk, ezeket foglaltuk össze az 9. számú diagrammban. Azért csak „rendszerint”, mert míg a munkaszerződés vagy a megbízási szerződés valóban kettejük (tehát a szakmai gyakorlatos és a vállalkozás) jogviszonyát szabályozza, addig ösztöndíjat a vállalkozás is adhat, de kifizetheti ugyanezt az intézményen vagy egy általa megjelölt alapítványon keresztül is. Annak meghatározása, hogy mely vállalkozások fizetnek a hallgatóknak, a vállalkozások teherbíró képessége mellett a szakmai gyakorlattal és magukkal a gyakorlatosokkal kapcsolatos szándékuk is meghatározó.

## 10. A szakmai gyakorlatosnak fizető vállalkozások aránya létszámkategóriánként (%)



Ahogy fentebb már szó esett róla, a kisebb vállalkozások kevésbé fogadnak szakmai gyakorlatosokat, és a 10. számú diagramokból láthatjuk, hogy kevésbé is fizetnek számukra a gyakorlatért. Amíg a mikrovállalkozások 16,7%-a ad valamiféle pénzbeli juttatást, addig a nagyvállalatok háromnegyede fizet a hallgatóknak a gyakorlatért.

A szakmai gyakorlatosoknak történő fizetést bevalló 51 vállalkozás közül 45-en azt is megjelölték, hogy a szakmai gyakorlatos az azonos munkakörben dolgozó pályakezdő bérének hány százalékát kapja.

### 9. táblázat

A szakmai gyakorlatos pénzbeli juttatásának mértéke szerződéstípus szerint, a pályakezdők bérének százalékában (db)

		A szerződés formája					Összesen
		Tanulmányi szerződés	Megbízási szerződés	Ösztöndíj	Munkaszerződés	Alapítvány/ diákszervezet	
Díjazás mértéke egy pályakezdő béréhez képest	15%	2	0	0	0	0	2
	50%	2	0	0	2	0	4
	60%	2	0	1	5	0	8
	70%	11	3	1	11	0	26
	80%	0	0	0	1	0	1
	100%	1	2	0	0	1	4
Összesen		18	5	2	19	1	45

A válaszadók között a munkaszerződés szerepel a legnagyobb számban, és közel azonos a tanulmányi szerződések száma is. E két jellemző szerződéses formán belül a díjazás mértékében sincs nagy eltérés; leginkább a pályakezdő bérének 70%-os mértékéig használják ezeket (a válaszadók maguk adhatták meg a százalékos értékeket), afelett már csak 1-1 eset szerepel. Ösztöndíjat két vállalkozás fizet, alapítványt egy vállalkozás vett igénybe közvetítőként, és mindössze öt foglalkoztató kötött megbízási szerződést a szakmai gyakorlatosokkal. A megkérdezett vállalkozások a tanulmányi és a munkaszerződést a díjazási skála széles spektrumán alkalmazzák, a többi szerződésfajtát csak 60%-nál, és afelett.

A díjazás leggyakoribb (57,78%-ban) nagysága a pályakezdő diplomás fizetésének 70%-a, és négy esetben a szakmai gyakorlatosok az adott cégnél pályakezdőként kapható bér 100%-ában is részesülhetnek. A díjazás nagysága szorosan összefügg a szakmai gyakorlatos által elvégzendő feladatok mennyiségével és nehézségével, bár nem törvényszerű, hogy a sokat dolgozó gyakorlatosok egyáltalán kapjanak valamekkora juttatást.

Nem tekinthetjük egyértelműen pozitívnak a szakmai gyakorlati idő alatti munkavégzést, még akkor sem, ha az a szakterületen belül zajlik. A szakmai gyakorlati idő alatt megismerhető és – még inkább – gyakorolható ismeretek ugyanis sokkal szűkebb területet ölelnek át, mint amelynek a megismerése oktatói szemmel kívánatos lenne. A valóságban legtöbbször egy-egy munkafázist végeztenek el a gyakorlatosokkal, és kisebb-nagyobb mértékben megismerhetik az általuk végzett munkafázisnak a munkafolyamaton belüli helyét, fontosságát, és egyéb munkafázisokkal való kapcsolatait. Hiányzik azonban a szélesebb körű áttekintés, amelyet egyébként egy-egy kisebb, specializáltabb szervezet azért sem tud megadni, mert azok csak néhány munkafázist végeznek egy nagyobb, komplexebb munkafolyamatból.

## 6.8. Hipotézisvizsgálat

A gazdálkodó szervezetekkel kapcsolatos hipotéziseink:

1. *A foglalkoztatók egy része a kieső munkaerőt pótolja – alapvetően ideiglenesen – a fiatalokkal, de egyre elterjedtebb az, hogy a jövőbeni munkatársakat készítik fel és tesztelik a szakmai gyakorlat alatt.*

A hipotézis igaz. A gazdálkodó szervezetek számára a szakmai gyakorlat egyik legnagyobb előnye, hogy a hallgatókat kiegészítő munkaerőként használhatják. A vállalkozások közel kétharmada kiegészítő munkaerőként tehermentesíti a dolgozóit a szakmai gyakorlatosok révén. Mivel a szakmai gyakorlatosok elutasításának legfőbb indoka a vállalkozás gazdasági-pénzügyi helyzete, ezért a szervezetek a maguk javára fordítják a szakmai gyakorlatos meglévő tudását, képességeit és „munkaidejét”. Nem ritka, hogy a szakmai gyakorlatosnak állást is ajánlanak, de ha alkalmazottakat keres a cég (és főleg, ha minél nagyobb), akkor a kooperatív képzés a megfelelő forma, amely mindhárom szereplő számára kölcsönösen előnyös. A hallgatók versenyképes, gyakorlatorientált tudást kapnak, az intézmények képzési palettájukat színesíthetik ezzel, a vállalkozások pedig már a hallgatók között válogathatnak a legígéretesebb szakemberek között, és közben előrehozhatják a felvenni kívánt pályakezdők kiválasztási és betanítási procedúráját.

2. *Azok a foglalkoztatók, akik rövidebb időszakra (általában 1-3 hónapra) fogadnak fiatalokat, azok nem csak a nyári tanítási szünetben keresnek kiegészítő munkaerőt, hanem egész évben várják a jelentkezőket.*

A hipotézis igaz. A megkérdezett vállalkozások 60%-a egész évben fogad szakmai gyakorlatost, igaz, lehetőleg egy hónapnál hosszabb időtartamra, mert a kiegészítő munkavégzéshez elengedhetetlen felkészítés is meglehetősen időigényes. Ugyanakkor létezik egy másik foglalkoztatói típus is, amelyik éppen azért fogad nyáron szakmai gyakorlatosokat, hogy a felszabaduló kapacitások révén sokkal inkább oktatáscentrikusan tudjanak foglalkozni a hallgatókkal, míg például évközben a leterheltség illetve a munka jellege (magas szintű szakértelmet, tapasztalatot követelő, vagy akár veszélyes feladatok, mint például a lézer technológia) a kiegészítő munkaerőként történ alkalmazásukat sem teszi lehetővé.

## 7. JAVASLATOK

Akciókutatásunk lényege éppen az, hogy ne csak helyzetelemzést adjunk a szakmai gyakorlati rendszer szereplői és érdekeltjei kezébe, hanem fejlesztési irányokat is megfogalmazzunk. A kutatás keretei és eszközei arra adnak lehetőséget, hogy ezeket az irányokat legfeljebb javaslatok, projektötletek szintjén definiáljuk.

A projektötletek a jelen tanulmány alapjául is szolgáló kérdőíves felmérés és elkészített interjúk feldolgozása során azonosított igényekre, problémákra kívánnak eredményes, hatásos és fenntartható választ adni.

Alapvetően kétféle javaslatot fogalmazzunk meg. Az egyik típusba azok tartoznak, amelyek a szakmai gyakorlat közvetlen szereplői hatáskörében (azon belül is elsősorban a felsőoktatási intézmények számára) jelölnek ki feladatot. A másik típus magasabb szintű beavatkozást igényel, akár jogszabályi szintű szabályozottsággal.

Bár kutatásunk munkaerőpiaci tárgyú, a javaslatok mégis inkább alapvetően az oktatás felől történő beavatkozásokat fogalmazznak meg. Ennek oka, hogy a szakmai gyakorlatnak, a felsőoktatási intézményekre nézve hiányos a szabályozása.

## 7.1. Szakmai gyakorlat rendszerszerű kezelése és működtetése

A szakmai gyakorlattal kapcsolatban – a felsőoktatási intézményeknél tapasztal – szabályozatlanságból fakadó azonosított problémák megelőzése érdekében, az oktatási intézményeknek szervezettebben kellene foglalkozniuk a szakmai gyakorlat minden oldalával, kezdve a gyakorlati helyek megkeresésével, összegyűjtésével, egészen a hallgatóknak a gyakorlati helyen nyújtott teljesítményének megfelelő értékeléséig.

A felsőoktatási intézmények ugyanis nem tudnak „élő munkakörnyezetet“ előállítani, ezért nem csak a gyakorlati szakmai ismeretek, fogások elsajátítása válik esetlegessé, hanem olyan személyi készségeké és képességeké, amely megkönnyítheti a pályakezdő diplomások elhelyezkedését és beilleszkedését a munka világába. Ezen javaslaton belül több komponens is elkülöníthetünk:

- a. Szükség van a szakmai gyakorlat intézményi szintű szabályozására az oktatási intézményekben. Ennek a legegyszerűbb módja egy – a szakmai gyakorlat teljes folyamatát, felelőseit, stb – definiáló egyetemi szabályzat elkészítése.
- b. A meglévő mellett több erőforrásra van szükség az intézményekben, melyet akár plusz munkakör bevezetésével, akár egy elkülönített karrier iroda működtetésével felállításával lehetne biztosítani. Így a hallgatók szélesebb köre – ideális esetben valamennyien – az intézmény segítségével támogatott, kontrollálható módon juthatnak szakmai gyakorlati lehetőséghez.

A kutatásban leírt nehézségek fényében elmondható, hogy a leginkább javasolt módszer karrier irodák felállítása lenne, mert ezzel biztosítható leginkább, hogy a téma szakember kezébe kerül, akinek ez az első számú feladata, ezért számonkérhető.

Amennyiben a karrier irodát – amegvalósítási folyamatának jó tervezettségé, a vonatkozó szabályok megalkotása , bevezetése és a jó szakemberek biztosításával és szakmaisággal – sikerült elfogadottá tenni az oktatási intézményen belül, csak akkor és fokozatosan veheti át a tanárok, oktatók, szakmai gyakorlati felelősök vállal terhetlő feladatok megvalósítását.

- c. Mind a folyamatba történő humánerőforrás bevonás, mind a szakmai gyakorlattal összefüggő egyéb költségek (kapcsolatépítés, visszacsatolások feldolgozása, stb.) forrásainak biztosításához forrásbevonásra van szükség. A forrásbevonás történhet pályázati, egyéb szponzori (az intézménnyel szakmai gyakorlati tartalmú kapcsolatot ápoló gazdálkodó szervezetek támogatásaiból, stb.).

Javasolt lenne azonban, hogy a kormányzat ne csak feladatot delegáljon a felsőoktatási intézmények számára, de ehhez forrásokat, módszereket is a bocsásson rendelkezésre.



## **7.2. Szakmai gyakorlat – a munkaerőpiaci oldalról érkező visszacsatolások feldolgozása, hasznosítása**

Az oktatási intézményeket bemutató fejezetünkben kitértünk annak vizsgálatára, hogy a szakmai gyakorlat során, a munkaerőpiac felelő érkező visszacsatolásokat hogyan miként hasznosítják a felsőoktatási intézmények.

Megállapítottuk, hogy a szakok, szakirányok nem hasznosítják ezeket az értékes információkat, a képzés továbbfejlesztésére, melynek egyik fő oka a módszer és tudáshiány.

Mindezek miatt javasoljuk, hogy a munkaerőpiac felől érkező visszacsatolások kezelését egyrészt pontosan szabályoznák intézményi szinten, felelőssel, stb., másrészt javasolt lenne ilyen módszereknek a kidolgozása, adoptálása, illetve az intézményi szinten kijelölt felelős számára a szükséges tudás átadása. Amennyiben ezt a felsőoktatási intézményeknél hiányzik az ehhez szükséges tudás és / vagy módszer, javasolt lenne külső szakértő, alvállalkozó bevonása.

Tudjuk, hogy a módszer kidolgozása, annak folyamatos alkalmazása és a tudás megszerzése költségigényes, melyre az intézmények – jelen finanszírozási helyzetükben – nem képesek forrásokat delegálni, éppen ezért lenne javasolt, hogy több szak, szakirány, netán intézmény együttműködésével, pályázati források bevonásával tegyen kísérletet erre a felsőoktatás.

Mivel ilyen nagy számú gazdálkodó szervezettől, ennyire közvetlen módon nem kap a felsőoktatás visszacsatolás a kibocsátás minőségéről, jelen körülmények között "luxus" lenne ezeket az információkat figyelmen kívül hagyni.

Mivel az oktatási intézményeket semmi sem teszi érdekelté a kibocsátás minőségének fejlesztésében, várható, hogy ezen javaslattal csak akkor élnek, ha erre törvényi úton kötelezik az intézményeket.

### **7.3. Gazdálkodó szervezetek részletes tájékoztatása a hallgatók tudásáról és szakmai gyakorlat során elsajátítandó ismeretekről**

A tanulmányunkban azonosítottuk a szakmai gyakorlat során keletkező informátlanság problémáját, melyre a következő javaslatot fogalmaztuk meg.

A felsőoktatási intézmények részéről szükséges lenne szakonként/szakirányonként, esetleg évfolyamonként, egy ismertető anyag kidolgozására, melyet úgynevezett tudástükör formájában tájékoztató információkat tartalmaz a gazdálkodó szervezetek számára. A tudástükörnek be kell mutatni, hogy

- adott szakról és évfolyamról érkező hallgató a szakmai gyakorlat elkezdésének időpontjáig, milyen kompetenciákra, elméleti és gyakorlati tudásra tett szert tanulmányai során, és milyen mélységben;
- az adott évfolyamáról érkező hallgató számára milyen szakmai kérdésköröket jelöl ki a felsőoktatási intézmény, melyeket a gyakorlat során a hallgatónak – tudás, készség, képesség szintjén – meg kellene ismernie, illetve el kell sajátítania.

Ezeknek az információknak a birtokában a gazdálkodó szervezeten belüli konzulens tudni fogja, hogy milyen munkakörbe „helyezze el” a hallgatót, és pontosan mit és milyen mélységben várhat el a szakmai gyakorlatostól.

A felsőoktatási intézmény ezzel a tájékoztatással feszültséghelyzeteket, elégedetlenség érzést, csalódást tud elkerülni, így lehet mind a hallgató, mind a gazdálkodó szervezet számára a lehető leghatékonyabb a szakmai gyakorlat tartalma.

A dokumentumban minden, a szak/szakirány számára és a szakmai gyakorlat szempontjából fontos kompetenciát nevesíteni érdemes, amelyet a hallgató a szakon tanult. Minden egyes nevesített kompetenciával kapcsolatban érdemes bemutatni, hogy mi a tartalma, és az adott hallgató milyen mélységben sajátította el. A tudástükör elkészíthető az egyes szakok akkreditációs dokumentációjából, kiegészítve a szakfelelős és az oktatók tematikájának hangsúlyosabb elemeivel (egyéni mérlegelés lehetősége).

#### **7.4. Jogszabályváltoztatással a szakmai gyakorlat elterjedésének ösztönzése érdekében**

A szakmai gyakorlat jogi hátterének vizsgálata során kiderült, hogy míg a közép és felsőfokú szakképzés esetén a hallgató és a gazdálkodó szervezet számára is ösztönzőket biztosít a szabályozás, addig a felsőoktatási szakmai gyakorlat keretében csak egyetlen ilyen ösztönzőről, kedvezményről tudunk beszámolni (a szakképzési törvény alapján).

Javasolt lenne a felsőoktatási szakmai gyakorlati rendszer szereplőit ösztönzők kidolgozása, mind a gazdálkodó szervezetek, mind a hallgatók számára.

Mivel a szakképzés keretében adott kedvezmények, ösztönzők bevezetése további ellenőrzési és dokumentációs rendszerek kidolgozását hozták, a szakmai gyakorlat hatékonyságának, szabályozottságának a szempontjából javasolt lenne – a szakképzési tapasztalatok felhasználásával – hasonló ellenőrzési, dokumentációs rendszerek törvényi és módszertani kidolgozása.