

# ADAT ALAPÚ DÖNTÉSHOZATAL A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEMEN

DR. SIPOS NORBERT



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM  
Közgazdaságtudományi Kar

Pécsi Tudományegyetem  
Közgazdaságtudományi Kar

# **ADAT ALAPÚ DÖNTÉSHOZATAL A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEMEN**

**Dr. Sipos Norbert**



PÉCSI KÖZGÁZ

Pécs, 2024

# **Adat alapú döntéshozatal a Pécsi Tudományegyetemen - a survey típusú felmérések helye és szerepe**

**Szerző:** Dr. Sipos Norbert

## **Szakmai lektorok:**

Prof. Dr. László Gyula, ny. egyetemi tanár

Prof. Dr. Poór József, egyetemi tanár, MTA doktor, Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem (MATE), Selye János Egyetem (Szlovákia)

Prof. Dr. Agneš Slavić, egyetemi tanár, Közgazdasági Kar, Szabadka, Újvidéki Egyetem (Szerbia)

**Szerkesztette:** Dr. Sipos Norbert

**A kézirat lezárva:** 2024.07.02.

**Felelős kiadó:** a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar dékánja.

**ISBN: 978-963-626-293-8      DOI: 10.15170/DDDMonPTE-KTK-2024**

## **Hivatkozás:**

Sipos Norbert (2024): Adat alapú döntéshozatal a Pécsi Tudományegyetemen - a survey típusú felmérések helye és szerepe. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs. DOI: 10.15170/DDDMonPTE-KTK-2024

© Sipos Norbert 2024

# Tartalomjegyzék

Előszó .....	7
Rövidítések jegyzéke.....	12
1. A diplomás pályakövetés szakirodalmi áttekintése.....	13
1.1. Európán belüli nemzetközi pályakövetési felmérések .....	21
1.1.1. Az EU szintje.....	22
1.1.2. EUROSTUDENT.....	24
1.1.3. CHEERS.....	30
1.1.4. REFLEX.....	32
1.1.5. HEGESCO.....	33
1.1.6. Trendence Barometer .....	35
1.1.7. TRACKIT kutatás.....	36
1.1.8. Tuning projekt .....	38
1.1.9. EUROGRADUATE .....	39
1.1.10. Az Európán belüli nemzetközi felmérések összefoglalója ....	42
1.2. Az európai országok pályakövetési gyakorlatainak tipizálása.....	44
2. A diplomás pályakövetéstől a Diplomás Pályakövetési Rendszerig Magyarországon.....	53
2.1. A magyar felsőoktatás és a munkaerőpiac rendszerszintű viszonya.....	54
2.2. Az első diplomás pályakövető programok .....	74

2.2.1. Felsőoktatási Pedagógiai Kutatóközpont .....	75
2.2.2. Fidév .....	76
2.2.3. A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem felmérései.....	78
2.2.4. Universitas Press Felsőoktatás-kutató Műhely és az OFIK.....	79
2.2.5. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet vizsgálata.....	80
2.3. A Diplomás Pályakövetési Rendszer kialakulása .....	80
3. Az adatalapú döntéshozatalról a magyar felsőoktatásban és a Pécsi Tudományegyetemen .....	92
3.1. Az adatalapú döntéshozatal keretrendszere a felsőoktatásban .....	92
3.2. A pályakövetés magyarországi kommunikációja és hasznosíthatósági lehetőségei.....	100
3.3. A felsőoktatással kapcsolatos elvárások: megtérülés és fenntarthatóság.....	115
3.3.1. A felsőoktatásba való befektetés mérhetőségének eszköze ...	115
3.3.2. Egyetemi felelősségvállalás és misszió .....	117
3.3.3. Intézményi teljesítmény és indikátorok .....	120
3.3.4. A Felsőoktatási Adatelemző és Teljesítménymenedzsment Központ (FATK) létrehozása.....	130
4. Központi felmérések a Pécsi Tudományegyetemen.....	136
4.1. DPR kutatások a Pécsi Tudományegyetemen .....	136
4.2. Egyéb központi felmérések a PTE-n.....	148
4.2.1. Belső médiahasználati szokások.....	149

4.2.2. Elsőéves hallgatók megkérdezése .....	151
4.2.3. Erasmus hallgatói felmérések.....	153
4.2.4. Felvételiző hallgatók megkérdezése .....	155
4.2.5. Külföldiek körében folytatott felmérések .....	158
4.2.6. Munkavállalói felmérések.....	161
4.3. AAE elemzések a Pécsi Tudományegyetemen.....	165
4.4. Kompetenciamérés a DPR alapján a Pécsi Tudományegyetemen .....	176
4.4.1. A kompetenciák szerepe a felsőoktatásban.....	177
4.4.2. Kompetenciamérés a Pécsi Tudományegyetemen.....	184
4.4.3. A kompetenciamérés eredményei.....	194
4.5. Központi kutatások koncepcionális modellje .....	201
5. Összegzés.....	205
6. Irodalomjegyzék.....	211

## Ábrák jegyzéke

1. ábra: Az Európán belüli pályakövetési felmérések összefoglaló ábrája.....	22
2. ábra: Az EUROSUTENDT VII kutatásban részt vevő országok, 2018–2021 .....	25
3. ábra: A CHEERS kutatásban részt vevő európai országok, 1998.....	32
4. ábra: A REFLEX kutatásban részt vevő európai országok, 2004 .....	33
5. ábra: A HEGESCO kutatásban részt vevő európai országok, 2008.....	35
6. ábra: A Trendence Barometer kutatásban részt vevő európai országok, 2014.....	36
7. ábra: A TRACKIT kutatásban részt vevő európai országok, 2011.....	37
8. ábra: Az európai országok pályakövetési rendszerének csoportosítása, 2014–2015 .....	51
9. ábra: A felsőoktatás és a munkaerőpiac érdekeltjeinek rendszere a főbb aktorokon keresztül .....	62
10. ábra: A Magyarországon belüli első pályakövetési programok összefoglaló ábrája.....	75
11. ábra: Az ágazati és intézményi vezetői információs rendszerek működési modellje .....	97
12. ábra: A felsőoktatási intézmények input és output oldala, valamint a DPR kommunikáció folyamata 2015-ig.....	101
13. ábra: A Triple, Quadruple és Quintuple Helix modellek.....	118
14. ábra: AAE 2023 Power BI-os vizualizációja, első fül.....	176
15. ábra: A kompetencia jéghegy modellje .....	179
16. ábra: A „párbeszédmodell” logikai sémája (a „szereplők” és a kapcsolatrendszer).....	186
17. ábra: A Pécsi Tudományegyetemen kialakított 360°-os kompetenciaértékelés-modellje .....	188

18. ábra: A Pécsi Tudományegyetemen kialakított 360°-os kompetenciaértékelés-modelljeinek az összes csoport által szükségesnek ítélt átlagoktól való eltérése (1-5-ös skála) .....	197
19. ábra: A központi kutatások koncepcionális modellje.....	204

## Táblázatjegyzék

1. táblázat: A humboldti, hagyományos és új típusú oktatás összehasonlítása.....	14
2. táblázat: A pályakövetés magyarországi hasznosítási előnyei és hátrányai az egyes szereplők oldala mentén .....	105
3. táblázat: A megvalósított lekérdezések 2010-2024.....	142
4. táblázat: A megvalósított lekérdezések alapsokaságai, válaszadói nagyságok, válaszadási arányok, 2010-2023 .....	142
5. táblázat: PTE belső médiahasználat témában megvalósult központi kutatások, 2006-2021.....	150
6. táblázat: PTE elsőéves hallgatók körében megvalósult központi kutatások, 2013-2022.....	152
7. táblázat: PTE bejövő és kimenő Erasmusos hallgatók körében megvalósult központi kutatások, 2013-2018.....	155
8. táblázat: PTE felvételiző hallgatók körében megvalósult központi kutatások, 2005-2021.....	156
9. táblázat: PTE külföldiek körében megvalósult központi kutatások, 2005-2023 .....	159
10. táblázat: PTE munkatársak körében végzett felmérések 2006-2020.....	163
11. táblázat: AAE PTE intézményi adatszolgáltatás jellemző adatai (2017-2023) .....	174
12. táblázat: A kompetencia-szótárban szereplő változók eloszlása az egyes kompetencia-csoportok mentén.....	192
13. táblázat: A kérdőívekben alkalmazott kompetencia-szótár átalakulása .....	193



14. táblázat: A PTE-n végzett 360o-os kompetenciafelmérés eredményei az összes csoport által szükségesnek ítélt átlagok szerint csökkenő sorrendben (1–5-ös skála).....	195
15. táblázat: A PTE-n végzett 360°-os kompetenciafelmérés GAP-vizsgálata átlag szerint csökkenő sorrendben (1-5-ös skála) .....	198
16. táblázat: A PTE-n végzett 360o-os kompetenciafelmérés GAP-vizsgálata a munkaadók által adott értékelések átlaga alapján, átlag szerint csökkenő sorrendben .....	199



## Előszó

A felsőoktatási intézmények végzettjeinek munkaerőpiaci integrációja napjainkban kiemelt jelentőséggel bír, mivel a globalizáció és a technológiai fejlődés átalakította a munkaerőpiac szerkezetét és elvárásait. Az új technológiák és munkamódszerek gyors elterjedése miatt a munkaadók olyan diplomás szakembereket keresnek, akik naprakész tudással és készségekkel rendelkeznek, valamint képesek gyorsan alkalmazkodni a változó körülményekhez. Ennek fényében a felsőoktatási intézmények feladata, hogy olyan képzést nyújtsanak, amely nemcsak elméleti tudást biztosít, hanem gyakorlati kompetenciákkal is felvértezi a hallgatókat.

A munkaerőpiaci integráció kulcsfontosságú az egyének és a gazdaság számára egyaránt. Az egyének számára a sikeres integráció magasabb életszínvonalat és stabil jövőt biztosít, míg a gazdaság számára képzett munkaerőt jelent, ami elősegíti az innovációt és a versenyképességet. Az intézmények számára pedig a végzett hallgatók sikeres elhelyezkedése visszajelzés arról, hogy a képzésük hatékony és releváns a munkaerőpiacon. Ezért elengedhetetlen, hogy a felsőoktatási intézmények folyamatosan monitorozzák és fejlesszék képzési programjaikat, hogy azok megfeleljenek a munkaerőpiac dinamikusán változó igényeinek.

Mindezekből adódóan a diplomás pályakövetés kérdése mind a felsőoktatás szereplői, mind a munkaerőpiac számára kiemelt fontosságú. Ahogy a globális és hazai munkaerőpiaci trendek folyamatosan változnak, úgy válik egyre fontosabbá, hogy pontos és átfogó képet kapjunk a friss diplomások elhelyezkedéséről, karrierútjuk alakulásáról, valamint a felsőoktatási

intézmények oktatási kínálatának munkaerőpiaci relevanciájáról. A szakkönyv, amelyet az Olvasó a kezében tart, ezt a komplex és dinamikus területet hivatott bemutatni, részletesen elemezve a nemzetközi és hazai tapasztalatokat, valamint a magyarországi Diplomás Pályakövetési Rendszer kialakulását és működését.

Az első fejezet a diplomás pályakövetés nemzetközi szakirodalmát és legjelentősebb európai felméréseit ismerteti. Az EUROSTUDENT, CHEERS, REFLEX, HEGESCO, Trendence Barometer, TRACKIT kutatás, Tuning projekt és az EUROGRADUATE mind olyan átfogó vizsgálatok, amelyek európai szinten nyújtanak értékes adatokat és elemzéseket a diplomások pályájának alakulásáról. Ezek a projektek nemcsak a hallgatói tapasztalatokat és munkaerőpiaci kimeneteket vizsgálják, hanem összehasonlítási alapot is nyújtanak az egyes országok rendszerei között. Az e fejezetben bemutatott kutatások segítenek megérteni a diplomás pályakövetés nemzetközi trendjeit és kihívásait, valamint az egyes országok eltérő megközelítéseit.

A második fejezet Magyarországra fókuszál, bemutatja a hazai diplomás pályakövetési rendszer kialakulásának történetét. A magyar felsőoktatás és a munkaerőpiac viszonyának ismertetése mellett részletesen tárgyalja az első hazai diplomás pályakövető programokat és azok eredményeit. Külön figyelmet szentel a Felsőoktatási Pedagógiai Kutatóközpont, a Fidév, a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, az Universitas Press Felsőoktatás-kutató Műhely és az OFIK, valamint az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet felméréseinek. A fejezet végén a Diplomás Pályakövetési Rendszer kialakulását és működését részletezi, amelynek a szerepe felmérni a végzett hallgatók munkaerőpiaci integrációját, külön feladatot rendelve és hangsúlyozva a felsőoktatási intézmények számára a

megvalósított intézkedések eredményeit. Ebből következik, hogy napjainkra a magyar felsőoktatási intézmények és a kormányzat számára is nélkülözhetetlen eszközzé vált.

A harmadik fejezet az adatalapú döntéshozatal jelentőségét tárgyalja a magyar felsőoktatásban, különös tekintettel a Pécsi Tudományegyetemre. Az adatalapú döntéshozatal keretrendszerének bemutatása mellett részletesen foglalkozik a pályakövetési adatok kommunikációjával és hasznosíthatósági lehetőségeivel. A fejezet továbbá kitér a felsőoktatással kapcsolatos elvárásokra, a befektetés megtérülésének mérhetőségére, az egyetemi felelősségvállalásra és misszióra, valamint az intézményi teljesítmény és indikátorok kérdésére. Végül bemutatja a Felsőoktatási Adatelemző és Teljesítménymenedzsment Központ (FATK) létrehozását és működését.

A negyedik fejezet a Pécsi Tudományegyetemen végzett központi felméréseket és elemzéseket tárgyalja. Részletesen bemutatja a DPR kutatásokat és egyéb központi felméréseket, beleértve a belső média-használati szokásokat, az elsőéves hallgatók megkérdezését, az Erasmus hallgatói felméréseket, a felvételiző hallgatók megkérdezését, a külföldiek körében folytatott felméréseket és a munkavállalói felmérések általános keretrendszerét. A fejezet ezt követően a Pécsi Tudományegyetemen végzett AAE elemzéseket és a DPR alapú kompetenciaméréseket mutatja be, különös tekintettel a kompetenciák szerepére a felsőoktatásban, a kompetenciamérés módszertanára és eredményeire. A felméréseket a Pécsi Tudományegyetem, mint ilyen szervezeti egység kialakulásának időpontjától mutatom be 2023. év végéig bezárólag. A 2024-es felmérések folyamatban vannak, így azok még nem állnak rendelkezésre. Fontosnak tartom kiemelni, hogy a Rektori Hivatalon belül működő Marketing Osztály

végezte a felméréseket el 2018-ig, ezt követően a Külügyi és Nemzetköziesítési Igazgatóság részeként valósultak meg 2019-2021 között, majd 2022-től a Rektori Kabinet Titkárságához került a feladat. Mindezen változások mellett lehetőségem volt 2010-től napjainkig bezárólag részt venni a központi felmérések menedzselésében, és személyesen tapasztaltam meg az egyes területekre vonatkozó adatigények belső és külső forrású erősödését is.

Az én szerepem ebben a kutatásban nem csupán a megfigyelőé volt, hanem aktívan részt vettem az elméleti megalapozásban, a kutatási kérdések kidolgozásában és a módszertan kialakításában is. A munka során szerveztem és koordináltam az adatgyűjtési folyamatot, biztosítva a szükséges erőforrásokat és az együttműködést az érintett intézményekkel. Az összegyűjtött adatok feldolgozásában és elemzésében szintén jelentős szerepet vállaltam, alkalmazva a legmodernebb statisztikai és elemzési technikákat annak érdekében, hogy megbízható és releváns eredmények szülessenek. A kutatás eredményeit gyakorlati hasznosításra alkalmas formába öntöttem, javaslatokat téve a felsőoktatási intézmények számára arra vonatkozóan, hogyan tudják még jobban támogatni a hallgatóik munkaerőpiaci integrációját.

Ez a könyv nem csak dokumentálja a kutatás menetét és eredményeit, hanem bemutatja azokat a személyes hozzájárulásokat is, amelyek nélkül a projekt nem lett volna sikeres. Az Olvasók betekintést nyerhetnek abba, hogyan lehet egy elméleti keretrendszer gyakorlati megoldásokká alakítani, és miként lehet a kutatási eredményeket a mindennapi gyakorlatban hasznosítani. Ezzel a művel nem csupán egy tudományos munka eredményeit kívánom bemutatni, hanem inspirálni kívánom a jövő

kutatóit is, hogy merjenek aktívan részt venni a tudományos és gyakorlati kihívások megoldásában.

Ez a szakkönyv átfogó képet kíván nyújtani a diplomás pályakövetésről, illetve az egyéb felmérésekről, bemutatva a DPR nemzetközi és hazai vonatkozásait, történeti fejlődését és jelenlegi gyakorlatát. Reményeim szerint a kötet hasznos forrásként szolgál majd mindazok számára, akik érdeklődnek a felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti kapcsolatok, valamint az adatalapú döntéshozatal iránt. Kívánom, hogy a szakkönyv olvasása inspirációt és új ismereteket nyújtson, amelyek hozzájárulhatnak a magyar felsőoktatás és munkaerőpiac közötti kapcsolat további erősítéséhez és hatékony fejlesztéséhez.

Pécs, 2024. július 2.

A Szerző

## Rövidítések jegyzéke

AAE – Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése

CHEERS – Careers after Higher Education

DPR – Diplomás Pályakövetési Rendszer

FIDÉV – Fiatal Diplomások Munkaerő-piaci Életpálya Vizsgálatai

FIR – Felsőoktatási Információs Rendszer

HEGESCO – Higher Education as a Generator of Strategic Competences

OH – Oktatási Hivatal

PTE – Pécsi Tudományegyetem

REFLEX – Research into Employment and Professional Flexibility

TRACKIT – Tracking Learners' and Graduates' Progression Paths



## 1. A diplomás pályakövetés szakirodalmi áttekintése

A felsőoktatási fejlődés különböző időszakokon átívelő fejlődésének bemutatására és elemzésére a jelen munka terjedelmi keretei nem adnak lehetőséget, de azt mégis ki kell emelni ebből a folyamatból, hogy a felsőoktatás kész volt nyitni a munkaerőpiac és a korszerű intézményvezetési rendszerek beépítése felé. Az ezen időszakra jellemző tevékenységekkel párhuzamosan megjelent a felsőoktatási marketing, a minőségbiztosítás, a rangsorok fejlődése, amelyek szervesen kapcsolódnak a felsőoktatás szerepváltozása nyomán kialakult piac felé történő elmozduláshoz. Ennek következményeképpen jött létre a pályakövetés is, ebben a fejezetben célokom az ehhez kapcsolódó szakirodalom bemutatása.

A diplomás pályakövetés szakirodalmi áttekintéséhez elengedhetetlen a felsőoktatási intézmények értékének, szerepének és funkciójának meghatározásából kiindulni. A felsőoktatásban az utóbbi évtizedekben tapasztalt expanzióval, az intézmények számának növekedésével párhuzamosan a klasszikus napóleoni, humboldti egyetemi értékek már nem fenntarthatók.

„Egyetem és kutatás a humboldti modellben elválaszthatatlanul fonódik össze, Humboldt elméleti munkájában az értelem folyamatos keresése, a nem lankadó kutatás jelenik meg a tudomány, így az egyetem lényegeként. ... A humboldti egyetemi értékekhez tartozik ugyanis a tanítva kutatók és kutató tanuló közössége, melyben hallgató és oktató együttesen hoz létre új tudást” (Veroszta, 2011, p. 11).

A humboldt-i rendszerben a tudományosságnak kellett megfelelni, függetlenül attól, hogy ennek mi a következménye. A humboldti

felsőoktatási rendszer relevanciája ma is megkérdőjelezhetetlen, különösen egy olyan világban, ahol a tudás és az innováció a gazdasági és társadalmi fejlődés kulcsfontosságú tényezői. Az egyetemeknek olyan környezetet kell teremteniük, ahol a hallgatók nemcsak a meglévő tudást sajátíthatják el, hanem új ismereteket is létrehozhatnak. Az oktatás és kutatás integrációja, az akadémiai szabadság és az átfogó képzés biztosítása mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a hallgatók felkészülten és kreatívan lépjenek a munkaerőpiacra, és hozzájáruljanak a társadalom fejlődéséhez. Ebben a megközelítésben nem annyira hangsúlyos a munkaerőpiac elvárásainak beépítése, inkább a magas minőségű folyamatból következik, hogy ott is képes teljesíteni a végzett hallgató. A humboldti, hagyományos tömegoktatás és az új típusú oktatás összehasonlítása több szempont mentén a táblázatban látható (1. táblázat)

1. táblázat: A humboldti, hagyományos és új típusú oktatás összehasonlítása

Jellemzők	Humboldti modell	Hagyományos tömegoktatás	Új típusú oktatás
<b>Alapelvek</b>	kutatás és tanítás egysége, tudományos szabadság	nagy hallgatói létszám, előadások dominanciája	interaktív, hallgatóközpontú, technológia által támogatott
<b>Oktatók szerepe</b>	mentorok, kutatók	előadók, ismeretátadók	facilitátorok, tanulási folyamat irányítói
<b>Hallgatók szerepe</b>	aktív részvétel a kutatásban	passzív befogadók	aktív tanulók, együttműködők
<b>Tanulási környezet</b>	kutatásorientált, laboratóriumok	nagy előadótermek	digitális platformok, kollaboratív terek
<b>Oktatási módszerek</b>	projektalapú, egyéni kutatás	előadások, szemináriumok	projektalapú, problémamegoldó, blended learning
<b>Értékelési módszerek</b>	tudományos publikációk, kutatási projektek	vizsgák, írásbeli dolgozatok	formáló értékelés, portfóliók, gyakorlati projektek
<b>Technológia használata</b>	minimális, klasszikus eszközök	korlátozott, hagyományos eszközök	kiemelt, digitális eszközök és platformok
<b>Tanulói célok</b>	tudományos kutatás, kritikai gondolkodás	ismeretátadás, diploma megszerzése	készségek fejlesztése, élethosszig tartó tanulás

Forrás: saját szerkesztés

Az egyetemek funkciója átalakult, megjelennek a társadalmi igények, a nagyobb fokú részvétellel szembeni elvárás, a tömegesedés. Ezzel párhuzamosan tartani kell a korábbi képzési színvonalat is. A piac nagyobb szerepet vállal fel az oktatásban. A 20. század vége felé (Magyarországon inkább a 21. század elején) még erőteljesebb változás történik, a társadalmi igények mellett az állam kevesebb forrásból akarja a hatékonyabb oktatást megvalósítani, és egyre inkább a munkaerő-piaci orientáció válik elsődlegessé. Ez utóbbi azt is magába foglalja, hogy nagyobb jelentőséget kapnak a gyakorlati készségek, a poroszos, vizsga-alapú bemeneti előírások helyett a kimeneti követelményeknek kell a végzősöknök megfelelniük, és ehhez kapcsolódóan új oktatásmódszertanra van szükség, amelyek így lényegében a felsőoktatás teljesítményét, új értékét jelentik. Ezekkel kell foglalkozni, és ezt kell valamilyen módon megmérni, ami az adatalapú döntéshozatal elengedhetetlen feltétele és része. Az adatalapú döntéshozatal mellett úgy gondolom, hogy ez az, amit a pályakövetés az eszköztárával megfelelően képes támogatni.

Az oktatás esetében az emberekkel való foglalkozás és az emberek fejlesztésének, képzésének, azaz a humán tőke értékelésének a problematikája kerül előtérbe. Mivel a tudás átadásában résztvevők is emberek, akiknek a teljesítménye nem konzisztens, azaz egy előadás, egy gyakorlat teljesen egyedi, valószínűleg kétszer ugyanúgy nem is tudja átadni az anyagot az oktató. Ez nem probléma, hiszen két ugyanolyan háttértudással rendelkező hallgatói csoport sem létezik, így mindenképpen alkalmazkodni kell az éppen aktuális elvárásokhoz. Tehát egy lényegében megismételhetetlen oktatási helyzetnek egy magas szintű, hosszú távú és konzisztens minőségi követelmény-csoportnak kell megfelelnie.

Alapvetően két tényezőre bontható az ezzel kapcsolatos inputok és teljesítmények megragadásának kérdésköre:

- számszakilag azonos intervallumon értelmezhető adatok, amelyek ugyan nem fedik le a teljes képet, de jól megragadható és értelmezhetőek az egyes felsőoktatási intézmények közötti különbségek: egy hallgatóra jutó oktatók száma (input), diploma átlaga, képzési idő hossza (input), munkaerő-piaci érvényesüléshez kapcsolódó mutatószámok (pl. elhelyezkedési idő, szaktudás alkalmazása a munka során, szervezeti hierarchián való előrehaladás stb.), minősített oktatók száma (input), tudományos publikációk száma, akadémikusok száma, Nobel-díjasok száma, független idézetek száma, egy hallgatóra jutó erőforrás stb.. Ki kell emelni, hogy bár az input egy fontos tényező, azok szerepe inkább az output elemekhez való hozzájárulás mértékében megragadandó, illetve értékelendő.
- ezek mellett a minőségi ismérvek értékelése adja meg a megszerzhető diploma értékét: oktatói munka hallgatói véleményezése, legfrissebb szoftverek alkalmazása, gyakorlati példák az oktatáson belül, alkalmazott oktatási módszertanok, infrastrukturális fejlesztések, órarendek minősége, kurzus követelmények, munkaerő-piaci, munkáltatói vélemények stb.

Mindezek mentén nehéz összehasonlítani még a magyarországi intézmények által kibocsátott diploma értékét is, ez nemzetközi szinten még komolyabb probléma. A felsőoktatási intézmények teljesítményének objektív alapon történő meghatározására több nemzetközi és nemzeti rangsor segítségével igyekeznek iránymutatást adni, amelyek módszertanát számos kritikával illetik a kutatók (Altbach, 2006; Decuyper & Landri,

2021; Fábri, 2008, 2010, 2013; Marginson & Van der Wende, 2007; Rauhvargers, 2011; Van der Wende, 2008). Rauhvargers 13 rangsor módszert ismertet, amelyek közül csak párat említek meg: a Times Higher Education World University Rankings, a sanghai Academic Ranking of World Universities, a The QS World University Ranking, a Webometrics, a Universitas 21, de igény van egy európai szinten is jobban használható rendszerre, amelyet az Európai Unió által támogatott U-Map projekt biztosíthat.

„A nemzetközileg összehasonlítható adatok hiánya kihívást jelent a U-Map számára. Az Európai Bizottság és az Eurostat olyan adatgyűjtési módszert indított el, amelynek köszönhetően a felsőoktatási intézmények összehasonlíthatóvá válnak Európa-szerte. Ameddig ez megvalósul, addig a nemzeti adatokra támaszkodhat a U-Map, ennél fogva inkább arra alkalmas, hogy nemzeti szinten valósulhasson meg az összehasonlítás.” (Rauhvargers, 2011, p. 73)

Tehát még az Unió szintjén is nehezen biztosítható, hogy ténylegesen azonos feltételek mellett vizsgáljuk az egyes intézmények teljesítményét, tágabb kontextusban, azaz az egész világra kiterjesztve pedig még több problémával szembesülünk. A rangsorok mélyebb elemzése nem képezi a szakkönyv részét, azonban fontos az azokból levonható tanulságokat figyelembe venni a felsőoktatási intézmények teljesítményét mutató tényezők meghatározása során.

Olyan adatokra van szükségük a felsőoktatási intézményeknek, amelyeket mindenhol azonos módon állítanak elő, kezelnek, értékelnek, és amelyek alapot szolgáltathatnak egyfajta pozicionálási stratégia kialakításához. Nemzeti szinten sem könnyű ilyen egységesen kialakított rendszert

működtetni, elfogadtatni a szereplőkkel, megértetni velük, hogy az egyes évek esetleges negatív eredményeinek nem a felméréssel szembeni előítéletet és az azzal szembeni ellenállást kell növelniük, hanem a javítási, változtatási erőfeszítéseket, nemzetközi szinten azonban még nehezebb feladat. Elismerem, hogy a minden körülmények között alkalmazható értékelési szempont kialakítása lehetetlen vállalkozás, de hiszem, hogy az adatalapú döntéshozatal révén általánosságban megalapozottabban, és még rövid távon is a hibákat tartalmazó, valamint az egyedi eltéréseket, értékeket nem teljes mértékben kimutató szempontok egy hatékonyabb rendszerhez vezetnek.

Ezen kereteken belül a felsőoktatásba bekerülők pályakövetéséhez köthető szakirodalmi háttér feltárását tűztem ki célul, hogy egy új eszközt biztosítsak a felsőoktatás érdekeltségi rendszerébe tartozó szereplők számára annak megállapítására, hogy az új követelményrendszerhez mérten megfelelő-e a felsőoktatási intézmény teljesítménye. A felsőoktatás outputjának, azaz a kibocsátási oldalának vizsgálata fontos a munkaerőpiaci összefüggések azonosítása során. Ennek első lépése azt tudatosítani, hogy milyen munkaerőpiaci tényezők relevánsak a felsőoktatási tevékenység minőségének megítélése során. Ide tartoznak a következő tényezők, a teljesség igénye nélkül:

- kompetenciák, képességek, készségek,
- foglalkoztatottsági státusz,
- végzettségtől a munkába állásig eltelt idő,
- végzettség és munka kapcsolódási szintje,
- munkabér,
- munkával való elégedettség.

Ennek révén mutatható be, hogy milyen módon hasznosíthatóak a pályakövetési eredmények, hiszen ezek azok a tényezők, amelyekre célszerű és szükséges rákérdezni a hasonló felméréseknél. Emlékeztetőül: pályakövetésnek tekintek bármely olyan vizsgálatot, folyamatot, módszert, amely a felsőoktatásban végzettek, felsőoktatásban tanulók egyszeri, rendszeres, rövid vagy hosszú távú követését célozza meg meghatározott témakörök mentén. Az utánkövetés a kutatási és értékelési folyamatokban azt jelenti, hogy rendszeresen nyomon követjük és értékeljük a korábbi beavatkozások, képzések vagy programok hatásait és eredményeit. Ez különösen fontos a felsőoktatási intézmények esetében, ahol a hallgatók tanulmányainak befejeztével szükséges visszajelzést gyűjteni arról, hogy mennyire voltak sikeresek a munkaerőpiacon, és milyen mértékben tudták hasznosítani a megszerzett tudást és készségeket. Az utánkövetés során például felméréseket, interjúkat vagy adatgyűjtési módszereket alkalmazhatunk, hogy információt szerezzünk a végzettek elhelyezkedéséről, karrierútjáról és elégedettségéről. Az így gyűjtött adatok segítségével az intézmények képet kaphatnak arról, hogy milyen mértékben sikerült a végzetteknek integrálódniuk a munkaerőpiacra, és az oktatási programok mennyire feleltek meg a munkaerőpiaci igényeknek.

A pályakövetés ennél egy lépéssel tovább megy, mivel hosszabb távon követi a végzettek karrierjének alakulását. Ez a folyamat lehetővé teszi, hogy az intézmények részletesebb képet kapjanak arról, hogyan fejlődnek a hallgatók szakmai pályafutásaik során, milyen pozíciókban helyezkednek el, milyen szakmai tapasztalatokat szereznek, és hogyan változnak karriercéljaik az idő múlásával.

A pályakövetés révén az intézmények hosszú távú adatokhoz juthatnak, amelyek alapján értékelhetik, hogy az oktatási programok milyen

mértékben járulnak hozzá a hallgatók sikeres karrierjéhez. Ez különösen fontos a munkaerőpiaci elvárásoknak való megfelelés szempontjából, hiszen az intézmények ezek alapján tudják finomhangolni képzési programjaikat, hogy még jobban igazodjanak a munkaerőpiaci igényekhez.

A kimeneti feltételek teljesítése, vagyis a végzetek munkaerőpiaci sikerességének biztosítása, ma már elengedhetetlen követelmény a felsőoktatási intézmények számára. Az utánkövetés és pályakövetés rendszere ebben kulcsszerepet játszik, mivel ezek a módszerek konkrét és mérhető adatokat szolgáltatnak arról, hogy a végzetek mennyire tudják hasznosítani a megszerzett tudást a gyakorlatban. Ehhez kapcsolódóan kiemelem, hogy a mai modern, adatalapú digitális környezet megfelelő előkészítéssel és hatékony alkalmazással jó alapot teremt a hagyományos és az AI alapú digitális pályakövetésnek.

Ezek a módszerek lehetővé teszik, hogy az intézmények pontosan azonosítsák azokat a területeket, ahol esetleg hiányosságok merülnek fel, és ahol fejlesztésre van szükség. Az utánkövetés és pályakövetés adatai alapján a felsőoktatási intézmények finomhangolhatják képzési programjaikat, javíthatják az oktatás minőségét, és jobban igazodhatnak a munkaerőpiaci elvárásokhoz. Ezáltal biztosítani tudják, hogy a végzetek rendelkezzenek azokkal a kompetenciákkal és készségekkel, amelyek szükségesek a sikeres elhelyezkedéshez és karrierépítéshez.

A pályakövetési vizsgálatok már az 1970-es évektől kezdődően felfedezhetőek az észak-amerikai és a nyugat-európai országokban, de a világ más tájairól is található példa a több évtizedes pályakövetési gyakorlatokra. A megvalósítással kapcsolatos publikációk, esettanulmányok, best practice kutatások révén fel lehet mérni, hogy milyen

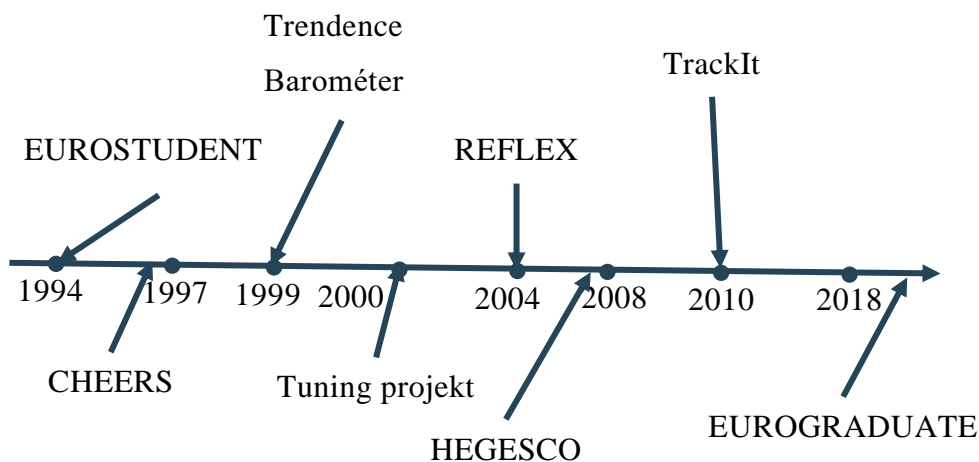


módszereket, eljárásokat alkalmaznak a működtetése során, valamint, hogy milyen célra használják fel az eredményeket. A vizsgálatok alapján kijelenthető, hogy kevés az országos szintű, egységes és univerzális felmérés, inkább az intézményi egyedi igényekre épülő struktúrával találkozhatunk, illetve specifikus kérdéseket vizsgálnak a kutatások.

A következőkben az Európán belüli nemzetközi felméréseket mutatom be, mint kiinduló pontot a magyarországi pályakövetés ismertetéséhez.

### **1.1. Európán belüli nemzetközi pályakövetési felmérések**

Az országokon átívelő felmérések alatt elsősorban az Európai Unió területén vagy az Európai Bizottság által megrendelt kutatásokat értem. Alapvetően található példa korábbi felmérésekre is, ugyanakkor országokon átívelő, közös alapokra épülők először az Európai Unión belül valósultak meg. Ezeken keresztül lehet bemutatni az összehangolás és összehasonlítás iránti igények kialakulását, időbeli és módszertani, fókuszbeli fejlődését, amelyek fontos tanulságként szolgálnak a magyarországi rendszer elemzéséhez is. Az időbeliség alakulásának megfigyelése is segít megérteni az EU-n belüli pályakövetés helyét és szerepét (1. ábra)



1. ábra: Az Európán belüli pályakövetési felmérések összefoglaló ábrája

*Forrás: saját szerkesztés*

### 1.1.1. Az EU szintje

Az egységes fellépést kitűző Európai Unió az oktatás tekintetében is hasonló színvonalat kíván kiépíteni minden tagországában, ezzel biztosítva az átjárható felsőoktatást, ami hozzájárul a munkaerő szabad áramlásához. Az Unión belül is hangsúlyos kérdés a felsőoktatás által átadott, a tanulmányok során kialakított képességek, azaz a felsőoktatási output és a munkaerő-piaci pozíciók, azaz a munkáltatók által elvárt kompetenciák illeszkedése. Már 2006-ban megfogalmazták azokat a képességeket, kompetenciákat, amelyeket fejleszteni szükséges (Hivatalos Lap, 2006), és ezeket nyolc csoportba foglalták. Ezek alapvető iránymutatásként szolgálnak, és a szubszidiaritás elve alapján a lokális sajátosságok figyelembevételével kell kialakítani azon nemzeti fejlesztési terveket, amelyek révén szinergikus fejlődést lehet elérni európai szinten (OECD,

2016; Sipos, 2015d, 2015e). Az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (European Centre for Development of Vocational Training - CEDEFOP) 2008-as tanulmánya szerint az EU 25-ben 2020-ig 17,7 millió nem fizikai jellegű, magas képzettséget igénylő munkahely jöhet létre, továbbá eltolódás lesz a magasabb szintű végzettséget igénylő állások felé, amelyeknek aránya összesen 25,1%-ról 31,3%-ra fog növekedni (CEDEFOP, 2008).

Erre a jelentésre alapozva az Európai Bizottság a tagországok szintjén szükséges intézkedések meghozatalához alapot nyújtó, azaz ajánlásokat megfogalmazó New Skills for New Jobs kezdeményezést indított el 2008-ban (COM, 2008). Kiemelt cél a foglalkoztathatóság elősegítése, a képzettség korszerűsítése, összehangolása a munkaerő-piaci igényekkel, valamint – ami a szakkönyv szempontjából kiemelt jelentőségű – „Az Unió képzettséget értékelő, előrejelző és összehangoló képességének javítása”. Ez utóbbi magába foglalja tagállami szinten az előrejelző rendszerek fejlesztését, valamint áttételesen a felsőoktatásban is az adatalapú döntéshozatal előtérbe kerülését. A végzettek helyzetével kapcsolatos intézményi szintű elemzések adatigénye megjelenik az Európai Minőségügyi Szabványok a Felsőoktatási Térben (Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area) dokumentumban, amely többek között a magyar minőségbiztosítási rendszer alapját is jelenti. Emellett tartalmazza még a jelenlegi hallgatónak a képzési programmal kapcsolatos elégedettségének kérdéskörét is, ami a korábbi statisztikai adatokból nem kinyerhető információ (ENQA, 2009). Ennek a folyamatnak eredményeképpen jött létre a 2010-es New Skills for New Jobs tanulmány, amely tovább pontosítja azokat az irányelveket, amelyeket az egyes országoknak

követniük kell. Az előrejelzési képesség javítása érdekében EU-szintű kvalitatív felmérések (munkáltatói, ágazati, szenárióelemzések) lefolytatását javasolják, amely biztosítja az összehasonlíthatóságot és elősegíti a beavatkozási pontok meghatározását (Campbell et al., 2010). A kezdeményezés és az Európa 2020 stratégia összehangolása megtörtént, Magyarország is e mentén alakította ki a 2020-ra vállalt mutatószámokat (European Union, 2014a, 2014b; Miniszterelnökség, 2014).

A továbbiakban az Európai Bizottság és egyéb uniós szervezetek kezdeményezésére végzett összegző és helyzetértékelő tanulmányokon kívüli nemzetközi felméréseket mutatok be, amelyeket szintén az Európai Bizottság finanszíroz.

### *1.1.2. EUROSTUDENT*

A hallgatók felmérését megcélzó kutatás elsősorban a heterogén sokaság meghatározó tényezőit, a szociális háttérrel, a tanulmányokra és munkára fordított időt, a mobilitást, valamint a generációnként változó tanulási szokásokat helyezi a központba. Ez egy országokon átívelő, komparatív tanulmány, azaz az egységesedő európai felsőfokú oktatás (Bologna-folyamat) jegyében összehasonlítható kategóriákat határoznak meg a képzési szintek (ISCED) tekintetében, hogy oktatáspolitikai javaslatot tudjanak kialakítani ezek alapján.

A projekt 1994-ben indult el, az első publikált kutatásban még csak 8 ország vett részt, az eredményeit 2000-ben adták közzé. Az EUROSTUDENT VII felmérés 2018-2021 között valósult meg, 26 ország vett részt az Európai Felsőoktatási Tér 47 tagjából, köztük Magyarország is (2. ábra). Ez a növekedés egyértelműen jelzi a felmért területek relevanciáját és a

döntéshozatalban való felhasználásának igényét. A módszertan lényegében változatlan, így időbeli tendenciákat is meg lehet ragadni. Alapvetően úgy valósítják meg a felmérést, hogy az adott országban egy koordináló szervezet fogja össze a felsőoktatási intézményeket, amely felelős a felmérés lebonyolításáért és az adatok gyűjtéséért. Magyarországon az Oktatási Hivatal vállalta fel ezt a feladatot, a felmérés kiterjedt a 64 magyarországi államilag finanszírozott felsőoktatási intézményre. (Hámori et al., 2021)



2. ábra: Az EUROSUTENDT VII kutatásban részt vevő országok, 2018–2021

*Forrás: Gwosc et al. (2021, p. 21)*

Az alapvető célcsoport az alap-, mester-, osztatlan és hagyományos képzésben résztvevők, csak opcionálisan kérdezték le a szakirányú

továbbképzésben, doktori képzésben és felsőfokú/felsőoktatási szakképzésben tanulókat.

Az Eurostudent VII elemzés az európai felsőoktatásban részt vevő hallgatók különböző aspektusainak vizsgálatára terjedt ki. Az elemzés célja az volt, hogy átfogó és összehasonlítható adatokat gyűjtsön a hallgatók szociális és gazdasági helyzetéről, tanulmányi körülményeiről, mobilitási tapasztalatairól és munkaerőpiaci perspektíváiról. Az alábbi területek képezik az Eurostudent VII elemzés fő fókuszpontjait:

### **Szociális és gazdasági helyzet – kérdések**

Családi háttér: A hallgatók szüleinek iskolai végzettsége, foglalkozása és a családi támogatás mértéke. Az elemzés célja, hogy megértsük, milyen mértékben befolyásolja a családi háttér a hallgatók tanulmányi előmenetelét és anyagi helyzetét.

Pénzügyi helyzet: A hallgatók bevételeinek és kiadásainak forrásai, beleértve az állami támogatásokat, diákhiteleket, munkajövedelmeket és családi hozzájárulásokat. Ez a rész kiterjed arra, hogy a hallgatók hogyan finanszírozzák tanulmányaikat és milyen pénzügyi nehézségekkel szembesülnek.

### **Tanulmányi körülmények – kérdések**

Tanulmányi idő és munkavégzés: Az idő, amit a hallgatók tanulással töltenek, valamint a tanulmányaik melletti munkavégzés jellemzői és hatása a tanulmányokra. Az elemzés célja, hogy feltárja, milyen mértékben képesek a hallgatók összeegyeztetni a tanulmányokat és a munkavégzést.

Tanulmányi elégedettség: A hallgatók elégedettsége a tanulmányaikkal, a tanítás minőségével és az egyetemi szolgáltatásokkal kapcsolatban. Ez az aspektus segít megérteni, hogy a hallgatók mennyire elégedettek az általuk választott intézménnyel és képzési programmal.

### **Mobilitás és nemzetközi tapasztalatok – kérdések**

Nemzetközi mobilitás: Az Erasmus és egyéb nemzetközi csereprogramokban való részvétel aránya, valamint a mobilitási tapasztalatok hatása a hallgatók tanulmányaira és jövőbeli terveire. Az elemzés célja, hogy értékelje a nemzetközi tapasztalatok hozzáadott értékét a hallgatók képzésében és munkaerőpiaci esélyeiben.

Nyelvi készségek: A hallgatók nyelvtudása és annak fejlesztése a felsőoktatási tanulmányok során. Ez a rész feltárja, hogy a nyelvi készségek milyen szerepet játszanak a hallgatók nemzetközi mobilitásában és munkaerőpiaci lehetőségeiben.

### **Foglalkoztatási perspektívák – kérdések**

Karriertervek: A hallgatók jövőbeli karriertervei, munkaerőpiaci elvárásai és az elhelyezkedéshez szükséges kompetenciák. Az elemzés célja, hogy megértse, hogyan készülnek a hallgatók a munkaerőpiaci belépésre és milyen elvárásaik vannak a jövőbeni karrierjükkel kapcsolatban.

Munkaerőpiaci kilátások: A tanulmányok befejezése utáni munkaerőpiaci helyzetre vonatkozó várakozások és a végzetek elhelyezkedési esélyei. Ez az aspektus arra koncentrál, hogy a hallgatók hogyan látják saját munkaerőpiaci kilátásaikat és milyen tényezők befolyásolják az elhelyezkedési esélyeiket.

Az Eurostudent VII elemzés tehát egy átfogó képet nyújt az európai felsőoktatásban részt vevő hallgatók helyzetéről és perspektíváiról, lehetővé téve az oktatáspolitikai döntéshozók számára, hogy célzott intézkedéseket hozzanak a felsőoktatási rendszerek fejlesztésére és a hallgatók támogatására.

Az összegyűjtött adatok kutatási céllal elkérhetőek, a főbb témakörök mentén kialakított riportok pedig országonként elérhetőek és leölthetőek. (Orr et al., 2011)

Az Eurostudent VII felmérés főbb eredményei az európai felsőoktatásban részt vevő hallgatók különböző aspektusaira vonatkoznak. Az alábbiakban bemutatom a felmérés néhány kiemelkedő eredményét:

### **Szociális és gazdasági helyzet - eredmények**

Családi háttér: A hallgatók jelentős része számít családi támogatásra tanulmányai finanszírozásában. Az eredmények szerint a családi háttér erősen befolyásolja a hallgatók pénzügyi helyzetét és tanulmányi lehetőségeit.

Pénzügyi nehézségek: Sok hallgató szembesül pénzügyi nehézségekkel, különösen azok, akik nem kapnak elegendő családi támogatást vagy nem rendelkeznek állami ösztöndíjjal. Ez a helyzet különösen nehéz a szociálisan hátrányos helyzetű hallgatók számára.

### **Tanulmányi körülmények - eredmények**

Tanulmányi idő és munkavégzés: A hallgatók jelentős része dolgozik tanulmányai mellett, ami sok esetben negatívan befolyásolja a tanulmányi



teljesítményt. Azok a hallgatók, akik több időt töltenek munkával, kevesebb időt tudnak fordítani tanulásra és egyetemi tevékenységekre.

Tanulmányi elégedettség: Az elégedettség mértéke változó az egyes országok és intézmények között. Általában elmondható, hogy a hallgatók elégedettek az oktatás minőségével, de vannak hiányosságok az egyetemi szolgáltatásokban és infrastruktúrában.

### **Mobilitás és nemzetközi tapasztalatok - eredmények**

Nemzetközi mobilitás: Az Erasmus és egyéb csereprogramok népszerűek a hallgatók körében, de a részvétel aránya még mindig alacsony. Azok a hallgatók, akik részt vesznek nemzetközi mobilitási programokban, általában pozitív tapasztalatokról számolnak be, és úgy érzik, hogy ez javítja karrierlehetőségeiket.

Nyelvi készségek: A hallgatók nyelvi készségei jelentősen javulnak a felsőoktatási tanulmányok során, különösen azok esetében, akik részt vesznek nemzetközi programokban. Az angol nyelvtudás különösen fontos a munkaerőpiacon.

### **Foglalkoztatási perspektívák - eredmények**

Karriertervek: A hallgatók többsége optimista a jövőbeli karrierjét illetően, de aggódnak a munkaerőpiaci verseny miatt. Sok hallgató érzi úgy, hogy a felsőoktatási intézmények nem készítik fel őket megfelelően a munkaerőpiacra.

Munkaerőpiaci kilátások: A végzetek elhelyezkedési esélyei nagymértékben függenek a szakiránytól és az egyetemi programok

minőségétől. Azok a hallgatók, akik gyakorlati tapasztalatot is szereznek tanulmányaik során, jobb elhelyezkedési esélyekkel rendelkeznek.

### **Szociális dimenziók - eredmények**

Esélyegyenlőség: A felmérés rávilágít arra, hogy még mindig jelentős egyenlőtlenségek vannak a hallgatók szociális és gazdasági helyzetében. Különösen a szociálisan hátrányos helyzetű hallgatók számára jelent kihívást a felsőoktatásban való részvétel és a sikeres elhelyezkedés.

Az Eurostudent VII felmérés eredményei összességében azt mutatják, hogy az európai felsőoktatási rendszereknek továbbra is számos kihívással kell szembenézniük annak érdekében, hogy minden hallgató számára biztosítsák a megfelelő tanulmányi körülményeket és karrierlehetőségeket. Az eredmények alapján a döntéshozók és az intézmények célzott intézkedéseket hozhatnak a hallgatók támogatására és a felsőoktatási rendszerek fejlesztésére. (Gwosc et al., 2021)

Az EUROSTUDENT VIII felmérés 2022-ben valósult meg Magyarországon, az összesített adatok még nem elérhetőek.

#### **1.1.3. CHEERS**

A Felsőoktatás Utáni Karrier (Careers after Higher Education) felmérés célja, hogy megvizsgálja a felsőoktatásban végzettek foglalkoztatottságát és munkahelyi körülményeit. A projekt 1997–2006 között valósult meg, a kutatásban 3–4 évvel a tanulmányok befejezését követően keresték meg a végzetteket. 1999-ben történt meg az adatfelvétel, reprezentatív rétegzett mintavétellel mintegy 12 országból 36 000 fő küldte vissza postán a kérdőívet (a térképen nem szerepel Japán, 3. ábra). Ezen kívül

kiegészítették az elemzést 200 mélyinterjúval a végzettek, és 150 mélyinterjúval a munkaadók körében. A több országot magába foglaló felmérés jellegéből adódóan komparatív vizsgálatokhoz is használható. A finanszírozás nagy részét az Európai Bizottság biztosította.

A kutatásban felmért főbb területek:

- szocio-demográfiai tényezők,
- képzés értékelése,
- munka világába való átmenet, álláskeresés,
- foglalkoztatottsági helyzet,
- munkahely jellemzői, munkaelégedettség,
- fizetés,
- a végzettek kompetenciái és azok hasznosíthatóságának szintje a munkában,
- végzettség és munka kapcsolódása, illeszkedése,
- további tanulmányok és képzés,
- karriervárakozások. (Teichler, 2002)



3. ábra: A CHEERS kutatásban részt vevő európai országok, 1998

*Forrás: saját szerkesztés*

#### 1.1.4. REFLEX

A CHEERS folytatásaként indult el a Foglalkoztatás és a Szakmák Rugalmassága Kutatás (Research into Employment and Professional Flexibility) 2004-ben. A projektet az Európai Unió finanszírozza a 6. keretprogram részeként. A 16 országra (a térképen nem szerepel Japán, 4. ábra) bővített kutatás három részből áll: egyrészt egy országleírás az általános tendenciák bemutatására; másrészt a végzetek kompetenciáinak kvalitatív bemutatása; harmadrészt a végzetek kérdőíves megkérdezése. A fő kutatási cél áttevődött a tanulmányok és a munkaerőpiac elvárásainak megfelelésére, valamint hozzájárult a részt vevő országok saját pályakövetési rendszereinek működtetéséhez, kiépítéséhez, fejlesztéséhez. Reprezentatív rétegzett mintavétellel választották ki az 5 éve végzetteket, összesen 70 000 fő válaszolt. Az adatfelvétel 2005-ben történt papír alapú megkereséssel. Az adatok kutatási céllal ingyenesen igényelhetők.

A felmért területek:

- a munkához szükséges kompetenciák, léteznek-e területspecifikumok,
  - a kompetenciák megszerzésének folyamata,
  - a felsőoktatás miben járul hozzá ehhez,
  - hogyan birkóznak meg a meglévő és elvárt kompetenciák közötti különbségekkel,
  - hogyan befolyásolják a kompetenciák a munkába való átmenetet.
- (Allen et al., 2007)



4. ábra: A REFLEX kutatásban részt vevő európai országok, 2004

*Forrás: saját szerkesztés*

### 1.1.5. HEGESCO

Szintén az Európai Bizottság finanszírozta a Felsőoktatás, mint a Stratégiai Kompetenciák Generátora (Higher Education as a Generator of Strategic

Competences) projektet abból a célból, hogy felmérjék, milyen kompetenciákra van szükség a sikeres munkaerő-piaci elhelyezkedéshez. A kutatás keretén belül 2008 során a 4–5 éve végzetteket keresték meg. A felmérés a REFLEX módszertanán alapul, és azt referenciapontként is használják. A REFLEX országokhoz képest 5 új tagországot vontak be (Japánt kihagyták a felmérésből, 5. ábra), ahol szintén reprezentatív rétegzett mintavételt alkalmaztak (a 2002/03-ban végzettek körében). A projekt kiemelt célja, hogy az azonosított kompetenciacsoportokat hozzá tudják rendelni az egyes oktatási rendszerek jellemzőihez, az oktatási módszerekhez, valamint az egyes kurzusokhoz is. Összesen 45 354-en válaszoltak a papír alapú kérdőívre. A felmért területek:

- a felsőoktatás alatti és megelőző oktatási tapasztalatok,
- munkaerő-piaci átmenet,
- az első munkahely jellemzői,
- foglalkoztatási helyzet és munkaerő-piaci életút a felmérés időpontjáig,
- a jelenlegi munka jellemzői,
- a szükséges és meglévő kompetenciák, képességek értékelése,
- a felsőoktatási programról való visszajelzés,
- szocio-demográfiai tényezők. (Allen & Van der Velden, 2009)



5. ábra: A HEGESCO kutatásban részt vevő európai országok, 2008

*Forrás: saját szerkesztés*

### 1.1.6. Trendence Barometer

Érdekes és az előzőektől merőben eltérő megoldás a Trendence Barométer, mivel az 1999-ben alapított intézmény teljesen for profit alapon valósítja meg a kutatásait, azaz a munkaerőpiac és a felsőoktatási intézményi vezetők részéről ragadja meg azt az igényt, hogy szükségük van az információra. Ha megértik a fiatalok elvárásait, igényeit, akkor annak megfelelően tudják alakítani a saját stratégiájukat, ami hosszú távon a megfelelő utánpótlás-biztosítás, tehetséggondozás és oktatási szolgáltatás-fejlesztés elengedhetlen része. 24 ország (6. ábra) közel 1 000 felsőoktatási intézményén mintegy 300 000 fiatalot kérdeznek meg éves szinten, a teljes vizsgálatban fél millióan válaszolnak (fiatal szakemberek, munkaadók). A célcsoportba a gazdaságtudomány, mérnöktudomány, természettudomány és informatikai szakokon tanulók tartoznak, Magyarországon mintegy 12–13 ezren válaszolnak. A kitöltést értékes ajándékokkal ösztönzik.

A felsőoktatási intézmények számára költségmentes az egész folyamat, hiszen alapvetően ők küldik ki a felmérést, továbbá ingyenesen kapják meg az eredményeket is. Az üzlet profitorientált jellege abban nyilvánul meg, hogy ezeket az eredményeket értékesítik a munkaerő-piaci szereplők számára. Az eredmények alapján hozzák létre a 100 leginkább áhított munkahely listáját, amelynek nagymértékű reklám- és presztízsértéke van. ([www.trendence.com/en](http://www.trendence.com/en))



6. ábra: A Trendence Barometer kutatásban részt vevő európai országok, 2014

*Forrás: saját szerkesztés*

### 1.1.7. TRACKIT kutatás

A Tanulók és Végzettek Fejlődési Útjának Nyomon Követése (Tracking Learners' and Graduates' Progression Paths) felmérést az Európai Egyetemek Szövetsége (European University Association – EUA) által vezetett konzorcium (melynek tagja többek között a HIS is) folytatta le. A



2010-ben kezdődött felmérés keretén belül komparatív elemzést készítettek az egyes országok pályakövetési rendszereiről, hogy általános képet kapjanak, valamint jó gyakorlatot nyújtsanak a fejlesztéséhez.



7. ábra: A TRACKIT kutatásban részt vevő európai országok, 2011

*Forrás: saját szerkesztés*

A kvalitatív felmérésben a térképen látható országok (7. ábra) kerültek be, amelyek mindegyike részt vesz az Élethosszig Tartó Tanulás Programban. A válaszadó szakértőket a nemzeti rektori konferenciákon keresztül kérték fel, valamint széleskörű dokumentumelemzést is alkalmaztak.

Sok esetben használtuk ezt a felmérést referenciapontként, de azzal szembesültem, hogy elavultak az információk, hiszen az egyes országok, intézmények az elérendő céloknak megfelelően módosították a pályakövetési gyakorlatukat. (Gaebel et al., 2012; Muehleck, 2012)

### 1.1.8. Tuning projekt

2000-ben indult el a projekt, amelynek célja, hogy közelebb hozza a felsőoktatáshoz a Bologna-folyamat és a Lisszaboni Stratégia célkitűzéseit. Idővel egy folyamattá alakult, amelynek keretén belül újratervezik, fejlesztik, kialakítják, megerősítik a minőségét az egy, két és három ciklusú képzési programoknak. A projekt elnevezése arra utal, hogy a felsőfokú intézményeknek nem feladatuk és nem is szabad célul kitűzni az egységes és azonos oktatási portfóliót, tantárgystruktúrát és -tartalmat, hanem bizonyos viszonyítási, kardinális pontok mentén kell megvalósítaniuk a konvergenciát, az egyéni képességekre építve, azok megtartásával és finomra hangolásával. Nem az oktatási rendszerre, sokkal inkább az oktatási struktúrákra fókuszál, stratégiai háttérrel biztosítva a rendszerszintű fejlesztések megvalósításához.

Az Európai Bizottság által finanszírozott programot azért vontuk be a pályakövetési rendszerek ismertetésébe, mivel egyik fő pillére a kompetenciák kérdésköre (30 elem felmérése), amely papír alapú, és a 3–5 éve végzettek megkeresésére épül. A teljes körű tesztelés érdekében több szempontú megközelítést alkalmaztak: egyrészt megkérdezték a végzetteket (intézményenként 150 fő volt az elvárás); másrészt megkeresték a munkaadókat (intézményenként 30 foglalkoztató volt az elvárás); harmadrészt az akadémiai szférát is felmérték (intézményenként 15 oktató volt az elvárás). A jelentés 2008-ban jelent meg, összesen 101 egyetem vett részt a felmérésben, 5 183 végzett, 944 munkáltató és 998 oktató válaszait gyűjtötték össze.

A kérdések fókusza:

- az öt legfontosabb kompetencia,
- a kompetenciák fontosságának és elsajátításának mértéke. (González & Wagenaar, 2008); [www.unidusesto.org](http://www.unidusesto.org))

### 1.1.9. EUROGRADUATE

Felmerül a kérdés, hogy miben tud hozzájárulni a Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR) a felsőfokú tanulmányokba való befektetés megítéléséhez, értékeléséhez. Egyértelmű, hogy az Európai Unión belül fontos, kiemelt prioritás a felsőoktatásnak a tudás alapú gazdasághoz való hozzájárulása, és ebből adódóan 2017-ben az Európai Tanács megfogalmazta a pályakövetés Unió szintű kiépítésével kapcsolatos javaslatait az intézményeknek, a végzetek munkaerő-piaci sikerességhez való hozzájárulás megítélés érdekében. A javaslat az Eurograduate felmérés eredményeire alapoz, ami az egységes Európai Unió szintű pályakövetési vizsgálat bevezetésének feltételeit és korlátozó tényezőit vizsgálja meg (Mühleck, 2016). 2018-ban lezajlott a pilot felmérés, amelynek keretében a 2012/13-ban és 2016/17-ben végzeteket keresték meg nyolc országban, a tapasztalatok alapján terjesztették ki a következő Eurograduate felmérést 17 országra (Mühleck et al., 2021). A terveknek megfelelően 2022-ben meg is valósították az első szélesebb körű felmérést, az eredményeket még nem publikálták, az előzetes országriportok érhetőek el. Mind a módszertan, mind az elvégzett elemzések alapján a konzorciumot vezető szervezet a többi kutatóintézzettel együtt szükségesnek tartja egy egységes pályakövetés kialakítását, mivel:

- jelenleg csupán aggregált adatokkal rendelkeznek, a részletes információk hiányoznak,
- ennek következtében lényeges szinergiákat mulasztanak el, valamint

- nincsen összehasonlítható adat, ami ellehetetleníti az egyes teljesítmények helyén kezelését. (Európai Bizottság, 2017)

Ebben a környezetben kell működnie a felsőoktatási intézményeknek, és olyan adatokra van szükség, amelyeket mindenhol azonos módon állítanak elő, kezelnek, értékelnek, és amely alapot szolgáltat egyfajta pozicionálási stratégia kialakításához. Nemzeti szinten sem egyszerű ilyen egységesen kialakított rendszert működtetni, elfogadtatni a szereplőkkel, megértetni velük, hogy az egyes évek esetleges negatív eredményeinek nem a felméréssel szembeni előítéletet és ellenállást kell növelniük, hanem a javítási, változtatási erőfeszítéseket, nemzetközi szinten azonban még nehezebb feladat.

Az alábbiakban bemutatom a főbb területeket, amelyeket az Eurograduate Survey felmért:

### **Munkaerőpiaci helyzet**

Foglalkoztatási státusz: A végzettek jelenlegi foglalkoztatási helyzete, beleértve, hogy teljes munkaidőben, részmunkaidőben, vagy önfoglalkoztatóként dolgoznak-e.

Munkanélküliség: Azoknak a végzetteknek az aránya, akik munkanélküliek és aktívan keresnek munkát.

Munkakeresési idő: Az időtartam, amely alatt a végzettek elhelyezkedtek a munkaerőpiacon a diploma megszerzése után.

### **Foglalkoztatás minősége**

Munkakör és munkakörülmények: A végzettek által betöltött munkakörök és azok megfelelése a megszerzett végzettséghez képest.

**Munkahelyi elégedettség:** A végzettek elégedettsége a munkakörülményekkel, a munkahelyi környezettel, és a karrierfejlődési lehetőségekkel.

**Jövedelem:** A végzettek jövedelmi helyzete, beleértve az átlagos fizetést és az esetleges jövedelmi egyenlőtlenségeket.

### **Oktatás és képzés**

**Képzés és végzettség relevanciája:** Az oktatási programok és a megszerzett végzettség relevanciája a munkaerőpiaci igények szempontjából.

**További képzések:** A végzettek által elvégzett további képzések és tanfolyamok, amelyek hozzájárulhatnak szakmai fejlődésükhöz.

### **Mobilitás**

**Nemzetközi mobilitás:** A végzettek részvétele nemzetközi mobilitási programokban a tanulmányaik során és azok hatása a karrierlehetőségeikre.

**Földrajzi mobilitás:** A végzettek földrajzi mobilitása, beleértve, hogy az országon belül vagy külföldön helyezkedtek-e el.

### **Szociális és demográfiai jellemzők**

**Demográfiai adatok:** A végzettek nemére, korára, családi állapotára és gyermekeik számára vonatkozó adatok.

**Családi háttér:** A végzettek szüleinek iskolai végzettsége és foglalkozása, valamint ezek hatása a végzettek tanulmányi és szakmai pályafutására.

## **Szociális és gazdasági integráció**

Társadalmi részvétel: A végzettek részvétele társadalmi és közösségi tevékenységekben, beleértve a civil szervezetekben és önkéntes munkában való részvételt.

Életkörülmények: A végzettek életkörülményei, beleértve a lakhatási helyzetet, a pénzügyi stabilitást és az általános jólétet.

## **Pályaorientáció és jövőbeni tervek**

Karriertervek: A végzettek jövőbeli karriertervei és a szakmai célok elérésére irányuló stratégiák.

Munkaerőpiaci kilátások: A végzettek percepciója a jövőbeli munkaerőpiaci kilátásokról és az elhelyezkedési esélyekről.

Az Eurograduate Survey eredményei alapján a felsőoktatási intézmények és a döntéshozók értékes információkat kapnak a végzettek munkaerőpiaci integrációjáról, és célzott intézkedéseket hozhatnak a képzési programok és támogatási rendszerek fejlesztésére, hogy azok jobban megfeleljenek a munkaerőpiaci igényeknek és a végzettek elvárásainak. (Mühleck et al., 2021)

### *1.1.10. Az Európán belüli nemzetközi felmérések összefoglalója*

Jól látható, hogy az egységes, átjárható felsőoktatási tér kialakítása hangsúlyos prioritása az Európai Uniónak. Ennek érdekében az országokon átívelő felmérésekben oktatáspolitikai döntéshozatal, rendszert, jó gyakorlatot segítő, bemutató elemzések jöttek létre. Az idő előrehaladtával bővültek a részt vevő országok, mára már szinte minden EU-s vagy európai

ország részt vesz a kutatásokban, hiszen mindenkinek érdeke, hogy a komparatív elemzések révén meg tudják határozni a saját relatív pozíciójukat és a fejlesztésre szoruló területeket.

A legrégebbi, és egyben rendszeres kutatás az EUROSTUDENT, amely a felsőoktatásban tanulók szociális és tanulási helyzetét, körülményeit méri fel. Ez elősegíti a hallgatók csoportosítását, valamint a különböző oktatási rendszerek mögött meghúzódó tényezők megértését. Mára már a Felsőoktatási Tér több mint 30 országa vesz részt a folyamatban, többen megfigyelői státuszban vannak, ami azt jelenti, hogy a legközelebbi kutatásban már nagy eséllyel részt fognak venni.

A többi összegző felmérés vizsgálatakor egyértelműen megfigyelhető, hogy a munkaerő-piaci átmenet kezdeti elemzéséről áttevődött a hangsúly a munkaerőpiac elvárásaira. A CHEERS még inkább a felsőoktatás oldaláról kérdezte meg a végzetteket, a visszajelzés középpontjában egyértelműen a felsőoktatás állt, a munkaerőpiac és az azon való sikeres szereplés csupán a folyamat kényszerű következményéből adódó szerepe miatt jelenik meg. Ezt követően a REFLEX esetében található meg először, hogy a munkaerőpiac kerül a középpontba, azaz, hogy a felsőfokú tanulmányok tudják-e biztosítani azokat a képesség-, tudás- és kompetenciafejlesztési igényeket, amelyek szükségesek a munkaerő-piaci érvényesüléshez. A 2004-ben indult kutatás előfutára a 2008-as kompetencia követelmény meghatározásának (az Unió részéről), és a 2008-as HEGESCO-ban még hangsúlyosabban jelenik meg a szükséges és meglévő kompetenciák kérdésköre. Az ezt követő felmérés inkább a pályakövetési rendszerek feltárását szolgálja, viszont fontos referenciapont a jó gyakorlatok kutatásához.

A munkaerőpiac felé történő elmozdulással párhuzamosan indult a Tuning projekt, amely explicit is kimondja, hogy fő feladata a különböző felsőoktatási rendszerek számára olyan prioritások azonosítása, amelynek köszönhetően közelebb tudja hozni a Felsőoktatási Tér országait egymáshoz. A harmonizáció szükséges velejárója egy egységes gazdasági, politikai szövetség hatékonyabb működésének, mivel így a közös fellépés, fejlesztés szinergiája járul hozzá a kiterjedt, határokon átívelő versenyben való sikeres részvételhez.

## **1.2. Az európai országok pályakövetési gyakorlatainak tipizálása**

Az európai országok részletes vizsgálatát követően négy alapvető típusba soroltam a pályakövetéshez kapcsolódó felméréseket, amelyeket az alábbiakban mutatok be. Ez a csoportképzés fontos szakmai eredmény, mivel lehetővé teszi az egyes felmérések és módszertanok közötti összehasonlítást, ami segíti a legjobb gyakorlatok azonosítását és elterjesztését. Emellett hozzájárul az Erasmus mobilitási programok hatékonyságának értékeléséhez és fejlesztéséhez, valamint támogatja a bolognai folyamat célkitűzéseinek megvalósítását, amelyek a hallgatói mobilitás és a felsőoktatási rendszerek kompatibilitásának növelésére irányulnak.

### **1. Rövid hagyománnyal rendelkező vagy intézményi felmérések laza összekapcsolására épülő megoldások (Bulgária, Csehország, Észtország, Görögország, Horvátország, Lengyelország, Lettország, Luxemburg, Málta, Portugália, Románia, Spanyolország, Szerbia, Ukrajna)**

Egyáltalán nem okoz meglepetést, hogy jellemzően a volt szocialista országok tartoznak ebbe a blokkba, hiszen alapvetően 1990-től tekinthető



egyáltalán szabadnak a felsőoktatás, valamint nem feltétlenül jelenik meg prioritásként a pályakövetési rendszer kiépítése. Ezen kívül főleg a déli terület jelenik meg, azaz Portugália, Spanyolország, Görögország, ahol nem volt fontos a pályakövetés kialakítása. Mindkét csoportra érvényes, hogy akkor fordítanak nagyobb figyelmet a végzettekkel kapcsolatos helyzet feltárására, amikor megjelenik a diplomás munkanélküliség jelensége, hiszen addig a továbbtanulás egyet jelentett a biztos elhelyezkedéssel. Ebből adódóan többségében a '90-es évek második felében, vagy a millenniumot követően indítják el a saját programjaikat.

Alapvetően országos szintű felméréseket folytatnak, de ezek még nem épültek be sem az intézményi kultúrába, sem az oktatáspolitikai döntéshozatalba. Ez utóbbival kapcsolatosan erőteljes igény jelenik meg, és valószínűleg használják is az adatokat, viszont a rendszerrel kapcsolatos bizonytalanságokból adódóan vagy nem megszokott az eljárás, vagy a nyilvánosság előtt nem vállalják fel, azaz nem jelenik meg a sajtóban, csak hivatkozási alapként használják.

Általánosságban igaz, hogy nem Európa vezető gazdaságai, a területi fejlettség tekintetében támogatásra szorulnak, így valószínűsíthető, hogy részben emiatt nem foglalkoztak kiemelten a pályakövetéssel, mert egyéb, fontosabb területekre kellett fókuszálni, és nem maradt rá finanszírozási forrás. Az utóbbi évek alapján egyértelmű, hogy fontos szerepet tölt be minden országban a piacképes munkaerő képzése, így nemzetközi szinten is elismert, hasznos és vonzó felsőoktatást szeretnének kiépíteni, hogy a mobilitási programon belül minél több hallgató válassza a felsőoktatási intézményeket. A kimenő hallgatók utánkövetése jelenti az egyik kötelező elemet a minőségbiztosítás tekintetében, amely hozzájárul ahhoz, hogy azonosítsák azokat a területeket, amelyek további intézkedést, forrást

igényelnek. Erre vezethető vissza az is, hogy elsősorban nem az intézményekkel kapcsolatos értékítéletek állnak a fókuszban (amelyek szubjektívek), hanem a munkaerő-piaci elhelyezkedéssel kapcsolatos tényezők, amelyek objektíven is összehasonlíthatóak más országok/intézmények teljesítményével.

Az ide tartozó országok köre bizonyosan bővülni fog, hiszen több esetben nem találtam működő rendszert, viszont a bevezetéssel kapcsolatos pozitív hozzáállás egyértelműen megjelent.

## **2. Nagy pályakövetési hagyománnyal, a döntéshozatalba beágyazott eljárásokkal rendelkező országok (Ausztria, Ciprus, Finnország, Franciaország, Írország, Nagy-Britannia, Németország, Norvégia, Svájc, Svédország)**

Elsősorban a gazdaságilag fejlettebb országok esetében található több évtizedre visszanyúló pályakövetési gyakorlat. A fejletlenebb országoknál leírtakhoz képest éppen azért fordíthattak erre már nagyobb figyelmet, mivel hamarabb előtérbe került a felsőfokú képzés minőségbiztosítása (a felsőoktatás és a gazdaság közötti szinergia megteremtése), valamint az állami finanszírozás hatékonyságának kérdése. Erre ad megoldást a pályakövetés, amelynek kialakítása jelentős finanszírozási forrást igényelt. Az évek során kialakult a felmérések rutinja, a kérdőívek szakmai tartalma és az a humán erőforrás, amelyik a követelményeknek megfelelően biztosítja az adatfelvételt, -tisztítást és az adatok értelmezését. Jellemzően egy központi szervezet fogja össze a kutatásokat, az intézmények pedig hozzáférnek vagy a rájuk vonatkozó elemzéshez, vagy pedig a nyers adatokhoz. A hagyományos, rendszeres adatfelvétel mellett megjelennek a longitudinális kutatások, valamint a rétegzett mintavételi eljárással kiválasztott kutatások is.

Az északi országok esetében egyértelműen azonosítható az az elem, hogy a válaszadók, azaz a végzetek tisztában vannak a részvételük fontosságával, átérzik és magukénak érzik, az beépült a kultúrába. Ez a kormányok konzisztens és időben is stabil kommunikációjában nyilvánul meg, valamint abban, hogy a központi statisztikai intézetek is részt vesznek a munkában, amelyek működésével szemben magas fokú bizalom tapasztalható.

A blokk három legnagyobb népességű országának esetében éppen a számosság jelenti azt a plusz tényezőt, amelynek következtében több megközelítést is ki kell alakítani. A kisebb képzési létszámú rendszerekben elhanyagolható csoportok (hitéleti, művészetközvetítő) olyan mértékben jelennek meg, amelynek következtében már külön kell foglalkozni a rájuk jellemző sajátosságokkal. Ez a heterogenitás csak egy komplex szemléletmód mentén mérhető fel, és azonosíthatóak azok a lépések, amelyek az adott szegmenset érintik. Úgy vélem, hogy külön-külön jók a felmérések, és – ahogyan a feldolgozott témaköröket vizsgálva megállapítható – alkalmasak több szempont együttes figyelembevételére, azaz a munkaerőpiac mellett a felsőoktatási intézmények szubjektív megítélésére is. Ennek ellenére a hatékonyság megkérdőjelezhető, hiszen sokszor párhuzamosan zajlanak ezek a kutatások, azaz ugyanazok kerülnek be a válaszadói sokaságba, amely nem biztos, hogy az erőforrások hatékony felhasználásához járul hozzá.

A rendszerszintű megközelítés ellenére a kompetenciák felmérése esetlegesen jelenik meg, jellemzően nem kérdezik rá. Úgy vélem, hogy ez arra vezethető vissza, hogy az intézményeknél kialakult egy jól felépített, megfelelő karriertanácsadó rendszer, ahol személyesen segítik a hallgatókat a kompetenciafejlesztésben és pályaorientációban, és ebből adódik, hogy kevésbé mérik a képzés során szerzett kompetenciák szintjét.

### **3. Komplex szolgáltatáscsomagot kínáló megoldások (Franciaország, Németország, Nagy-Britannia, Norvégia, Olaszország)**

Ezt a kategóriát az Európán kívüli országoknál alkalmazott besorolásnak való megfelelés mellett Olaszország miatt kellett kialakítani. A többi ország megtalálható már korábbi csoportokban, ennek ellenére itt is feltüntettem, mivel a nagy pályakövetési hagyományok mellett már kialakulhatott egy olyan információáramlás, amellyel a potenciális hallgatók igényeit, valamint a végzetek karriertervezését, továbbtanulását segítik. Ennek keretén belül olyan honlapokat hoznak létre, amelyen kormányzati támogatással megtalálhatóak azok az információk, amelyekre szükségük lehet az érdekelteknek, és a pályakövetési adatok révén több információval rendelkezhetnek a munkaerő-piaci folyamatokkal kapcsolatosan.

Olaszország miatt döntöttem úgy, hogy Európán belül is kiemelem ezt a csoportot, mivel itt olyan – több évtizede működő – pályakövetési eljárás található, amely minden érdekelt igényét kielégíti. Sikerességét az is mutatja, hogy a mellette párhuzamosan működő STELLA vizsgálatok megszüntetése és az AlmaLaureába való integrációja mellett döntöttek. Az Európán kívüli országok hasonló kategóriájában leírtak itt is érvényesek, azaz található információ arról, hogy milyen adminisztratív teendők adódnak a jelentkezés során, szintén megjelennek a hosszú távú karrier és munka feltételei is, továbbá a pályakövetési adatokban való önálló keresési lehetőség is. Tehát összességében ugyanazok mondhatóak el, azaz rengeteg érdeklődőt tud megfelelő irányba terelni a jól strukturált adatok révén. Ami mégis más, az a rendszer finanszírozásának kérdésköre. Egy olyan rendszert alakítottak ki, amely nem igényel állami forrást, azaz a pályakövetéshez

kötődő feladatok ellátásának pénzügyi háttérét részben az ugyancsak érintett vállalati oldalra hárították. (Egyértelmű, hogy a vállalatok is érintettek, hiszen informálódhatnak az aktuális trendekről, a diplomázottak képzési terület szerinti megoszlásairól intézményenként, továbbá lehetőségük van a lehető legalkalmasabb jelölt kiválasztására is.) A rendszer használata ingyenes a válaszadónak, a potenciális érdeklődőknek is, a költségeket az intézmények és a vállalatok állják. Az adatgyűjtés célja egyértelműen egyfajta állasközvetítői tevékenység felvállalása is, ahol

- a végzettek frissíthetik a róluk rendelkezésre álló adatokat, ami alapján jó állásajánlatokat kaphatnak (továbbá kereshetnek az álláshirdetések között is),
- a munkaadók a számukra megfelelő jelöltet tudják kiválogatni több százezer, kvázi vagy tényleges önéletrajz alapján,
- a felmérést lebonyolító nonprofit szervezet rendkívül magas válaszadási arányt ér el,
- az egyetemek komolyabb belső apparátus nélkül tudnak hozzájutni az akkreditációhoz a törvény erejénél fogva kötelezően, továbbá a képzésfejlesztéshez opcionálisan szükséges adatokhoz,
- a kormány pedig finanszírozási szerepvállalás nélkül egy versenyképesebb és lényegesen rugalmasabb felsőoktatási teljesítménymérő és minősítő rendszerhez jut hozzá.

Ez a tevékenység csak az intézet munkájában évek óta részt vevő szakemberek kitartó munkájának köszönhetően valósítható meg. A többi országban nem ilyen típusú megoldást választottak, viszont a kormányzati oldalról biztosított az információáramlás, amely lényegében a komplex szolgáltatás-nyújtást jelenti. Egyértelmű, hogy egy ilyen rendszert nem lehet adaptálni egy másik országra, hiszen csak a rendszert alkotó többi

tényező együttes alkalmazása révén lehet elérni egy magas hatékonyságú pályakövetést. Az európai pályakövetési eredmények elemzése során egyértelművé vált, hogy az egyes országok eltérő társadalmi, gazdasági és oktatási körülményei miatt nem lehet 1:1-ben átvenni egy adott ország módszertanát. Például, az olasz pályakövetési felmérések jól működő elemeit nem lehet közvetlenül alkalmazni Magyarországon anélkül, hogy figyelembe vennénk a helyi sajátosságokat és körülményeket.

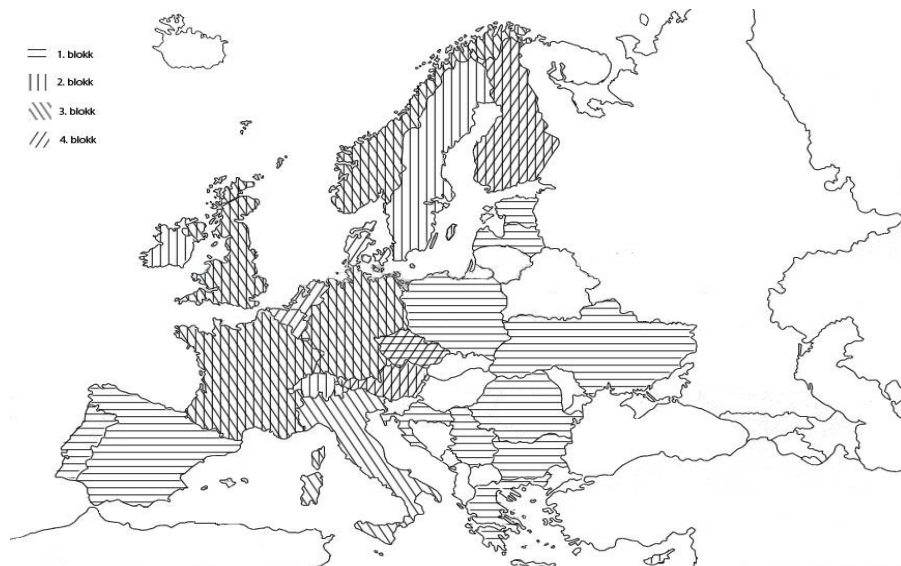
#### **4. Statisztikai adatösszekapcsolást alkalmazó országok (Ausztria, Belgium, Csehország, Dánia, Finnország, Hollandia, Németország, Norvégia, Spanyolország, Svédország)**

Az Európán kívüli országok esetében nem alkalmaztuk ezt a fajta elkülönítést, ami abból adódik, hogy kevésbé találtam erre adatot (Chile, Kolumbia), így nem lett volna értelme a csoportképzésnek. Európán belül sokkal nagyobb hagyománya van ennek, ezért érdemes külön is kezelni ezeket az országokat.

Azonosítható az a cél, amely az ilyen fajta adatgyűjtés mögött húzódik meg, azaz az elvileg és gyakorlatilag teljes alapsokaságból levonható következtetések felhasználása az oktatáspolitikai döntések során. Nemcsak a kormányzati oldalról, hanem a kutatói szférából nézve is nyilvánvaló, hogy egy ilyen típusú adatbázis elemzése alapján készült javaslatok sokkal relevánsabbak. Ezáltal egyértelműen kiküszöbölhetők azok a kétségek is, amelyek a nem válaszolók és válaszaik befolyásoló erejével kapcsolatosak (Berde, 2010).

Összességében az északi országok és a német nyelvterületek tartoznak ide, ahol nagy hagyománya van a statisztikai adatgyűjtésnek, továbbá a lakosság is nagyban elismeri azok relevanciáját és a részvételnek a fontosságát. Úgy

vélem, hogy ez jelenti a pályakövetés jövőjét, mivel a rendelkezésre álló adatok alapján biztosan megbízhatóbb döntést lehet hozni, mint „csupán” statisztikai becslések segítségével, főleg, hogy a technika fejlődésének köszönhetően már nincs lényeges eltérés a hagyományos pályakövetés és a statisztikai adatösszekapcsolás finanszírozási igénye között.



8. ábra: Az európai országok pályakövetési rendszerének csoportosítása, 2014–2015

*Forrás: saját szerkesztés*

Sikerült azonosítanom négy nagy csoportot, amely nem konkrét megvalósulási rendszert takar, hanem a kialakult tényezők kombinációi alapján olyan elvi egységeket, amelyek szervesen felfedezhetők az adott országok tekintetében, így az adatok elévülésével nem lesz elavult az elemzésem. Az egyes csoporthoz tartozás nagy mértékben meghatározza a megvalósított pályakövetéses felmérések gyakorlatát, továbbá az országokat sikerült egységesen elhelyezni ezen elemek alapján.

A csoportosítás lehetővé teszi a kutatók és szakemberek számára, hogy az egyes országokban alkalmazott pályakövetési felmérések gyakorlatát átfogóbb összefüggések alapján vizsgálják. Ez segít a legjobb gyakorlatok azonosításában és elterjesztésében, valamint abban, hogy a különböző országok tanuljanak egymás tapasztalataiból. Ezzel a módszertannal a szakma egységesebb és összehasonlíthatóbb elemzéseket készíthet, ami hozzájárul a nemzetközi oktatási és munkaerőpiaci kutatások fejlődéséhez.

A tipizálás a hazai nyomonkövetési politika és gyakorlat szempontjából is nagy jelentőséggel bír, mivel lehetővé teszi a helyi sajátosságok figyelembevételét és a nemzetközi legjobb gyakorlatok adaptálását. A csoportosítás alapján Magyarország olyan módszereket és megközelítéseket vehet át, amelyek már beváltak más országokban, de közben a helyi viszonyokhoz igazítva alkalmazhatók. Ezáltal javulhat a hazai pályakövetési rendszerek hatékonysága és relevanciája, ami hozzájárul a végzetek munkaerőpiaci integrációjának támogatásához és a felsőoktatási intézmények fejlesztéséhez.



## **2. A diplomás pályakövetéstől a Diplomás Pályakövetési Rendszerig Magyarországon**

Magyarországon már viszonylag korán, sőt, világszinten is egyedülálló módon, a '70-es évek elején elkezdtek egy longitudinális pályakövetési vizsgálatot.

Ezt követően sokat kellett várni, a millennium előtti évekig, hogy újra legyen rendszeres, intézményi szinten megvalósított pályakövetési program. A BME és a Fiatal Diplomások Életpálya Vizsgálata (FIDÉV) vizsgálatai iránymutatásul szolgáltak, amikor a pályakövetés törvény által kötelezővé vált. Ezzel párhuzamosan a Gazdaság- és Vállalatkutató Intézet, valamint az Universitas Press elkezdte vizsgálni a frissdiplomások helyzetét a munkáltatók szemszögéből.

A törvény 2006. szeptember 1-jei érvénybe lépése nem jelentette automatikusan a megfelelő pályakövetési rendszer kialakítását, hiszen hiányzott a korábbi tapasztalat, nem különítették el rá a szükséges forrást, valamint a megfelelő szakemberek sem álltak rendelkezésre. A Gazdaság- és Vállalatkutató Intézettel már a kezdetektől együttműködő Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. (akkor még Kht., a továbbiakban Educatio Nkft., majd később az Oktatási Hivatal) kapta meg azt a feladatot, hogy előkészítse az egységes, országos szinten összehasonlítható és koordináltan működő pályakövetés kialakítását, amelynek érdekében számos nemzetközi összehasonlító elemzést végzett, a jó gyakorlatok gyűjtése érdekében. Vitathatatlan érdeme a szervezetnek és az ott dolgozó munkatársaknak, hogy a 2008-ban és 2009-ben kiírt TÁMOP pályázatok révén forráshoz jutott intézményekben 2010-ben elindulhatott a Diplomás

Pályakövetési Rendszer, amely a teszt évet követően jórészt azonos tartalommal, minden évben lezajlik a felsőoktatási intézmények többségében (a hallgatók több mint 90%-át tömörítő 29-35 intézményben). A rendszer fejlesztésének köszönhetően kibővített hallgatói csoportok is részét képezik a felmérésnek, ennek révén külön specifikus kérdéseket kapnak a felsőfokú (később felsőoktatási) szakképzésben és szakirányú továbbképzésben, továbbá egyes intézményekben a doktori programban tanulók, illetve végzettek is.

Ebben az alfejezetben ezt a fejlődési utat ismertetem az általam legfontosabbnak ítélt programon keresztül. Előtte bemutatom a felsőoktatás és munkaerőpiac érdekeltjeinek rendszerszintű elemzését is. A felsőoktatás menedzsment szempontú megközelítésében kitérek a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatára, azon tényezőkre, amelyek a felsőoktatás teljesítményét is jelzik, és fontos az összes érdekelt számára. A felsőoktatás rendszerszemléletű megközelítésének értelmében a felsőoktatást a társadalomba és a gazdaságba szervezeten beépülő egységként kezelem, és bemutatom a különböző érdekeltségi csoportokat is.

## **2.1. A magyar felsőoktatás és a munkaerőpiac rendszerszintű viszonya**

Az utóbbi időben egyre elterjedtebb vizsgálódási körként jelenik meg a felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti átmenet kérdése. Ez valószínűleg arra vezethető vissza, hogy a tudásalapú gazdaság elmélete alapján az Európai Unióban és az OECD országokban is előtérbe került ez a terület (már az EU 2010-ben is, de az EU 2020-ban kiemelten). Számos tanulmány, publikáció, kutatás foglalkozik az oktatás és a munka világának átmenetével, az egész életen át tartó tanulás fontosságával, valamint

kiemelten a kompetenciák fejlesztésével. A felsőoktatás egyik feladata, hogy olyan képességeket, készségeket adjon a hallgatóknak, amelyekkel az aktuális folyamatoknak megfelelő tudás elavulása után is alkalmazkodni tudnak az új környezethez, az új kihívásokhoz. Régóta meglévő és ismert kritika, hogy a felsőoktatás akár mennyiségét, akár szerkezetét tekintve nem megfelelő kibocsátással rendelkezik, így nem a munkaerőpiac igényeinek megfelelő diplomások kerülnek a piacra. Ez egy összetett probléma, és az érdekeltek szemszögéből kell megvizsgálni, hogy átfogó képet kapjak az egyes szereplőket mozgató mögöttes tényezőkről (Galasi et al., 2005). A humán tőkébe való befektetés nem csak az állam feladata, a magán célú beruházások növelése révén kell kiküszöbölni az állami finanszírozás hiányosságait, továbbá új készségeket kell kialakítani az új típusú munkahelyek érdekében. Az EU 2020 intelligens, fenntartható és inkluzív növekedési stratégia (European Commission, 2010a) magyarországi vállalásai 11 tematikus cél köré szerveződtek. Az emberi erőforrásba történő beruházásra, kiemelten a felsőoktatásra fókuszáló pontjai a következők:

- 8. EU tematikus cél: A fenntartható és minőségi foglalkoztatás, valamint a munkavállalói mobilitás támogatása. A 20-64 éves korosztály foglalkoztatási arányának 75%-ra növelése a 2013-as 63,2%-os szintről. Ehhez szükséges a gazdasági aktivitás növelése, figyelembe véve a kedvezőtlen demográfiai folyamatokat, és kiemelten kezelve az alacsony iskolai végzettségűeket, a fiatalokat, a nőket és egyéb hátrányos helyzetű csoportokat.
- 9. EU tematikus cél: A társadalmi együttműködés erősítése és a szegénység, valamint a hátrányos megkülönböztetés elleni

küzdelem. 2020-ra 450 E fővel kell csökkenteni a szegénység és kirekesztés által veszélyeztetett lakosság számát.

- 10. EU tematikus cél: Az oktatásba és a képzésbe, többek között a szakképzésbe történő beruházás a készségek fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás érdekében. A 30-34 éves lakosság körében 30,3%-ra kell növelni a felsőoktatási képesítéssel rendelkezők arányát. (Miniszterelnökség, 2014) Mivel ezt a célt már 2013-ban elérte Magyarország (31,9%), így az országspecifikus vállalások között 2015-ben már 34%-ra növelték a vállalást (Miniszterelnökség, 2015). Emellett a korai iskolaelhagyók arányának 10%-os szintre csökkentése is itt jelenik meg, ami az oktatásra fordított állami pénzek hatékonyabb felhasználását is jelenti egyben.

Ezek mindegyikében implicit vagy explicit módon megjelenik a felsőfokú oktatás szerepe, feladata. A 8. célnál a felsőfokú tanulmányok során szerzett képességek, kompetenciák, továbbá a végzettség, továbbképzés hasznosítása kerül középpontba. A munkahelyen szükséges és a munkavállaló által rendelkezésre álló végzettség illeszkedése biztosítja a minőségibb foglalkoztatás elérését. Chevalier (2003) szerint fontos, hogy adott munkakörben olyan munkavállaló dolgozzon, akinek a végzettsége teljes mértékben illeszkedik. A kvázi túlképzettek (magasabb szintű tudással rendelkeznek, mint amire igény van az adott pozícióban) és a ténylegesen túlképzettek (akiknek a tanulmányok során megszerzett tudására egyáltalán nincs szükség) gazdasági-társadalmi veszteséget (elmaradt hasznot) okoznak, hiszen a munkáltató oldaláról nem használják ki azokat a képességeket, amelyek rendelkezésre állnak, míg a munkavállalói oldalról folyamatosan csökkenő motivációs szintet

eredményezhet a nem megfelelő munkakör és mindhárom szereplőnél elmarad, vagy legalábbis részleges lesz a befektetett pénzügyi és egyéb ráfordítások megtérülése. A foglalkoztathatóság növelésében kiemelt szerepet töltenek be az integrált képzési programok, azaz a gyakornoki programok, valamint a mobilitás ösztönzése, melynek fontos eleme a „Mozgásban az ifjúság” kezdeményezés. (European Commission, 2010b)

A 8. és 9. tematikus célhoz kapcsolódóan az új készségek szükségességét, az új típusú munkavégzések elterjedését kell figyelembe venni. A magasabb szintű foglalkoztatottság elérése érdekében magasabb szintű rugalmasságot is kell feltételezni a munkaerőpiac résztvevői részéről. Az élethosszig tartó tanulás részeként a képességek, készségek fejlesztésével a munkavállalók könnyebben alkalmazkodhatnak a változó környezethez, ez szükség esetén elősegíti akár a jelenlegi, de változás előtt álló munkahely megtartását, akár a pályaváltást. A felsőoktatási tanulmányok során előtérbe kell kerülnie a gyors alkalmazkodásnak, az időgazdálkodásnak (time management), a komplexitások kezelésének, a rugalmas biztonságnak (flexicurity), a vállalkozási kedv és hajlandóság növelésének. Az új típusú munkavégzés, azaz az atipikus foglalkoztatás egy rendszerszintű menedzselési feladat elé állítja a munkavállalókat, ahol sokkal nagyobb az egyének felelőssége, ebből adódóan tudatosabban kell készülniük az ehhez kapcsolódó feladatokra, a felsőoktatási intézményeknek is tudatosan kell fejleszteniük az ehhez szükséges kompetenciákat.

A 10. tematikus cél megvalósítása alapvetően már teljesült is Magyarországon, illetve nincs már ráhatása kormányzati intézkedésnek, hiszen a 2020-ban 30 évesek 2016-ban már 26 évesek voltak, amely azt jelenti, hogy nagy eséllyel már befejezték a felsőfokú tanulmányaikat. Csak úgy lehet még növelni körükben a felsőfokú végzettség arányát,

amennyiben a kimaradókat, a lemorzsolódókat, a diplomát meg nem szerzőket, a posztgraduális (felnőtt-) képzéseket támogatják. Erre szolgál például a diplomamentő program. Emellett a korai iskolaelhagyók számának csökkentése (vagy pedig a középiskolai orientációs tanácsadás fejlesztésével) egyszerre több cél eléréséhez járul hozzá: növeli a finanszírozási hatékonyságot, növeli a magasan képzettek arányát, valamint közvetve osztársadalmi haszon növeléséhez is hozzájárul. A szakképzési rendszer megreformálása már régóta napirenden van, létrejöttek a Szakképzési Centrumok, továbbá a kisebb területi egységek tekintetében is megalkották a részstratégiákat. (Ásványi et al., 2015; Pogátsnik, 2022) Mindenesetre úgy gondolom, hogy a felsőoktatás, a szakképzés, a duális képzés integrációja, egységes kezelése olyan lehetőségeket rejt magában, amelynek köszönhetően a munkaerőpiacon sikeresen boldoguló szakembereket, diplomásokat képes kibocsátani az oktatási ágazat.

Összességében az EU 2020 stratégia tagállami szintű vállalásai úgy voltak teljesíthetőek, ha rendszerként kezelték a szereplők, azaz az egyes elemeknek egymásra ható komplex megközelítését alkalmazták az oktatás különböző szintjei esetében. Ez magába foglalja az alapfokú és középfokú közoktatás fejlesztési feladatait, a felsőoktatási átmenetet és a végzettek pályakövetését.

Mind a képző intézményeknek, mind a hallgatóknak fel kell készülniük arra, hogy szükség van az élet/karrierpálya-építési, valamint az életvezetési kompetenciák fejlesztésére. Az intézményeknek be kell építeniük a képzési programjukba ezeket az elemeket, a hallgatóknak pedig energiát kell fektetniük a fejlesztésükbe, hogy tudatosabban, felkészültebben kerüljenek ki a munkaerőpiacra.

Ez felöleli a felsőoktatási szolgáltatások fejlesztését, a 2007-2013-as pályázati periódusban több TÁMOP pályázaton belül (pl.: TÁMOP - 4.1.1/08/1, TÁMOP 4.1.1.C-12/1/KONV) lehetőség nyílt a kialakítására, illetve komplex rendszerré történő kibővítésre. 2015-ben jelentette be a kormány a duális rendszer kialakítását a felsőoktatásban, szintén TÁMOP pályázat keretén belül lehetett forrást szerezni a képzési rendszer átalakítására (TÁMOP 4.1.1.F-15/1/KONV).

A duális rendszer célja, hogy a szakmai gyakorlattól eltérően több időt töltsenek a hallgatók a vállalatban, ami a felsőfokú tanulmányok melletti munkavállalást, a szervezet (és általában is a munka világának) alaposabb megismerését teszi lehetővé. Ez hozzájárul a lemorzsolódási arány csökkentéséhez, a gyakorlatorientált képzés ösztönzéséhez, illetve a valós munkaerő-piaci igényekhez alkalmazkodó, illeszkedő végzettség biztosításához. A végzést követően lényegében azonnal alkalmazható a diplomás, a munkahely elvárásainak megfelelő munkavállalók további költséges képzések nélkül kerülnek ki a munkaerőpiacra. (Csernovitz & Szegedi, 2012; Magyarország Kormánya, 2015b; Pogátsnik, 2022) Természetesen itt is figyelni kell az adott cég elvárásai mellett az általános kompetenciák fejlesztésére, hogy ez a tudás átvihető legyen másik vállalathoz is. Ha ez nem valósul meg, akkor nehezebbé válik a munkahelyváltás.

Mindegyik pont a foglalkoztathatóság kérdését járja körbe, amely – még ha nincs is egységes definíciója nemzetközi szinten, azonban leginkább – annak valószínűségét foglalja magába, hogy a hallgatók a végzés után fél éven belül a képzésükhöz kapcsolódó munkát találnak (Lauder & Mayhew, 2020; Lees, 2002; Sumanasiri et al., 2015). Polónyi (2010) szerint a foglalkoztathatóság és a humán tőke hasznosíthatósága szoros kapcsolatban

állnak egymással. E szerint a munkaerőpiac szempontjából fontos emberi tudás egy hosszú, költséges periódus következtében alakul ki, és az oktatási szolgáltatások fogyasztása lényegében a humán tőkébe való befektetést jelenti. Vajon probléma-e, ha egy közgazdász végzettségű fiatal titkárként helyezkedik el, vagy olyan szakmákban talál munkát, amely nem igényli a felsőfokú végzettséget? Chevalier megállapításaival ez nem megy szembe, sokkal inkább kiegészíti azzal, hogy még napjainkban is a diplomások túlnyomó része közpénzből finanszírozza az első végzettséget, amelynek a nem megfelelő szintű hasznosítása azt jelenti, hogy nem teljesen hatékonyan kerül felhasználásra az adófizetők pénze. Másrészt az elégedetlenség (hiszen az említett példát tekintve valószínű, hogy a közgazdász nem azért tanult éveken keresztül, hogy titkár legyen) oda vezethet, hogy – amennyiben rendelkezik a szükséges kompetenciákkal – külföldre távozik, amely megint a magyar oktatási rendszert és a magyar társadalmat károsítja.

Ennek ellentételezésére találták ki a röghöz kötés intézményét, azaz az államilag finanszírozott félévek duplájának Magyarországon való eltöltését a végzést követő 20 évben. Ez azonban inkább a probléma tüneti kezelését jelenti, nem pedig a forrásának megszüntetését (Galasi et al., 2005; Kővári & Polónyi, 2006). A kompetenciafejlesztés szellemiségének megfelelően úgy vélem, hogy az ország egésze szempontjából fontos, hogy megfelelő kompetenciákkal rendelkezzenek a végzettek. Ez alapján megváltozott körülmények között is képesek fejleszteni önmagukat, alkalmassá válnak arra, hogy megbirkózzanak a nehézségekkel.

2014-ben jelent meg a Fokozatváltás a felsőoktatásban című hazai felsőoktatási stratégia, amely már megfogalmazza a válaszokat az Európai Unió elvárásaira. Ennek részeként a kitűzött cél, hogy a következő 15 évben

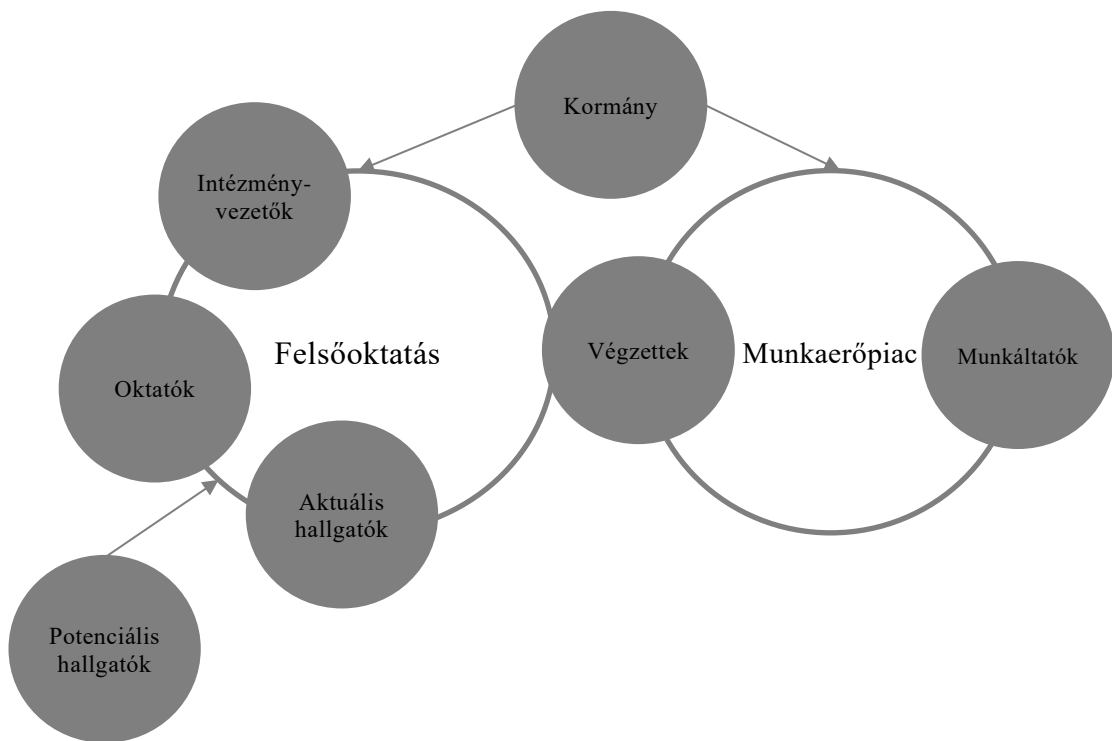


létrehozzák Közép-Európa legversenyképesebb és legjobb felsőoktatási rendszerét, amivel az nemzetgazdaság egyik legsikeresebb ágazatának (lesz) tekinthető. A meglévő állami szerepvállalás mellett külső erőforrások bevonása szükséges, azaz a privát szféra szerep- és tehervállalásának erősítését kívánják elérni, hogy a verseny, minőség, teljesítmény és siker függvényében felsőoktatás-reform tudjon megvalósulni. Ez magába foglalja:

- a felesleges párhuzamosságok és verseny megszüntetését (ez utóbbinál kérdéses, hogy mennyire jó az érdekeltek szemszögéből az alacsonyabb szintű verseny), az egyetemek és az alkalmazott tudományok egyetemeinek feladatmegosztását,
  - a jobb képességű, több munkát befektető hallgatóknak magasabb szintű oktatási szolgáltatás és tehetséggondozó programok biztosítását,
  - a K+F+I vállalati partnerekkel történő közös előremozdítását,
  - egy rugalmasabb, átjárhatóbb képzési rendszer kialakítását,
  - az oktatási módszertan és az oktatás élményének fejlesztését,
  - a hallgatói költségvállalás tudatosítását, azaz a diákhitel programon keresztül felelősségteljesebb felsőfokú tanulmányok folytatását.
- (EEM, 2014)

Ezen területek után vizsgálom meg a felsőoktatás és a munkaerőpiac érdekeltjeinek rendszerét. Mint már említettem, a felsőoktatás szerepe a környezetével való interakcióinak mátrixában, a teljesítményével kapcsolatos elvárások eredőjének kontextusában értelmezhető. Ez több szempontú megközelítést igényel, figyelembe véve a rendszer összes szereplőjének elvárásait, akik a következők: kormány, intézményvezetők,

oktatók, bent lévő hallgatók, végzetek, potenciális hallgatók, munkaadók.  
(9. ábra)



9. ábra: A felsőoktatás és a munkaerőpiac érdekeltjeinek rendszere a főbb aktorokon keresztül

*Forrás: saját szerkesztés*

## A kormány

A kormány számos módszer közül választhat a felsőoktatással kapcsolatos döntések során, mint például: munkaerő-megközelítésen alapuló oktatástervezés; költség-haszon elemzési módszerek használata, a politikai racionalitás stb. Egyrészt fontos, hogy a nemzetközi – elsősorban az Európai Unió – elvárásoknak megfeleljen, azaz a munkaerő-piaci kihívásoknak megfelelő végzetek kerüljenek ki a piacra, az élethosszig

tartó tanulás megvalósuljon, valamint az oktatásra fordított kiadások hatékonyan térüljenek meg. Másrészt a humán tőkébe való befektetés az innováció alapszüksége is, azaz ennek révén olyan új megoldások, eljárások születnek, amelyek javítják a folyó fizetési mérleget, pótlólagos bevételi forráshoz juttatva az államot. A költség-haszon elemzés vizsgálatakor figyelembe kell venni az egyéni és társadalmi megtérülés mértékét, azaz az oktatás különböző szintjeihez kapcsolódó redisztribúció hatékonyságát. Itt felmerülnek közvetlen és közvetett költségek. Az előbbiek az infrastruktúrához, az oktatáshoz kapcsolódó költségeket foglalják magukba, az utóbbiak pedig elsősorban az elmaradt lehetőségek költségét, azaz azt a kiesést, amely abból adódik, hogy a fiatal nem a munkaerőpiacon jelenik meg a munkavállalási potenciáljával.

A politikai racionalitást azért fontos megemlíteni, mert egy sokkal rövidebb távú gondolkodásra utal, azaz a politikusok számára logikus és racionális, hogy a rendelkezésre álló eszközöket felhasználva biztosítsák az újráválasztásukat. Ez egy teljesen más dimenzió, a fent említett „számos módszer” azt jelenti, hogy van egy szakmai, közvetlen alap (egyrészt), van egy kiterjesztés: hogyan hasznosul (másrészt), és csak ezt követően jelenik meg az, hogy a politika hogyan dönt (politikai racionalitás). A politikai racionalitás szempontjából fontos megérteni, hogy a politikai döntéshozók gyakran rövid távú célokat követnek, amelyek középpontjában az újráválasztásuk áll. Ez a megközelítés sok esetben azt eredményezi, hogy a rendelkezésre álló forrásokat és eszközöket olyan módon osztják el, amely rövid távon kedvez a választóknak, még ha hosszú távon nem is mindig fenntartható. Például, a foglalkoztatáspolitikában gyakran olyan intézkedéseket hoznak, amelyek azonnali munkahelyteremtést

eredményeznek, még ha ezek a munkahelyek nem is mindig stabilak vagy fenntarthatóak hosszú távon.

A politikai döntések tehát gyakran tükrözik a politikai racionalitást, amely különbözik a szakmai racionalitástól. Míg a szakmai racionalitás hosszú távú és fenntartható megoldásokra törekszik, a politikai racionalitás gyakran rövid távú nyereségekre és azonnali választói elégedettségre fókuszál. Ezen politikai döntések gyakran foglalkoztatáspolitikai megfontolásokon alapulnak, hiszen a politikai vezetők célja, hogy a társadalmi és gazdasági stabilitás fenntartása érdekében növeljék a foglalkoztatottságot és a választók elégedettségét. Az ilyen döntések ugyan rövid távon hasznosak lehetnek, de hosszú távon komoly kihívások elé állíthatják a gazdaságot és a társadalmat, ha nem megfelelően kiegyensúlyozottak és átgondoltak.

A politikai racionalitáson túlmenően a kormány oldaláról fontos kérdés a magas szintű hozzáadott érték, hiszen ahhoz kapcsolódóan tud adóbevételhez jutni. Az elérhető bérekre kivetett adókból befolyó bevétel növeli a kormány mozgásterét, valamint lehetővé teszi a kiszolgáltatott rétegek számára nyújtott támogatások elosztását. Ezen kívül figyelembe kell venni az oktatás externális hatásait is:

- Magas minőségű humán tőkeellátottság esetén a technikai változásokhoz való alkalmazkodási képesség javul (Schultz, 2005).
- A demokrácia intézményrendszere hatékonyabban működtethető.
- Az iskolázottság növekedésével nő a gazdasági aktivitás, alacsonyabb a munkanélküliség, csökken a bűnözés, ebből adódóan kevesebb költséget jelentenek az államnak mind a

munkanélküliséget kompenzáló, mind az egészségüggyel, mind a bűnüldözéssel kapcsolatos kiadások.

- Növekszik a nem állami finanszírozású közszolgáltatások (önkéntesség, időskorúak ellátása, hátrányos helyzetű csoportokat segítők) aránya. (Polónyi, 2010)

### **Az intézményvezetők**

Az intézményvezetőknek egymás ellen ható erők között kell egyensúlyozniuk. Egyrészt a finanszírozásban jellemzően még mindig kiemelt helyen szerepelnek a hallgatói létszámok, hiszen több finanszírozási tétel ennek arányában érkezik, ami pedig a mindennapi működéshez szükséges. Ebből adódóan az az érdekük, hogy minél több hallgató kerüljön be a képzésbe, és olyan szakok is induljanak, amelyek nullszaldósak (ha azok egyáltalán), csak hogy a meglévő oktatói kapacitásokat ne kelljen leépíteniük. Másrészt a finanszírozási oldalról büntetik a magasabb lemorzsolódási arányt, a normál képzési időn túl bent lévők magasabb arányát. Ez azt jelenti, hogy a magasabb képességű hallgatókat kell megszólítaniuk, ami valószínűsíti, hogy képesek az elméleti elvárásoknak megfelelően befejezni a tanulmányaikat.

A kettősség állandó konfliktust eredményez, hiszen:

- Az oktatók oldaláról megjelenik a nyomás a kevesebb hallgató felvételére, ugyanakkor a finanszírozás miatt muszáj minden lehetőséget megragadni a hallgatók bevonására.
- Emellett a másik lehetőség, hogy vagy nagyon jó (magas) színvonalú képzést kell biztosítani, mert ez alapvető

teljesítménykövetelmény, vagy a követelményrendszerből kell engedniük az oktatóknak, hogy ne morzsolódjanak le hallgatók a követelmények nem-teljesítése miatt

- Az intézmények közötti verseny nem csak a hallgatókért zajlik, hanem a különböző hazai és nemzetközi rangsorokban (most eltekintve azok módszertanától) az előkelőbb pozíció megszerzéséért is, ami növeli az intézmény presztízsét. Ezek a rangsorok számos szubjektív és objektív elemet nem vesznek figyelembe, így kiemelten fontos, hogy a felsőoktatási intézmények a munkaerőpiachoz és a végzettekhez kötődő információkat is felhasználják tevékenységük során.
- A rangsorok (de a belső személyzeti/akadémiai, feljebbsorolási követelmények is) elsősorban a nemzetközi kutatási/publikációs eredményeket minősítik, holott ezek nem feltétlen jelentik a (tömeg-) oktatás tartalmának, módszertanának, követelményrendszerének minőségét is.

### **A munkaerőpiac – szereplők**

A munkaerőpiaccal való együttműködés napjainkban már azért is fontos, mert így a felsőoktatási intézmények közvetlen visszajelzést kaphatnak az egyes cégektől, hogy milyen képzéseket kellene indítaniuk, amelyről garantáltan felvonnák a végzetteket, illetve amelyre elküldenék a munkatársakat továbbképzésre. A felsőoktatási intézmény és a munkaerőpiaci szereplő közötti partneri viszony előnyös továbbá a közös pályázatok, projektek megvalósítása, valamint a gyakorlati tudásnak az oktatásba való becsatornázása tekintetében is. A sikertörténetek hozzájárulnak a megfelelő beiskolázási tevékenység kialakításához, valamint az intézményi imázs fejlesztéséhez. A végzettek megfelelő illeszkedése, valamint az elérhető

bérek pedig egyértelműen minősítik a képzések teljesítményét. A magasabb jövedelem vonzóbbá teszi az adott szakot a felvételi eljárás során, továbbá szintén presztízsnövelő hatással bír. Ebben is ott van a kettősség: a munkaerőpiac, a vállalkozás a saját pillanatnyi igényeinek való megfelelést várja el a felsőoktatástól, holott az utóbbinak lennének más (szakmai, pedagógiai, kutatási stb.) szempontjai is.

### **Az oktatók – szereplők**

Az oktatók is számos kihívással szembesülnek. Az elméleti tudás mellett a napi gyakorlatot is be kell vonniuk a képzésbe úgy, hogy közben a munkaerőpiac által elvárt képességeket, kompetenciákat fejlesszék a hallgatónál. Ez nehéz feladat, mivel a főállásuk sok esetben az oktatás, amelyhez kapcsolódóan meg kell felelniük a publikációs követelményeknek, hogy előrébb jussanak a karrierjükben. Tudományterülettől függően a nívósabb cikkek gyakorlati kutatás bemutatását követelik meg, amelynek következtében az alaptevékenységük, az oktatás mellett energiát, időt és pénzt kell fektetniük a kutatási projektek megvalósításába, esetenként másodállásban a versenyszektorban helyezkednek el. Ma is létező feszültség a bérezésben: az alapítványi egyetemek jóval kedvezőbb bérezési feltételekkel rendelkeznek, mint a többiek; ugyanezen belül a fiataloknál a legnagyobb a szorítás, hogy felkészüljenek a nívós egyetemi oktatásra, de közben ugyancsak nívós nemzetközi publikációs tevékenységet is produkálniuk kell, hogy megerősítsék állandó helyüket az egyetemen, miközben a családalapítás, gyermekvállalás mellett jóval szerényebb a fizetésük.

Ugyanakkor a hallgatói oldalról egyre nagyobb az igény, hogy új oktatásmódszertant alkalmazzanak az oktatók, hiszen a tudás nagy része

online forrásból is megszerezhető. Az új elvárásoknak való megfelelés azért is érdekes kérdés, mivel a felsőoktatásban nem kötelező az oktatónak pedagógiai ismeretekkel rendelkeznie, azaz nem kell értenie az oktatáshoz magához. Itt kell megemlítenem azt is, hogy jelentős hiányosságok tapasztalhatóak az oktatói munkához kapcsolódó minőségi és munkakövetelményrendszer tekintetében. Nem egyértelmű, mi az elvárás, ezt hogyan lehet teljesíteni, illetve mi számít jó teljesítménynek. Ebből adódóan kevésbé érdekeltek abban, hogy megfeleljenek ezeknek a kihívásoknak. (Doğan & Arslan, 2024)

Emellett az intézményi autonómiából adódóan megnövekedett az adminisztrációs teher, valamint a tömegoktatás következtében megváltozott az oktatók hallgatókhoz való hozzáállása is. A korábbi mesteri szerep, amelyben az oktatók a tanítvány fejlődését figyelték, ellenőrizték, átalakult egyfajta kontrollá, amelynek keretén belül időről-időre teszteken, dolgozatokon, kollokviumokon keresztül – a hallgató személyes kompetenciáit és fejlődési folyamatát figyelmen kívül hagyva – személytelenül értékelnek. Ha összevetjük a humboldt-i egyetem elképzelésével, akkor egyértelmű, hogy a felsőoktatási intézmény akadémiai elvárásai megmaradnak (kutatás, mentorálás, nívós cikkek, akadémiai fokozatok), ugyanakkor kiegészülnek a modern tömegoktatás és munkaerőpiachoz igazodás elvárásaival, anélkül, hogy ezek viszonyát az állami finanszírozási és követelményrendszer egyértelműen tisztázta volna, illetve anélkül, hogy ez a felsőoktatási intézmények belső egyéni követelményrendszerében egyértelműen megjelenne.

Az oktatói szerepben megélt sikerhez szorosan kapcsolódik a volt hallgatókkal való kapcsolattartás, a visszajelzés, hogyan használják munkájukban az egyetemen szerzett ismereteket, milyen gyorsan



helyezkedtek el, valamint, hogy mekkora jövedelemhez jutnak ennek köszönhetően. A kapcsolattartás révén vissza tudják hívni az oktatók a volt tanítványokat egy-egy előadásra, demonstrációra, eset-megoldásra, akik abszolút hitelesek a rendszerben bent lévő felsőoktatási hallgatók számára, ez pedig az oktató elismertségét és megbecsültségét is növeli.

### **A bent lévő hallgatók – szereplők**

Az aktuálisan is hallgatók csoportja számára a felsőoktatás önmagában egy ígérvény arra, hogy végzettként magasabb jövedelmet tudnak megszerezni a munkaerőpiacon (Galasi et al., 2005; Papszt, 2010). Az utóbbi években népszerű az új generációkkal kapcsolatos elméletek, hozzáállások vizsgálata (Gabriellova & Buchko, 2021; Lukovszki, 2015; Steigervald, 2024; Tari, 2023; Töröcsik, 2011), a kutatások szerint egyre inkább abba az irányba haladnak a hallgatók, hogy minél kevesebb befektetett energia révén jussanak hozzá a felsőfokú végzettséghez, hiszen az igazi tudást úgysis a munkahelyen kapják meg, továbbá teljesen eltérő értékrend és hozzáállás jellemzi őket (Bocsi, 2013). Igénylik a gyakorlati oktatást, az elméletek közötti összefüggések és azokból levonható tanulságok kevésbé kötik le a figyelmüket. Ezen felül fogyasztóként jelennek meg, több szolgáltatást akarnak használni, lehetőleg ingyenesen. A munkaerőpiacon olyan munkát szeretnének végezni, ami az érdeklődési körüknek megfelelő, ahol sok szabadságot kapnak és gyors előrelépési lehetőséget biztosítanak a számukra.

### **A végzettek – szereplők**

A végzettek potenciális újravásárlók, mivel vagy két ciklusú képzésben vettek részt, és a mester szintű tanulmányok helyszínéül választhatják a diplomát adó intézményt, vagy pedig továbbképezhetik magukat. A

munkaerőpiacra kilépve reálisabban tudják értékelni a saját képességeiket, a munkáltatók elvárásait, valamint azt, hogy a fejlődéshez milyen mértékben járult hozzá a felsőoktatási intézményben eltöltött időszak. Az első években számukra is fontos a képzőhely presztízsértéke, gyakran ebből kiindulva viszonyulnak hozzájuk a munkáltatók. Ezután – amennyiben nem akarják továbbképezni magukat – alapvetően nem fontos az intézmény, amíg el nem jutnak arra a pontra, hogy már nekik van szükségük frissen végzett munkatársakra (de ezt már a munkaadók oldaláról mutatom be). A végzett hallgató potenciális vásárló a kutatások, vállalati megbízások megrendelésében is; és – bár ez ma még nem mindenütt jellemző – az alumni keretében a finanszírozásban is kiaknázatlan lehetőségek rejlenek bennük (Duga, 2016).

Összességében a végzett hallgató köti össze a felsőoktatást és a munkaerőpiacot, ennek révén kap az intézmény közvetett visszajelzést a munkaerő-piaci elvárásokról.

### **A potenciális hallgatók – szereplők**

A potenciális hallgatók egy fontos döntés előtt állnak, a felvételi időpontjában még nem biztos, hogy pontos információkkal, elképzeléssel rendelkeznek arról, hogy milyen fajta tevékenységet, munkát tudnak végezni, valamint azt sem, hogy mennyiért. A frissen végzettek keresetének nagyságát rendszerint túlbecsülik (Sipos & Szabó, 2023a; Varga, 2013), fontos számukra, hogy a felsőoktatásba való befektetés révén bérelőnyhöz jussanak a munkaerőpiacon. A nem pontosan formalizált elképzelések maguk után vonják azt is, hogy erőteljesen befolyásolhatóak a választásban, így a felsőoktatási intézmények intenzív kampánytevékenységet folytatnak, hogy meggyőzzék őket a legmegfelelőbb választásról.

## **A munkaadók – szereplők**

A munkaadók érdeke differenciált, hiszen más igények jelentkeznek a kis- és közepes vállalatoknál, más a multiknál, megint más az állami cégeknél és szervezeteknél. Alapvetően közös bennük, hogy a felsőoktatásból olyan végzett kerüljön ki, aki rögtön alkalmazható, további költséges képzés nélkül megfelel az igényeiknek. Mindemellett inkább a versenyszektorban, a nagy és multinacionális vállalatoknál jellemző, hogy a bérekkel jutalmazzák a jobb teljesítményt, és azt, hogy a naprakész tudás, az új technikák beáramolnak a vállalati folyamatokba, amelynek köszönhetően egy intenzívebb tanulási spirál indulhat el. Jellemzően a minél kisebb befektetés melletti megtérülést várják el a munkaadók (de ez már nemcsak a multikra jellemző, hanem mindenkire). (Cheng et al., 2021; Jóna, 2013)

Bologna bevezetésekor tapasztaltuk nagyon erőteljesen, hogy a munkáltatóknak persze erősek az elvárásaik arról, hogy a végzetek feleljenek meg az ő elvárásaiknak, de magát a felsőoktatást fekete doboznak látják, nem tudják, hogy mi folyik ott, milyenek a lehetőségek, milyen input és output elvárásokat támaszt velük szemben a felsőoktatási követelményrendszer, egy-egy szak-akkreditáció stb. Egyes cégek ma már közelebb kerültek az egyetemekhez, de többségükben igencsak furcsa szemmel néznének ránk, ha megmutatnánk az adott szak Képzési és Kimeneti Követelményeit. Lehet persze, hogy nem érdekli a munkaadókat a belső felsőoktatási folyamatok, ugyanakkor a megértés szándéka nélkül nem túl szerencsés elvárásokat megfogalmazni.

Végezetül, érdemes minden szereplőre vonatkozóan megvizsgálni, hogy milyen érdekeltségük van a pályakövetés működtetésében.

### **Kormány – érdekeltség**

A kormány számára kiemelten fontos a Diplomás Pályakövetési Rendszer lefolytatása és megismerése, mivel ez a rendszer lehetőséget ad a munkaerőpiac és a felsőoktatás közötti kapcsolat optimalizálására. A DPR eredményei alapján a kormány hatékonyabban tudja kialakítani az oktatáspolitikai döntéseket, hogy azok megfeleljenek a munkaerőpiaci igényeknek és elősegítsék a gazdasági növekedést. A kormány hozzáállása jellemzően támogató, hiszen a DPR információi hozzájárulnak a foglalkoztatáspolitikai célok eléréséhez.

### **Intézményvezetők – érdekeltség**

Az intézményvezetők számára a DPR lefolytatása és eredményeinek megismerése szintén fontos, mivel ezek az adatok visszajelzést adnak az intézmény oktatási programjainak hatékonyságáról. Az intézményvezetők érdekeltek abban, hogy a végzett hallgatók sikeresen elhelyezkedjenek, mert ez pozitívan befolyásolja az intézmény hírnevét és vonzerejét a potenciális hallgatók körében. Az intézményvezetők hozzáállása támogató, mivel a DPR eredményei alapján fejleszthetik az oktatási programokat.

### **Oktatók – érdekeltség**

Az oktatók számára a DPR eredményei hasznos visszajelzést nyújtanak az általuk oktatott tárgyak gyakorlati hasznosíthatóságáról és relevanciájáról. Bár közvetlenül talán kevésbé érintettek, mint az intézményvezetők, az oktatók érdekeltek abban, hogy az oktatási tevékenységük valóban elősegítsék a hallgatók munkaerőpiaci sikerét. Az oktatók hozzáállása változó lehet, de általában támogató, ha az eredmények segítenek az oktatási módszerek és tartalmak javításában.

### **Bent lévő hallgatók – érdekeltség**

A jelenlegi hallgatók érdekeltek a DPR eredményeiben, mivel ezek az információk segíthetnek nekik a karriertervezésben és a munkaerőpiaci trendek megértésében. A hallgatók hozzáállása jellemzően pozitív, mivel a DPR eredményei alapján tájékozottabb döntéseket hozhatnak a tanulmányaik és a szakmai gyakorlat kiválasztásában.

### **Végzettek – érdekeltség**

A végzett hallgatók érdekeltek lehetnek a DPR-ben, különösen abban az esetben, ha az eredmények rámutatnak a képzési programok erősségeire és gyengeségeire. Az ő visszajelzéseik kulcsfontosságúak a rendszer számára, és sokan közülük szívesen megosztják tapasztalataikat, hogy segítsenek az alma materük fejlesztésében. A végzettek hozzáállása általában támogató, különösen, ha látják, hogy a visszajelzéseik valóban befolyásolják az oktatási programok fejlesztését. Ez főképp akkor válik fontossá, amikor ők is megjelennek munkaadóként a felsőoktatásból kikerülő hallgatók „vásárlóiként”.

### **Potenciális hallgatók – érdekeltség**

A potenciális hallgatók számára a DPR eredményei fontos információforrást jelentenek a továbbtanulás megtervezésében. Ezek az adatok segítenek megítélni, hogy mely intézmények és szakok biztosítják a legjobb munkaerőpiaci kilátásokat. A potenciális hallgatók hozzáállása pozitív, mivel a DPR segíthet nekik megalapozott döntéseket hozni a felsőoktatásban való részvételről.

## **Munkaadók – érdekeltség**

A munkaadók számára a DPR eredményei értékesek, mivel ezek az adatok segítenek megérteni, hogy az egyes felsőoktatási intézmények milyen szintű képzettséget biztosítanak a végzett hallgatóknak. A DPR alapján a munkaadók hatékonyabban tudják kiválasztani a legmegfelelőbb jelölteket és kialakítani a képzési programokat a munkaerőpiaci igényekhez igazodva. A munkaadók hozzáállása támogató, mivel a DPR információi segítenek nekik a munkaerő-felvétel és a képzési stratégiák kialakításában.

Összefoglalva, a DPR lefolytatása és eredményeinek megismerése minden érintett számára fontos, bár az érdekeltség mértéke és a hozzáállás eltérő lehet. A kormány, az intézményvezetők és a munkaadók kiemelten érdekeltek és támogatóak, míg az oktatók, a hallgatók és a végzettek szintén érdeklődnek, de eltérő motivációkkal és elvárásokkal.

A felsőoktatásban és a munkaerőpiacban érdekelt aktorok eltérő elvárásokkal, lehetőségekkel rendelkeznek, ennek kell megfelelniük az ehhez kapcsolódó információkat biztosító rendszereknek. Ebből adódóan a pályakövetésnek egy sokrétű, különböző érdekeltségű csoportok oldaláról érkező igényekre egyszerre kell választ adnia, ami hagyományos kérdőívezéses eljárásra építkezve szinte lehetetlen feladat. Ez alapján úgy látom, hogy fontos a pályakövetés magyarországi fejlődési ívének alapos megismerése, valamint a külföldi pályakövetési megoldások megismerése is.

## **2.2. Az első diplomás pályakövető programok**

A következőkben az Educatio Nkft. aktív szerepvállalásáig felmerülő pályakövetési programokat foglalom össze. A lista nem hosszú, ennek

ellenére érdemes alaposan megvizsgálni, mivel a mai magyar pályakövetés sokat merít ezek tapasztalataiból. A főbb programokat és időbeli alakulásokat (10. ábra).



10. ábra: A Magyarországon belüli első pályakövetési programok összefoglaló ábrája

*Forrás: saját szerkesztés*

### 2.2.1. Felsőoktatási Pedagógiai Kutatóközpont

Érdekes megállapítani, hogy Magyarország élenjáró lehetett volna a felsőoktatási hallgatók longitudinális vizsgálatában, hiszen 1972-ben a Felsőoktatási Pedagógiai Kutatóközponton belül indult el az „Egyetemi és

főiskolai hallgatók longitudinális vizsgálata a felsőoktatásba kerüléstől a munkában töltött huszadik év végéig” címmel. A 25 évre tervezett projekt teljesen egyedülálló volt a maga idejében, az 1973/74-es évben felsőfokú tanulmányokat kezdett fiatalokat állította a kutatás központjába. A négy-, illetve ötéves képzésben részt vevőkről először egy 70 oldalas munkaanyag jelent meg 1978-ban, amelyben a rövidebb ciklusú képzésekben részt vevő főiskolai hallgatókról már rendelkezésre álltak a munkaerő-piaci átmenettel kapcsolatos információk is. Ezt követően az összefoglaló tanulmány 1980-ban jelent meg (Egyetemi és főiskolai hallgatók élet- és munkakörülményei címmel). Annak köszönhetően jött létre, hogy a politikai nehézségek ellenére sikeresen felmérték a négy- és ötéves képzésben végzettek munkában töltött idejének első évét is, viszont ez volt az utolsó momentum ebben a munkában, a külső tényezők következtében megállt a folyamat. A félbeszakadt munka után csaknem 20 évet kellett várni, hogy újra pályakövetési témájú kutatást folytassanak Magyarországon. (Kiss & Kiss, 2009)

### 2.2.2. *Fidév*

A Fiatall Diplomások Munkaerő-piaci Életpálya Vizsgálatai (FIDÉV) adják a hazai pályakövetés gyakorlatának következő elemét. 1999-ben a Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem (ma Budapesti Corvinus Egyetem) Emberi Erőforrások Tanszéke szakembereinek koordinációjában 35 intézmény 27 000 fő nappali tagozaton végzett hallgatóját keresték meg postai levélben. Két körben zajlott a felmérés, egyrészt az 1998-ban és 1999-ben végzettek egy évvel későbbi munkaerő-piaci helyzetét mérték fel, másrészt megkeresték őket 2004-ben (5, illetve 6 évvel később) is. A visszaküldési arány 23% és 18%



volt az első vizsgálatban, ami az ilyen jellegű megkeresések esetében alacsonynak értékelhető. A második alkalommal már telefonos lekérdezést alkalmaztak (az első kérdőívben kértek telefonszámot, az 1998-as évfolyamban 7 279 válaszadó közül 2 951 fő, az 1999-ben végzett 5 767 válaszadó közül 3 850 fő adta meg). A telefonos lekérdezés 51%-os (1 504 fő) és 60%-os (2 310 fő) válaszadási arányt eredményezett, ami viszont igen magasnak tekinthető, figyelembe véve a felmérés időpontját és a frissen végzettekre jellemző mobilitási tendenciákat. Ezeknek köszönhetően a létrejövő adatbázis alkalmas a munkaerő-piaci helyzet időbeli változásának vizsgálatára a két csoport összehasonlításában is.

A kutatás célja az volt, hogy egyfajta rangsort állítson a részt vevő intézmények körében abból a szempontból, hogy mennyire valósul meg az oktatási kibocsátás munkaerő-piaci érvényesülése, valamint, hogy az eredményeket hasznosítani tudják az oktatási intézmények, a hallgatók, a jelentkezők és az oktatáspolitikai döntéshozók is.

A kutatásban megkérdezett 39 kérdés főbb területei:

- szocio-demográfiai tényezők,
- munkaerő-piaci elhelyezkedés folyamata,
- munkaerő-piaci helyzet, munka jellemzői,
- munkával való elégedettség,
- fizetés,
- további tanulmányok. (Fehérvári & Szemerszki, 2005; Galasi et al., 2004)

### 2.2.3. A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem felmérései

A 20. század végén kevés felsőoktatási intézmény folytatott rendszeres pályakövetést Magyarországon, és jellemzően esetlegesen, illetve az intézményen belül egységes módszertan hiányában. A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (akkor Budapesti Műszaki Egyetem) kivételnek tekinthető, már 1998 óta példaértékű tevékenységet folytat a pályakövetés terén. Első alkalommal az egy éve végzetteket keresték meg postai levélben.

A felmért területek:

- családi körülmények,
- tanulmányok és további tanulmányok,
- munkaerő-piaci helyzet.

A felmérés elindítása mögött a gazdasági szerkezet átalakításából adódó növekvő munkanélküliség és a diplomás lét korábbi biztonságának csökkenésével kapcsolatos hírek álltak. A kutatást lefolytató BME Diákközpont Karrier Központjának az volt a célja, hogy kiderítse, mennyire sikeresek a diplomások a munkaerőpiacon, valamint, hogy szükséges-e valamilyen szintű strukturális átalakítás, szolgáltatás-fejlesztés. A nappali tagozatokon végzetteket célzó lekérdezésben a 40 kérdést tartalmazó kérdéssort a 901 végzettből 36% töltötte ki.

A felméréseket 2004-től kiegészítették a két éve végzettek utókövetésével, majd 2010-től beolvasztották a Diplomás Pályakövetési Rendszerbe. A postán keresztül való visszaküldési lehetőség megtartása mellett bevezették az online rendszert is, viszont az erőfeszítések ellenére csökkent a

válaszadási hajlandóság – online kitöltés mellett viszonylag magas – 20%-ra.

A kutatásokat rendszerszerűen kezelték, kiegészítették az elsősök felmérésével 1999-től kezdve, majd 2001-től a munkáltatókat is megkérdezték (2005-ben volt az utolsó ilyen felmérés), és 2004-től rendszeresen végeznek kutatás a Műegyetemi Állásbörzén. (Fehérvári & Szemerszki, 2005; Galuska et al., 1999)

#### *2.2.4. Universitas Press Felsőoktatás-kutató Műhely és az OFIK*

Az Országos Felsőoktatási Információs Központ (OFIK) az Universitas Press közreműködésében 2006-ban folytatott mélyinterjú és kérdőíves adatfelvételes vizsgálatot olyan vállalatok körében, ahol nagyobb számban lehettek végzetek. Elsőként a felsőoktatási intézmények vezetőit keresték meg, oktatókat, szakértőket, kutatókat, hogy megismerjék a formális és informális munkaerő-piaci kapcsolódási helyzetüket, a végzettjeikkel kapcsolatos információkra való rálátásukat. A kérdőíves vizsgálat keretén belül egyrészt az aktív hallgatói oldalról közelítették meg a munkaerőpiacot, másrészt pedig felsőoktatásban oktatókat mértek fel.

Fontos eredmény, hogy mindegyik érintett elismerte a pályakövetés fontosságát, viszont kiemelkedő problémának érezték az alacsony válaszadási hajlandóságot, és így a válaszok érvényességét is.

A mélyinterjú és kérdőíves vizsgálat párhuzamosan álláshirdetegyűjtést és –elemzést is végeztek, hogy még teljesebbé tegyék a képet. (Kiss & Horváth, 2008)

### *2.2.5. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet vizsgálata*

A Magyar Kereskedelem és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Nonprofit Kft. (korábban Vállalkozáselemző Intézet) 2005-ben készítette az első kutatását a diplomások helyzetéről a munkaerőpiacon, konkrétan a versenyszektorban dolgozók körében. A vállalatokat kereste meg kvóták alapján, és a felsőoktatásból frissen kikerültekkel kapcsolatos tapasztalataikat kérdezte meg. A felmérést minden évben elkészítette 2013-ig Diplomás pályakezdők a versenyszektorban név alatt, hogy aktuális helyzetjelentést adjon a frissen végzettek aktuális és jövőbeni foglalkoztatási lehetőségeiről, a munkavállalásban azonosítható tendenciákról, a felmerülő problémákról (mint bér, kompetenciák), kiegészítve az intézmények szerepének, pozíciójának elemzésével is (Perpék, 2006) 2013-tól 2015-ig is foglalkozik a frissdiplomások helyzetével, viszont más struktúrában. (Hajdu et al., 2015; Várhalmi, 2013)

Fontos, hogy nem oktatáspolitikai céllal készülnek a felmérések, inkább a felsőoktatásban érdekelteket, azaz az intézmények vezetőit, a továbbtanulási döntés előtt álló fiatalokat és szüleiket, a munkáltatókat tájékoztatják, hogy segítséget nyújtsanak a szükséges változtatások, döntések meghozatalához.

## **2.3. A Diplomás Pályakövetési Rendszer kialakulása**

Az előző pontban ismertetett folyamatokat követően a mai magyar pályakövetés kereteit mutatom be. 2005-ben rögzítették törvényben (2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról) az intézmények számára kötelező pályakövetés bevezetését, amelyen belül nem csak a végzettek, hanem a

hallgatók motivációs kutatását is megvalósítják.<sup>1</sup> A törvény az intézmények által rendszeres felmérések elvégzéséhez szükséges feladatokat, feltételeket és alapadottságokat (az aktív és végzett hallgatók adatkezelése) szabályozza. A végzett hallgatók pályakövetési rendszerével 5 paragrafus foglalkozik:

- 34. § (6) bekezdés: „A felsőoktatási intézmények – önkéntes adatszolgáltatás alapján – ellátják a pályakövetés feladatait, amelynek keretében figyelemmel kísérik azoknak a munkaerő-piaci helyzetét, akik náluk szereztek bizonyítványt, oklevelet.”
- 53. § (6) bekezdés: „A Kormány – az esedékesség évét megelőzően – évenként állapítja meg az új belépők létszámkeretét az egyes képzési területek és a képzés munkarendje szerint. A Kormány döntését a munkaerő-piaci szereplők e törvényben meghatározottak szerinti bevonásával, a munkaerő-piaci előrejelzések, a pályakövetési rendszer tapasztalatainak, a diplomás munkanélküliség helyzetének értékelésével hozza meg, ...”
- 103. § ab) pont: „Az oktatási miniszter felsőoktatás-szervezési feladatai: működteti a végzett hallgatók pályakövetési rendszerét.”
- 130. § (4) bekezdés: „A képzési támogatás a pályakövetési rendszer értékelése alapján legfeljebb tíz százalékkal csökkenthető, illetve növelhető.”
- 156.§ (2) bekezdés: „A felsőoktatási intézmények a 2006. szeptember 1-jétől induló tanévtől kezdődően vezetik be a

---

<sup>1</sup> Az alfejezet Sipos 2015-ben megjelenő tanulmányára építkezik. Sipos, N. (2015a). Az országos Diplomás Pályakövető Rendszer kialakulása és megvalósulása az EJF-en. *Sugo Szemle*, 2, 13-22.

pályakövetés rendszerét.” (Magyar Közlöny, 2005 34. § (6), 53. § (6), 103. § ab), 130. § (4), 156.§ (2))

A 2006. szeptember 1-jei hatállyal érvénybe lépő törvény nem jelentette automatikusan, hogy a felsőoktatási intézmények bevezették a pályakövetést. Ez több okra vezethető vissza:

- Nem építették be a költségvetésbe a megvalósításhoz szükséges finanszírozási forrást.
- Hiányzott a szakmai támogatás, ebből adódóan csak egyedileg fejlesztett kérdőívekkel tudták volna megkeresni a végzetteket, ez pedig országos szinten kizárta az összehasonlíthatóságot.
- Hiányzott az ilyen jellegű kutatásokban jártas humán erőforrás.

Mindezek ellenére a 2004-ben kiírt Regionális Operatív Program (ROP) 3.3.1. pályázat keretén belül számos intézmény számára nyílt lehetőség a pályakövetés elkezdésére, az addig inkább sporadikusan létező gyakorlatok egységesebb keretek között működtek, viszont nem közös kérdőívvel. Az adatok szerint a megvalósított felmérések mintegy 40%-a a ROP pályázatnak köszönhetően jött létre. eltérő megoldásokat alkalmaztak az intézmények, ami nyilvánult abban is, hogy egy jelentős részük üzleti titokként kezelte, nem tette nyilvánossá, csak a harmadánál lehetett teljesen hozzáférni az elemzésekhez. (Horváth, 2008)

2008-tól az Educatio Nkft. a TÁMOP 4.1.3. „A felsőoktatási szolgáltatások rendszer szintű fejlesztése” keretprogram keretén belül kapta meg a pályakövetési rendszer szakmai kidolgozásának, irányításának és segítésének a feladatát. A cél, hogy megalapozottabb legyen a döntéshozatal, hatékonyabbá váljon az intézmények működése, növekedjen az összhang az intézmények képzései és a munkaerő-piaci igények között,

továbbá az egyes képzések során szerezhető tudás, kompetencia megfeleltethető legyen az Európai Képesítési Keretrendszerrel. A feladatoknak csak az egyik részét képezi a DPR, emellett Adattár alapú Vezetői Információs Rendszer, Központi Validációs Rendszer és Országos Képesítési Keretrendszer felsőoktatási szintjének a kidolgozása is szerepelt a projektelemek között. (www.educatio.hu)

A TÁMOP 4.1.3.-nak köszönhetően átfogó képet kaptak a felmérés lefolytatói a külföldi és hazai gyakorlatról, felmérték a pályakövetéssel kapcsolatos vélekedéseket, elvárásokat, hozzáállásokat. A tapasztalatok alapján írták ki az intézmények számára a TÁMOP 4.1.1. pályázatokat két körben, 2008-ban és 2009-ben. Lényegében az összes felsőoktatási intézmény ennek keretében valósította meg a hallgatói szolgáltatás-fejlesztést, amelynek részét képezte a Diplomás Pályakövetési Rendszerrel kapcsolatos feladatok megvalósítása is.

A DPR felmérések alapvetően két részre fókuszálnak:

- Végzetek pályakövetése: az intézmény megkeresi az 1, a 3 és az 5 (először a 2012-es felmérés során kötelező az 5 éve végzetek felmérése, a 3 éve végzetek felmérése pedig 2018-ban valósult meg utoljára) évvel a felmérés időpontja előtt abszolútóriummal végzeteket – akiknél elsősorban a munkaerő-piaci tapasztalatok jelentik az információigényt –, mivel ez által tudják a jelenleg képzésben lévő hallgatókat a megfelelő irányba terelni a képzések módosítása és az elérhető szolgáltatások testreszabása révén. Ennek kiemelt részét képezi az önismeret, a személyiség- és kompetenciafejlesztés, valamint a pályaaorientáció.

Ezen kívül háromévente az intézmény által megvalósított, mintavételen alapuló személyes és telefonos megkereséseket kell

- lefolytatni, ami a felmérés előtti három évben végzetteket méri fel, mintegy megerősítve az online felmérések megbízhatóságát, bár hozzá kell tenni, hogy a költségvonzata miatt ez 2014-től lényegében kikopott a rendszerből. (Garai & Veroszta, 2013; Horváth et al., 2009; Kuráth, 2013)
- Hallgatói motivációs vizsgálat: az intézmény megkeresi a jelenlegi hallgatókat, akik a szolgáltatásainak fogyasztói, és ennek a kapcsolatnak köszönhetően közvetlen visszajelzést tudnak nyújtani az intézmény hírnevéről, az intézményben folyó tanulmányhoz kapcsolódó és tanulmányokon kívüli szolgáltatásokról. Ez nagyban hozzájárul a szolgáltatási portfólió tökéletesítéséhez és az esetlegesen felmerülő hibák kiküszöböléséhez. A hallgatói felmérés célja továbbá a későbbi pályakövetés vizsgálatok előkészítése, a megfelelő válaszadási arány megalapozása, hiszen így a pályakövetési rendszer elemeivel a hallgatók már a felsőoktatásban eltöltött évek alatt rendszeresen találkozhatnak.

Az első két évben nem kérdezték meg az öt évvel korábban végzetteket, mivel a legtöbb intézményben problémás lett volna a megfelelő elérési és áttételesen a válaszadási arány biztosítása (azaz az összes alapsokaságból az intézmény számára rendelkezésre álló – azok érvényességétől függetlenül – e-mail címek, telefonszámok, levelezési címek százaléka), így a 2007-ben végzetteket választották kiinduló alapsokaságként. Általában azok a felsőoktatási intézmények reménykedhetnek abban, hogy végzettjeiket nagy arányban sikerül motiválni a pályakövetésben való részvételre, akik már a képzés ideje alatt jó kapcsolatot tudtak kialakítani diplomásaikkal. Itt rendkívül nagy szerepe van a karrierközpontoknak, a hallgatói szolgáltató irodáknak és az alumni szervezeteknek.



Mivel az első évben ténylegesen teszt jelleggel zajlott a felmérés, így a lekérdezés központi, illetve az intézmények saját tapasztalatait használták fel a központi kérdésblokk javítására, amelynek következtében a rendszer jelentősen átalakult 2011-re, a következő években csupán kisebb változások történtek. A 2011/2012-es tanévtől kezdődően már a felmérés előtti ötödik évben abszolutóriummal végzetteket is megkeresik az intézmények, amelyek száma az egyes évek függvényében 29-35 között mozog (a magyarországi végzettek több mint 90%-át fedik le).

#### A kérdésblokkok felépítése:

Közös rész:

- alapadatok, a minta összetétele a vizsgált változók szerint,
- részletes képzési életút, továbbképzési tervek.

Végzettek pályakövetése:

- képzés értékelése, kompetenciák, tanultak hasznosítása,
- elhelyezkedést segítő tevékenységek, ajánlások,
- részletes munkaerő-piaci életút, stratégiák.

Hallgatói motivációs felmérés:

- korábban szerzett végzettségek, egyéb felsőoktatási tanulmányok,
- képzés értékelése,
- külföldi tanulmányok, külföldi munkavállalási tervek,
- munkavállalással kapcsolatos információk.

A központi kérdőívblokkok jól strukturáltak, bár számos visszajelzés érkezik az egyes hallgatók egyéni életútján alapuló eltérésekből adódó nehézségekre és értelmezési problémákra. A kitöltési idő 10-20 perc között alakul, így az intézményi kérdések esetében csupán minimális mozgástérrel lehet kalkulálni. Ennek ellenére ez egy fontos elvárás az intézmények

részéről, hogy a saját érdekeltségi körbe tartozó elemekről is megbízható, megfelelő számosságú információval rendelkezzenek.

A Diplomás Pályakövetési Rendszer intézményi hasznosíthatósági lehetőségei:

- intézményi működés támogatása,
- képzések, képzési kínálat megújítása/korszerűsítése,
- intézményi kommunikáció, PR és marketing tevékenység tökéletesítése,
- pályaaorientáció támogatása,
- alumni tevékenység erősítése,
- szolgáltatások fejlesztése.

Az összes intézmény nagyon nyitottan állt hozzá ehhez a kezdeményezéshez, mivel minden fórumon alapvető elvként fogalmazták meg, hogy semmilyen intézmény-rangsoroláshoz nem fogják felhasználni az adatokat.

A törvény kisebb módosításokkal egészen 2012-ig hatályban volt, a 2012 tavaszán nyilvánosságra került felsőoktatási keretszámokban megfigyelhető strukturális átrendeződés sem változtatott a rendszer összességén. Ezzel párhuzamosan a pályakövetési feladatokkal kapcsolatos szabályozás is átalakult, kiegészült egy új fogalommal, a Felsőoktatási Információs Rendszerrel (FIR). A 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról (2012. szeptember 1-jétől hatályos) V. fejezetén belüli 10. pont szól a FIR-ről, amelyik részletezi, hogy milyen kötelezettségei vannak a magyarországi felsőoktatási intézményeknek a fő tevékenységi profil mellett. Ennek lényege, hogy önállóan kell olyan – központi adatbázisban aggregáltan megjeleníthető – elemzéseket végezni, amelyek – a megfelelő

szakmai interpretáció mellett – befolyásolják az államilag támogatott helyek szétosztását az egyes intézmények között. Ezen kívül a pályakövetéssel kapcsolatos feladat már nem jelenik meg akkora részletezettséggel, inkább áttételesen található rá utalás. Érdeemes kiemelni, hogy míg a 2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról még 5 pontban foglalkozott kiemelten a pályakövetéssel, addig a jelenleg hatályos törvényben nagyobb részt implicit jelennek meg az ezzel kapcsolatos feladatok.

Ahogy a 2012. évi nemzeti felsőoktatási törvény kimondja:

- V. fejezet 10. alfejezet a felsőoktatási információs rendszerről (FIR): részletezi, hogy milyen kötelezettségei vannak a magyarországi felsőoktatási intézményeknek a fő tevékenységi profil mellett. Ennek lényege, hogy önállóan kell olyan – központi adatbázisban aggregáltan megjeleníthető – elemzéseket végezni, amelyek – a megfelelő szakmai interpretáció mellett – befolyásolják az államilag támogatott helyek szétosztását az egyes intézmények között.
- 19. § e) pont: „a végzett hallgatók pályakövetési rendszere, amely a felsőoktatási információs rendszert alkotó alrendszerekből, valamint az intézményi nyilvántartásokból – személyazonosításra alkalmatlan módon – szolgáltatott adatokból álló, csoportosított adatokat, kimutatásokat szolgáltat”.
- 46. § (2) bekezdés: „A Kormány a felvétel időpontját megelőző évben – a 41. §-ban foglaltakra is figyelemmel – határozattal állapítja meg a felvehető magyar állami (rész)ösztöndíjjal támogatott hallgatói létszámkeretet, és dönt ennek képzési szintek, képzési területek és képzési munkarendek közötti megosztásáról....

határozatban dönt a (4) bekezdésben meghatározottak szerint megállapított hallgatói létszámkeretnek a felsőoktatási intézmények közötti megosztásáról.... A Kormány és a miniszter a (4)–(5) bekezdésekben meghatározott döntéseinek meghozatalakor figyelembe kell venni... b) a közép- és hosszú távú munkaerő-piaci előrejelzéseket, c) a végzett hallgatók pályakövetési adatait,...”.

(Magyar Közlöny, 2011)

Tehát az intézmények finanszírozási oldaláról egy eltolt döntéshozatalhoz használják fel a DPR adatait, amely felmérés elvégzése vitathatatlan kötelezettségévé vált a felsőoktatási intézményeknek, továbbá a FIR-en belül – a 2013-2014-es tanév őszi félévétől kezdődően automatikusan – szolgáltatnak még alapvető információkat a kormányzat részére.

Ebből viszont közvetlenül következik az is, hogy a törvény lehetőséget biztosít az intézmények közvetett rangsorolására, ami a felsőoktatás érdekeltségi körébe helyezi azt, hogy megfelelő módszertannal és támogatással biztosítsa a mintanagyságot, valamint, hogy az eredményeket szakmai interpretáció révén tegye közzé. Ez utóbbit segíti az Educatio Nkft. is; kommunikált szerepvállalása, hogy értelmezés nélkül nem ad át a kormányzati szereplők számára semmilyen adatot.

Ezekkel a folyamatokkal párhuzamosan szinte minden felsőoktatási intézmény elkészítette a saját pályakövetési kézikönyvét, az országosan kívül megjelentek a lokális tapasztalatokra építkező módszertani útmutatók is, hiszen a saját intézményi kérdésblokkok, valamint a felmérés technikai lebonyolításában eltérések találhatók (például lásd: Kuráth, 2013).

Ezzel a ponttal el is érkeztem napjainkig, és a legfrissebb kormányrendeleteket, valamint felsőoktatási törvény tartalmát kell még elemezni.

A 2015. augusztus 16-tól hatályos 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról a pályakövetés feladatokkal kapcsolatosan újabb kötelező elemeket vezet be.

- 25. § (2-4) bekezdés: „A DPR esetében a kötelező intézményi adatszolgáltatás a jogviszonyban álló hallgatók, valamint az egy, három és öt éve abszolutóriumot szerettek körében egységes módszertannal és kérdőívvel végrehajtott önkéntes online kérdőíves vizsgálat alapján történik.
- (3) A DPR esetében – a (2) bekezdésben meghatározott kereteken belül – az adatszolgáltatás pontos meghatározását, határidejét, gyakoriságát, módját, valamint az adatszolgáltatáshoz kapcsolódó módszertani leírást és kérdőívet a miniszter közzéteszi az általa vezetett minisztérium (a továbbiakban: minisztérium) honlapján.
- (4) pályakövetési vizsgálatok eredményeit legalább évente rövidített összefoglaló és teljes tanulmány formájában a felsőoktatási intézmény honlapján nyilvánosságra kell hozni.”
- 25. § (6) bekezdés: „A FIR-be adatot közöl: ...g) a DPR tekintetében a Hivatal, a felsőoktatási intézmény, egyéb államigazgatási szervek.”
- 26. § (1) bekezdés: „A FIR működéséhez szükséges informatikai rendszert úgy kell működtetni, hogy ... d) a FIR a Hivatal által meghatározott szakmai specifikáció szerint biztosítani tudja ... df)

az AVIR és a DPR alkalmazással kapcsolatos feladatok ellátását.  
(Magyar Közlöny, 2015 25. § (2)-(4), (6), 26. § (1))

Tehát ez az első olyan momentum, amelyen belül részletezik a felsőoktatási intézmények kötelezettségeit, rögzítik a pályakövetés célcsoportjait, valamint kijelöli a koordinálását ellátó szervezetet.

A ma is érvényben lévő 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról lényegében ezt követően nem módosult, alapvetően a pályakövetési vizsgálatok keretrendszerét erősítette meg, tette kvázi kötelezővé a felsőoktatási intézmények számára. Azonban egyértelműen azonosítható szervezeti átalakulás is. Az Educatio Nkft. felelős osztályát bevonták az Oktatási Hivatalba, az elmúlt évek tapasztalatait felhalmozó szakértők fajsúlyos szerepet kapnak az új felállásban, ugyanakkor egy kormányzati megrendelés kielégítése felé orientálódó működési környezet tapasztalható. A kormányrendelethez kapcsolódó tájékoztatás alapján a 2014. évben lezajlott pályakövetési vizsgálat összegző tanulmányát már fel kellett tölteniük a felsőoktatási intézményeknek a saját honlapjukra, továbbá a 2015. évi kérdésekhez kapcsolódó gyorsjelentést is 2015. június 30-ig bezárólag. Ebből a szempontból pozitív irányú a változás, hiszen világosan jelzi a követelményrendszert a felsőoktatási intézmények számára, viszont az egész DPR rendszer kialakítását megcélzó koncepció rejtetten veszélybe került. Az alapfelállás, miszerint az oktatáspolitikai döntéshozók egy szakmailag alátámasztott, magyarázott adathoz férnek csak hozzá, sérül, hiszen az Oktatási Hivatal közvetlenül fog hozzájutni ezentúl ezekhez az adatokhoz.

Kérdésként, kételyként merül fel a felsőoktatási intézmények oldaláról, hogy milyen mértékben valósul meg valódi, több körülményt figyelembe

vevő elemzés, amelyek alapján reális és jogos lehet az összehasonlítás, amennyiben ez az oktatáspolitikai szándéka. Teljesen más környezeti tényezők jellemzik a budapesti intézményeket, mint akár a vidéki tradicionális, nagy múlttal rendelkezőket (köztük a Pécsi Tudományegyetemet is). Amennyiben nem vesszük figyelembe, hogy az adott térség milyen gazdasági adottságokkal rendelkezik, akkor jelentős különbségeket azonosíthatunk a végzeteknek munkaerőpiaci átmenetéhez kapcsolódó mutatók értékelése során. Csupán erre építkezve biztosan nem lehet megalapozott, objektív szempontokat figyelembe vevő oktatáspolitikai döntéseket kialakítani.

Mivel a felsőoktatási intézmények számára továbbra is kötelező lesz az adatfelvétel, így nincs mozgásterük, meg kell valósítaniuk, viszont a törvény nem ír, ahogy nem is írhatna elő kötelező válaszadási arány. Amennyiben azt tapasztalják az intézmények, hogy a korábban leírtaknak megfelelően megalapozatlanul használják a tőlük kapott adatokat, elképzelhetőnek tartom, hogy csökkenni fog a feladat ellátásához kapcsolt erőfeszítések mértéke, ebben az esetben viszont az Oktatási Hivatal képes a rendelkezésére álló adatok alapján önálló kutatást is lefolytatni. Vagyis, amennyiben egy adott felsőoktatási intézmény érdektelenné válik a DPR-ben, alacsony lesz a válaszadók száma, akkor az Oktatási Hivatal közvetlenül is meg tudja valósítani a felmérést. Ez valósult meg 2022-ben is, bár ebben az esetben az intézményekkel együttműködésben, az ő kérdéseiket is integrálva vett részt Magyarország az Eurostudent VIII és az Eurograduate I felmérésekben. A válaszadási arányok jóval alacsonyabbak voltak, mint az intézményi kiküldés esetén.

### **3. Az adatalapú döntéshozatalról a magyar felsőoktatásban és a Pécsi Tudományegyetemen**

A megérzésre való építkezés nem elegendő, továbbá a személyes benyomások sem általánosíthatóak kellő mértékben ahhoz, hogy a felsőoktatási hallgatók tömegének igényeit tudja egy döntéshozó figyelembe venni a nagyobb jelentőségű stratégiai döntéseket megelőzően. A személyes tapasztalatokra építkező felidézési hatás vagy a reprezentativitási hatás olyan téves eredményekre vezethet, amely megalapozza a döntési beszűkülést, és így az eredmény biztosan nem lesz elfogadható a hatékonyság szempontjából (Hamar, 2013). Ebben a fejezetben az adatalapú döntéshozatal különböző aspektusait vizsgálom meg, illetve a felsőoktatásban alkalmazható megközelítéseket, főbb kérdéseket taglalom.

#### **3.1. Az adatalapú döntéshozatal keretrendszere a felsőoktatásban**

Az általános infokommunikációs fejlődésnek köszönhetően megváltozott a felsőoktatási rendszerben tanulók adminisztratív szempontból történő kezelése is.<sup>2</sup> A világ számos országában megfigyelhető, hogy ezzel párhuzamosan nő az igény az információk megfelelő feldolgozására, így az oktatás tárgyát képező hallgatókkal kapcsolatos adatok megfelelőbb strukturálására is (Veroszta, 2011; Yu et al., 2020). Az elektronikus rendszerek esetében számos megoldást fejlesztettek ki (csak Magyarországon többek között a NEPTUN, ETR), mégis egyértelmű, hogy

---

<sup>2</sup> Az alfejezet Sipos Norbert egy korábbi tanulmányára építkezik. Sipos, N. (2015b). Diplomás pályakövetés, mint az adatalapú döntéshozatal eszköze és megvalósítási formái. *Munkaügyi Szemle*, 59, 10-30.



nem azzal a céllal álltak az információk rendszerezéséhez, hogy egy „legjobb” működő állapotot válasszanak ki, hanem hogy a létező szoftvereket tudják összekapcsolni. Megjelent az igény arra, hogy az elektronikusan elszórtan és elszigetelten rögzített adatokat használható formába alakítva, összekapcsoltan és egységesen kezeljék. Az így kialakított adatbázisok objektív viszonyítási alapot jelentenek a lokális, regionális és nemzeti szintű döntésekhez, mivel tényként lehet rájuk hivatkozni. Fontos elv, hogy a nagyobb mennyiségű adatokból jobb minőségű eredményt lehet elérni, könnyebb azonosítani az aktuális tendenciákat, a főbb befolyásoló tényezőket, így az egész rendszer irányát meg lehet becsülni. A hagyományos statisztikai eszközökön túlmutat a Big Data módszer (Karoliny Mártonné Csetneki & Balogh, 2017; Majó et al., 2023; Poór et al., 2017), amely nem arra fókuszál, hogy a hagyományos eszköztárak mellett megbízható és alátámasztott összefüggéseket, azaz a „miért”-et mutassa ki, hanem arra, hogy a jelenlegi állapot, azaz a „mit” derüljön ki.

Big Data módszer valóban inkább arra fókuszál, hogy nagy mennyiségű adatot elemezzen és a jelenlegi állapotokat, mintázatokat tárja fel, vagyis a „mit” kérdésre ad választ. Ez a megközelítés több szempontból is hasznos lehet:

- Gyors döntéshozatal: A Big Data segítségével gyorsan és hatékonyan lehet nagy mennyiségű adatot feldolgozni és elemezni, ami segíthet abban, hogy azonnali döntéseket hozzunk. Például egy felsőoktatási intézmény az aktuális hallgatói viselkedések alapján gyorsan reagálhat a piaci változásokra.

- Előrejelzések készítése: A jelenlegi adatok elemzése alapján trendeket és mintázatokat lehet felismerni, amelyek segíthetnek előre jelezni a jövőbeli eseményeket.
- Személyre szabott megoldások: Az adatok elemzése lehetővé teszi a személyre szabott ajánlatok és szolgáltatások nyújtását, ami növelheti a hallgatók elégedettségét és lojalitását.

Az, hogy a Big Data módszer nem mindig ad választ a „miért” kérdésre, valóban korlátozást jelenthet. Az ok-okozati összefüggések feltárása ugyanis sokszor komplexebb és mélyebb elemzést igényel, amelyhez a hagyományos statisztikai módszerek vagy kvalitatív kutatások is ugyanúgy szükségesek lehetnek. Az adat-alapú döntéshozatal így nem jelenti azt, hogy teljesen el kellene hagyni a „miért” kérdés vizsgálatát, hanem inkább azt, hogy az adatokat hatékonyan használjuk fel a döntések előkészítéséhez és támogatásához.

Az adatalapú döntéstámogatás „mit” jellegű előnyei a felsőoktatási környezetben különösen hasznosak, mivel lehetővé teszik az intézmények számára, hogy pontos és megbízható adatokat használjanak fel a döntéshozatal során. Például a hallgatói teljesítmény adatai alapján az egyetemek azonosíthatják azokat a tantárgyakat vagy kurzusokat, amelyek a legnagyobb kihívást jelentik a diákok számára, és ennek megfelelően fejleszthetik az oktatási módszereket vagy támogató programokat. Az adatok elemzése révén a felsőoktatási intézmények jobban megérthetik a hallgatók igényeit és viselkedését, ami segít a kurzusok és programok optimalizálásában, valamint a hallgatói elégedettség és megtartás növelésében.

A „hogyan” jellegű elemzések, kutatások terjedése a felsőoktatási környezetben újabb adalékokat szolgáltat a leírt vizsgálatok számára, mélyebb betekintést nyújtva az oktatási folyamatokba. Például a hallgatók tanulási szokásainak és módszereinek elemzése révén az intézmények jobban megérthetik, hogyan lehet hatékonyabban támogatni a különböző tanulási stílusokat és szükségleteket. Ez a megközelítés nemcsak a hallgatói teljesítmény javítását segíti elő, hanem hozzájárul a személyre szabottabb és inkluzívabb oktatási környezet kialakításához is. Emellett a „hogyan” jellegű adatok felhasználása lehetővé teszi az oktatóknak, hogy finomhangolják tanítási stratégiáikat és interakcióikat a hallgatókkal, ezáltal növelve az oktatás hatékonyságát és az eredmények minőségét.

A Big Data irányt azért kell kiemelni, mivel lehetővé vált az adatok globális kezelése, így érdemes megfontolni azoknak más szempontú elemzési lehetőségét is (Mayer-Schönberger & Cukier, 2018). Az összesített tárház információ-forrása sokrétű lehet:

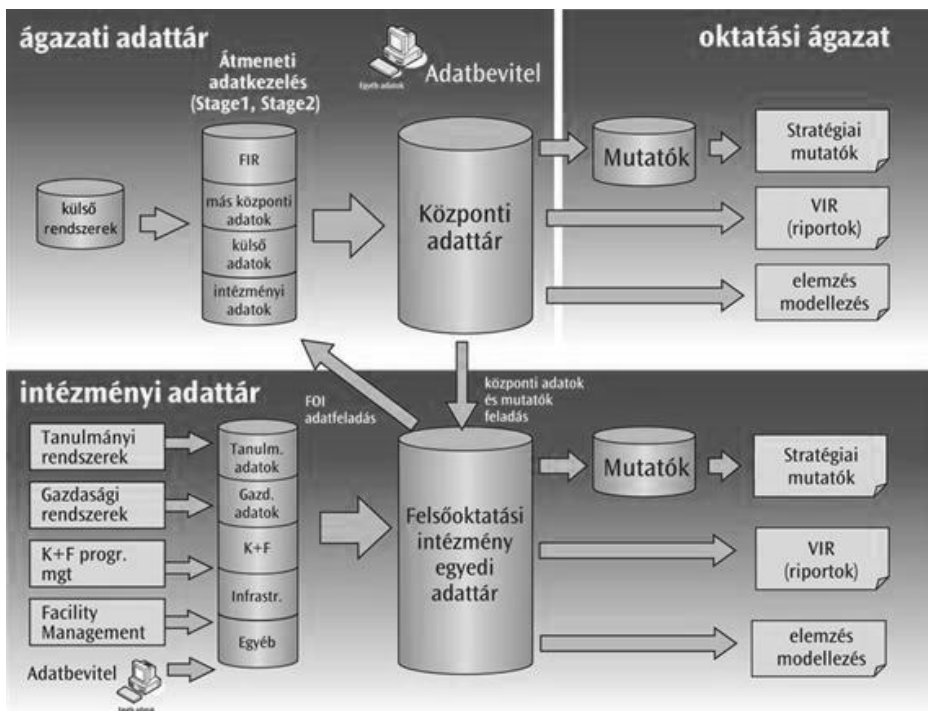
- a felsőoktatás esetében a felvételi eljárás során keletkező inputok,
- a belső intézményi adatrendszerek,
- a kormányzati adattárak: a felsőoktatás finanszírozása, adóhatósági szerv, nyugdíjszerv, nemzeti statisztikai hivatal, oktatáshoz kapcsolódó minisztériumok,
- munkaerő-piaci szereplőktől érkező visszacsatolások.

Az adat alapú döntéshozatal alapvetően nem biztosítja, hogy az elméletileg optimális döntés jöjjön létre, ennek ellenére általánosan hatékonyabb, mint a szubjektív ítéletekre épített, hiszen az azonos intervallumon értelmezett objektív mutatók – ha nem is abszolút értelemben, de – referenciapontot jelentenek. A több szempontot is feldolgozó és bemutató rendszer biztosan

csökkenti a hibalehetőséget (Balázs et al., 2011; Dinya, 2010; Romero & Ventura, 2020).

A felsőoktatási menedzsmentben az adatalapú döntéshozatal megjelenése európai szinten is megtalálható, a különböző felsőoktatási rendszerek egységesítését és hatékonyabb, nemzetközi együttműködésen belül megvalósuló kormányzását, mint kitűzött célt az Európa 2020 az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája (European Commission, 2010a) dokumentum is tartalmazza. Ez alapján alakították ki Magyarországon is az Adattár alapú Vezetői Információs Rendszert (AVIR), amely az uniós szintű felsőoktatási program 2. pillérét támogatja a hatékonyabb rendszerszintű stratégiai kormányzás keretén belül.

Az adattár célja (11. ábra), hogy olyan intézményi és országos szintű információs rendszer jöjjön létre, amely egységes, minden szereplőnél azonos módon lekérdezett, sztenderd változók mentén tartalmazza az adatokat. Ezáltal általános tájékoztatásra is képes az Európai Unió, a többi minisztériumi szerv, illetve a társadalom felé; elősegítve a kötelező adatszolgáltatást és a statisztikai jelentések készítését; továbbá gyorsan és hatékonyan biztosítja az intézmények, illetve a döntéshozó szervek oldaláról jelentkező egyedi elemzési igények kielégítését. Az AVIR segítségével olyan rendszer jött létre, amely a különböző információs rendszerek adatait tárolja, lehetővé téve az adatalapú döntéshozatalt, a képzések munkaerő-piaci sikerességének visszacsatolását, valamint a kompetenciák képzési és minőségi követelményeknek történő megfeleltetését.



11. ábra: Az ágazati és intézményi vezetői információs rendszerek működési modellje

*Forrás: Bángi-Magyar et al. (2010, p. 18)*

Az intézményi adattárnak az országos döntéshozatali szervek központi adattárába történő becsatornázását Magyarországon a felsőoktatási törvény is előírja, hiszen a 2012. szeptember 1-jétől érvényes 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról V. fejezetén belüli 10. pont a Felsőoktatási Információs Rendszerről (FIR) szól, amelyik részletezi, hogy milyen kötelezettségei vannak a magyarországi felsőoktatási intézményeknek az alap (oktatási) tevékenységük mellett. Ezek alapján önállóan kell felméréseket végezniük, amelyek aggregáltan megjeleníthetők egy központi adatbázisban (természetesen az anonimitás biztosítása mellett). Ez az adattár szolgáltatja a fő információt és a

szükséges adatokat a stratégiai döntések során, amelyek befolyásolják az államilag támogatott helyek szétosztását az egyes intézmények között.

A Diplomás Pályakövetési Rendszer felmérések már-már rutinszerűvé váltak, az egyes intézmények, az ezzel foglalkozó szakemberek a ténylegesen/elméletileg előforduló problémák többségével már szembesültek. A törvény a pályakövetés lefolytatását írja elő kötelezően, annak felhasználását és integrálását nem, az intézmények felelőssége és joga eldönteni, milyen mértékben építik be a napi működési rutinba. Jelen részben nem az intézményi hasznosulásáról és egyéb alkalmazási lehetőségeiről írok, hanem a DPR-t rendszer szinten, annak működésében mutatom be. Országos szinten új kezdeményezés az Állami Adminisztratív Adatbázisok Integrációja (ÁAI), amely negyedik alkalommal történő tesztelése 2016-ban történt. Az adatintegráció célja, hogy olyan adattár álljon rendelkezésre, amely nem csak a felsőoktatási tanulmányi életutat, hanem az azt követő munkaerő-piaci eseményeket is vissza tudja vezetni az egyéni szintre. Az adatkezelési elvek szem előtt tartása elsődleges, tehát az összekapcsolás anonim módon történik. Első alkalommal 2010-ben valósult meg a Felsőoktatási Információs Rendszer (FIR), az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal (APEH), az Országos Egészségbiztosítási Pénztár (OEP) és a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (FSZH) adatbázisok integrálásával, a 2009-ben végzett hallgatók teljes évfolyamát tekintve. Az eljárást 2010-ben a Neumann Nonprofit Kft., 2013-ban a Nemzeti Infokommunikációs Szolgáltató Zrt. (NISZ) folytatta le. A 2013-as adatösszekapcsolás is a 2009/2010-ben végzettek körére készült el, a 2012-es munkaerő-piaci ismeretekre vonatkozóan a FIR, az OEP és a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) adatbázisok alapján. A NISZ egy közadattárba helyezi el a végső adatbázist, így biztosítva a szabad hozzáférést. A kísérlet

sikeresnek bizonyult, a végzettek (52 068 fő) csaknem 100%-át sikerült megtalálni a többi adatbázisban, de kérdésenként eltérő alapsokaságot értek el.

Az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése 2023-ban valósult meg Magyarországon a kilencedik alkalommal. Az adatintegráció célja, hogy olyan adattár álljon rendelkezésre, amely nem csak a felsőoktatási tanulmányi életutat, hanem az azt követő munkaerő-piaci eseményeket is vissza tudja vezetni az egyéni szintre. 2023-ban a 2013/14 és a 2019/20 között abszolutóriumot szeretteketté követték féléves gyakorisággal végig 2022 decemberéig. A felhasznált adatbázisokat (Nemzeti Adó- és Vámhivatal, a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő, a Gazdaságfejlesztési Minisztérium) anonim módon kötötte össze az Oktatási Hivatal.

Természetesen ez nem alternatíva a DPR-re, hiszen jelentős és lényeges eltérések figyelhetők meg közöttük:

- Az ÁAI költséghatékonyabb, mint a DPR, ami abból adódik, hogy már létező információk összekapcsolásáról van szó, a DPR-nél pedig új lekérdezésekről.
- A DPR önkéntes válaszadáson alapul, az ÁAI elemeinél törvényileg előírt, kötelező információszolgáltatásról. Az előbbi a szubjektív voltából (téves információ alapján történő kategorizálás), utóbbi a kötelező jellegéből (a valóság szándékos elfedéséből) adódóan torzíthat, de nagy előnye az utóbbinak, hogy az állami szervek által gyűjtött hivatalos nyilvántartás elemeire épít.
- A DPR válaszadási rátája 20% körül mozog, az ÁAI a módszertanából adódóan teljes körű.

- A DPR számos háttértényezőt, szoft elemet tud feltárni, kategóriái rugalmasak, igény szerint bővíthetők. Az ÁAI szigorú, merev, az adatigény nem formálható, viszont a merev kategóriák mentén könnyen összehasonlítható hosszú távon is. (Nyüsti & Veroszta, 2014)

A DPR és az ÁAI egymás komplementerei, illetve számos területnél kölcsönösen ellenőrizhető az adatok konzisztenciája. Vagyis az ÁAI kompletten, teljeskörűen írja le, hogy mi van, a DPR pedig azt kiegészíti szoft elemekkel, magyarázatokkal, megjegyzésekkel; amelyek relevanciája leellenőrizhető, megadható az adat-eredmények összehasonlításából (legalábbis elméleti szinten). Ki kell emelni, hogy a jelenlegi szabályozás és eljárás alapján a DPR nem köthető össze az ÁAI-val, mivel a DPR esetében intézményi szinten sem az egyes hallgatókhoz rendelhető formában tárolják az adatokat.

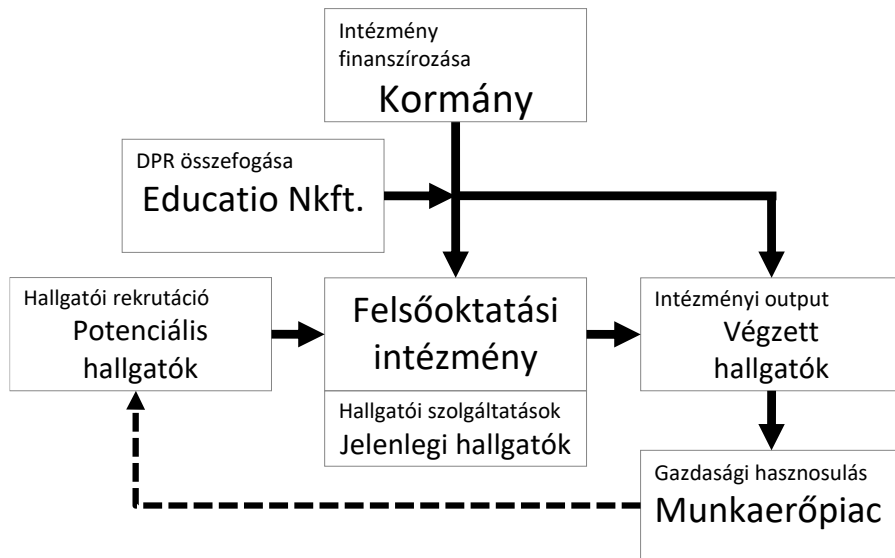
A következő alfejezetben bemutatom a diplomás pályakövetésben rejlő lehetőségeket, azaz, hogy milyen előnyt tud nyújtani az egyes, felsőoktatásban érdekeltek számára.

### **3.2. A pályakövetés magyarországi kommunikációja és hasznosíthatósági lehetőségei**

Ahogy bemutattuk, a pályakövetés magyarországi gyakorlata több évtizedes múlttal rendelkezik, ugyanakkor egységes alapokon csak 2010 óta működik, így a Diplomás Pályakövetés kezdete ekkora datálható. A következőkben a DPR-hez kapcsolódó kommunikációs és hasznosítási lehetőségeket részletezem.



A DPR működtetésébe és általános kommunikációs szerepébe a 12. ábra ad betekintést.



12. ábra: A felsőoktatási intézmények input és output oldala, valamint a DPR kommunikáció folyamata 2015-ig

*Forrás: saját szerkesztés, Sipos (2015b, p. 7)*

A felsőoktatási intézmény bejövő oldalán találhatóak a potenciális hallgatók, az intézményi képzés és szolgáltatások közvetlen fogyasztói – a jelenlegi hallgatók –, illetve a kimenő oldalon láthatóak a végzett hallgatók. A kormány is közvetlenül kapcsolódik az intézmény mindennapjaihoz a törvényi szabályozáson és a finanszírozáson keresztül. A végzett hallgatók további élete a munkaerőpiacon folytatódik a foglalkoztatási formától függetlenül. A felsőoktatási intézményeknek ezen szereplők érdekeit és igényeit kell figyelembe venniük, mivel ez az a tér, amelyik közvetlenül befolyásolja lehetőségeiket, valamint megmutatja teljesítményüket.

A felsőoktatási intézmény az összegyűjtött adatokat a központi adatszolgáltatás elvárásainak megfelelő formátumban továbbítja az Educatio Nkft. felé (2016-tól az Oktatási Hivatal Felsőoktatási Főosztályához, a továbbiakban per jellel az OHFF jelölésbővítéssel utalok erre). Ez után egyrészt az Educatio Nkft./OHFF, másrészt a felsőoktatási intézmény oldaláról való vizsgálódásra bontható a DPR eredményeinek további felhasználása.

#### Educatio Nkft./OHFF:

- A kérdőívek központi kérdésblokkját gondozza, a változtatásokat és javítási lehetőségeket egyezteti az intézményi felelősökkel.
- Az összes intézmény által beküldött adatokból összeállítja az országos adatbázist, elkészíti a módszertani útmutatót, valamint a reprezentatív súlyozást. Ezek az adatok közvetlenül nem kerülnek a kormány, illetve más hatósági szerv döntési információláncába.
- Elemzéseket készít, melyeket tanulmányokban, jelentésekben, cikkekben közzétesz nyomtatott és online formában. Ez egyaránt információt nyújt a potenciális és végzett hallgatóknak, az intézményeknek, a munkaerő-piaci szereplőknek, az állami hatóságoknak és összességében a teljes lakosságnak is.
- Az adatokat megfelelő szűrés és interpretáció után a kiválasztott szempontok mentén feldolgozva a kormányzati szervek rendelkezésére bocsájta, illetve igény szerint elemzéseket készít.
- Az ábrán nem jelenik meg, de nemzetközi kutatásokhoz is kapcsolódik, amely révén a magyarországi adatok eredményeit széles körben megismerteti, és ezáltal véleményezteteti is a határon

túl, valamint külföldi best practice-eket keres a hazai rendszer fejlesztése céljából.

Úgy vélem, hogy ez megfelelő alapot biztosít, mivel szükség van egy olyan szereplőre, amelyik átlátja a rendszert. Ennek köszönhetően az intézmények is biztosítottnak érzik, hogy nem értelmezik tévesen a kormány, illetve a potenciális hallgatók.

Felsőoktatási intézmény:

- Elemzések készítése révén a megismert információkat eljuttatja a végzetteknek, akiknél így növelhető az intézményi elköteleződés és az intézménytudat; ösztönözhetőek az öregdiákokat megcélzó szolgáltatások nagyobb arányú igénybevételére, valamint az újbóli vásárlásra, azaz újabb képzésben való részvételle. Az alumnihoz kötődő tevékenységben való nagyobb arányú megjelenés is elősegíthető.
- A jelenlegi hallgatóknak megmutatja a végzettek által megvalósult karrierpályákat, továbbá ismerteti a szakmában rejlő jövőbeni lehetőségeket, elhelyezkedési esélyeket, fizetéseket. A végzettek közvetlen ajánlásai révén lehetőségük van még a tanulmányi időszak alatt olyan plusz tevékenységek végzésére, melyek hozzájárulnak a sikeresebb munkaerő-piaci megjelenéshez. A hallgatók véleményezése által pedig képes kialakítani tömeges egyénre szabott szolgáltatási csomagokat a bent lévők számára, ennek köszönhetően növelhető a jelenlegi hallgatók önmegvalósításra irányuló jövőbeni esélye.
- Információt biztosít a munkaerő-piaci szereplők számára, hogy mi jellemző az intézmény végzettjeire, amely révén egy előzetes képet

kaphatnak az adott szakról kikerülőkről, ez pedig segítséget jelent a felvételi eljárás során.

- Információhoz jut a többi felsőoktatási intézmény helyzetéről (az Educatio Nkft./OHFF jelentései révén) és ennek köszönhetően pontosabbá válhat saját szerepének, valamint a szolgáltatásainak pozicionálása. Ez erősíti a márkaképét, hozzájárul a vízió és a misszió megfogalmazásához és azoknak az intézményi stratégiába történő integrációjához.
- Felhasználható a beiskolázási marketing során: a bejövő hallgatóknak betekintést ad a képzéssel elérhető karrierutakról, valamint az aktuális munkaerő-piaci trendekről.
- Információt ad az állami szervekkel történő tárgyalásokhoz: a DPR-nek köszönhetően adatokra alapozott döntéshozatal valószínű meg az intézménynek juttatható finanszírozott helyek számának elosztásakor, valamint a meglévő képzések értékelésénél és új szakok indításánál. Inputot biztosít az Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság munkájához is.
- Segíti az intézményi döntéshozatalt; az intézmény- és képzésfejlesztési tervekhez szolgáltat információt.

A kommunikáció területének áttekintését követően áttérek a hasznosítás területeinek bemutatására. A felsőoktatás-munkaerőpiac kettősségében azonosított csoportok nem mindegyike releváns, csak a főbb érdekelték szempontjait ismertetem. Az egyes érdekeltékhez tartozó előnyök és hátrányok a táblázatban láthatóak összegző formában (2. táblázat)

2. táblázat: A pályakövetés magyarországi hasznosítási előnyei és  
hátrányai az egyes szereplők oldala mentén

Szereplők	Előnyök	Hátrányok
Felsőoktatási intézmények vezetői	<ul style="list-style-type: none"> <li>- törvényi kötelezettség betartása</li> <li>- tapasztalatszerzés a végzettekől</li> <li>- alumni tevékenység erősítése</li> <li>- minőségbiztosítási és intézményfejlesztési tervek adatokra építése</li> <li>- képzés- és szolgáltatás-fejlesztés</li> <li>- akkreditáció támogatása</li> <li>- munkaerő-piaci pozíció erősítése</li> <li>- kommunikációs lehetőségek</li> <li>- tudományos érték növelése és pályázati lehetőségek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- adatvédelmi és biztonsági kérdések</li> <li>- jelentős erőforrások szükségesek az adatok gyűjtéséhez és elemzéséhez</li> <li>- adatkezelési és elemzési képességek hiánya a személyzet részéről</li> </ul>
Felsőoktatási intézmények oktatói	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oktatói Munka Hallgatói Véleményezése kiegészítése a DPR adatokkal</li> <li>- tanítási módszerek és tartalom fejlesztése</li> <li>- hallgatói visszajelzések alapján pontosabb, személyre szabott információk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- további terhelés az adatok gyűjtése és elemzése miatt</li> <li>- adatfelhasználási ismeretek szükségessége</li> </ul>
Aktív hallgatók	<ul style="list-style-type: none"> <li>- meggyőződhetnek róla, hogy megfelelő helyen vannak-e</li> <li>- munkaerőpiaci információk révén tudatosabb tervezés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- adatvédelmi aggályok a személyes adatok kezelése kapcsán</li> <li>- a visszajelzések alapján hozott döntések stresszt okozhatnak</li> </ul>
Potenciális hallgatók és finanszírozók	<ul style="list-style-type: none"> <li>- alternatív költség kérdéskörének vizsgálata</li> <li>- elérhető jövedelemtöbblet és elhelyezkedési idő ismerete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nehéz objektív, mindenre kiterjedő döntést hozni</li> <li>- impulzív döntések befolyásolása más tényezők által</li> </ul>
Sajtóképviselők	<ul style="list-style-type: none"> <li>- oktatási intézmények megítélésével kapcsolatos információk</li> <li>- kommunikációs lehetőség a pozitív eredmények bemutatására</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- az adatok szenzációhajhászra való felhasználása</li> </ul>
Társadalomkutatók, kutatóintézetek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- átfogó társadalmi tendenciák azonosítása</li> <li>- komplex kérdéskörök vizsgálata mind kvantitatív, mind kvalitatív módszerekkel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nagy adatmennyiség kezelése és elemzése komplex feladat</li> <li>- az adatok reprezentativitásának biztosítása</li> </ul>
Kormány, oktatáspolitikai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- államilag finanszírozott helyek elosztásának támogatása</li> <li>- képzések racionalizációja és a párhuzamosságok megszüntetése</li> <li>- hallgatók területi mobilitási adatainak vizsgálata</li> <li>- BA/MA átmenet elemzése és a továbbtanulási hajlandóság azonosítása</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- adatok helyes interpretálása és használata a politikai döntéshozatalban</li> </ul>

Szereplők	Előnyök	Hátrányok
Munkáltatók	- információk a frissen végzettek képességeiről és tudásáról - képzési igények és elvárások megfogalmazása a felsőoktatási intézmények felé	- a munkáltatók számára hozzáadott érték azonosítása nehézségei

*Forrás: saját szerkesztés*

### **Felsőoktatási intézmények vezetői**

A hasznosításkor elsődleges kérdés, hogy mi a működtetés háttérében álló intézményi motiváció, miért érdekeltek a fenntartásában, ebből adódóan a következőkben ezt mutatom be Veroszta (2009) munkájának segítségével, kiegészítve a saját meglátásaimmal. A motivációhoz szervesen kapcsolódik a hasznosítási lehetőség is, így ezt is feltüntettem az egyes pontoknál:

- A törvényi kötelezettség betartása, azaz az összefoglaló gyorsjelentések, a mélyebb elemzések, valamint a nyers adatbázisok elkészítése és átadása a központi koordináló szerv felé.
- Tapasztalatszerzés, közvetlen visszacsatolás a végzettektől, ennek révén információkat kapnak az intézmények a munkaerőpiacról, amelyet fel tudnak használni a bent lévő hallgatók támogatására, a végzés utáni időszakra való felkészítésre.
- A képzés utáni kapcsolattartás motivációja: a kérdőívek révén fenntartható az érdeklődés az intézménnyel szemben, erősíthető az alumni tevékenység, és így a képzést követő szolgáltatások igénybevétele intenzifikálható, továbbá elősegíti az újbóli fogyasztóvá válást. Az alumni növelésével idővel pótlólagos piaci források is bevonhatóak, az alumni tagoknak nyújtott kedvezményes képzések, tréningek növelik az utólagos elégedettséget, amely hozzájárul ahhoz, hogy nagyobb valószínűséggel választják továbbtanulás esetén a már ismert helyszínt.

- Minőségbiztosítási motiváció: a pályakövetés eredményei közvetlenül beépíthetőek az egyetem intézményfejlesztési stratégiájába a minőségmenedzsmenten keresztül. Az intézményfejlesztési tervben így adatokra építkezve lehet megfogalmazni új javaslatokat, terveket, célokat. Ez lebontható kisebb egységekre, akár a kari szintet, akár az egyéb adminisztratív egységeket, mint a tanulmányi osztály, marketing, oktatásszervezést nézzük.
- Képzés- és szolgáltatás-fejlesztési motiváció: az eredmények alapján azonosíthatóak azok a pontok, ahol beavatkozás szükséges, és így összességében javítható a bent lévő hallgatók elégedettségi szintje. A képzéssel kapcsolatos visszajelzés a Képzési és Kimeneti Követelmények (KKK) országos szintű fejlesztése mellett, a KKK-nak való megfeleltetést is segíti a módszertani fejlesztésen keresztül. A hallgatói szolgáltatások magasabb szintre való emelése is megvalósítható, kiegészíthető a kínálati lista (tehetséggondozás, sportlehetőségek, szórakozás, szabadidő-tevékenység stb.).
- Akkreditációs motiváció: külön nevesített pont foglalkozik a DPR felmérésekből nyerhető visszajelzések értékelésével. A DPR-ben szereplő kérdéseknek meghatározott metszetét és azok értelmezését kell szerepeltetni a Magyar Akkreditációs Bizottság által előírt értékelési folyamatban.
- Munkaerő-piaci pozíció erősítése: a végzettek elhelyezkedésével kapcsolatos információk erősítik az intézményi pozíciót mind a munkaerőpiacon, mind a többi intézmény viszonylatában. Országos szinten egy jobb eredmény az azonos képzési területen működő többi intézményhez képest pontosabb visszajelzést adhat, mint az input oldalt vizsgáló hazai és nemzetközi felsőoktatási rangsorok. Itt

ki kell térnem arra is, hogy ezért fontos az adatok objektivitásának biztosítása, valamint az, hogy alapvetően a DPR alapján nem hoznak létre felsőoktatási rangsorolást. Csupán viszonyításra, a tendenciák azonosítására használva viszont jól azonosítható az intézményi pozíció.

- Kommunikációs lehetőségek: a jó példák, a pozitív eredmények, a volt hallgatók életpályájának bemutatása megfelelő lehetőség a potenciális célcsoportokat megcélzó beiskolázási kampányok során, elősegíti az egyedi pozíció erősítését. A visszajelzések közvetlenül kommunikálhatóak a középiskolai látogatások alkalmával, az értékelések pedig kézzel fogható adatot nyújtanak a felsőoktatási döntés előtt állók számára.
- Tudománytechnikai motiváció: a felmérések révén összegyűjtött adatbázisokon végzett elemzések disszeminációja (publikációk, konferenciák) és az intézmény tudományos munkásságának értéke is növelhető, amely többletlehetőségeket jelent pályázatok esetében, erősítheti a nemzetközi kapcsolatokat.

A későbbiekben ismertetek majd konkrét alkalmazási területeket, illetve konkrét fejlesztést, változtatást, ami a Pécsi Tudományegyetemen valósult meg.

Az intézményeknek tehát számos pozitív tényezővel bír a DPR felmérések lefolytatása, a kitöltés ösztönzése és az eredmények felhasználása. Úgy vélem, hogy a fejlesztési folyamatok részévé kell emelni az ebből származó információkra való építkezést, mivel biztosan támogatja az adat alapú döntéshozatalt.



### **Felsőoktatási intézmények oktatói**

Az intézmény oktatói számára alapvetően az Oktatói Munka Hallgatói Véleményezése (OMHV) visszajelzés kiegészítésére szolgálhatnak a DPR-ből származó adatok. Az OMHV az egyes kurzusokon nyújtott oktatói teljesítmény értékelését, fejlesztési lehetőségeinek összegzését szolgálja, míg a DPR retrospektív megközelítést biztosít, ahol már külsős szereplőként tudnak a végzettek visszajelzést adni az intézményben nyújtott képzéssel kapcsolatosan, illetve további információk nyerhetők, hogy mit érdemes beépíteni az oktatás során az adott tárgyba. Az oktatók ezt fel tudják használni az órákon, hogy bemutassák, milyen lehetőségek állnak a hallgatók rendelkezésére az adott végzettség birtokában, hol találtak munkát, mennyi idő alatt sikerült elhelyezkedniük stb. Ezáltal a felsőoktatás és munkaerőpiac átmenetét tudják támogatni.

A hallgatók értékeléseinek segítségével általános képet kapnak arról, hogy milyen területeket kell erősíteni az oktatási tevékenységük során, a szakra való lebontás (amennyiben releváns mennyiségű válasz érkezik) révén szinte személyre szabott információkhoz jutnak. Ehhez mindenképpen szükség van egy közvetítő szintre, amely kiemeli a volt hallgatói véleményeket, átfordítja az oktatók nyelvére és az oktatás világára, szintetizálja az erényeket és a hibákat, amely elősegíti az oktatás módszertanának, tartalmának megerősítését, illetve kommunikálja a változtatási igényeket.

### **Aktív hallgatók**

Az aktív hallgatók a DPR-ben adott visszajelzések segítségével meggyőződhetnek róla, hogy megfelelő helyen vannak, vagy éppen váltaniuk szükséges, ha másik karrierpályát képzeltek el maguknak. A

végzetek már „kitaposták” az utat, és rendelkeznek azokkal az információkkal, amelyek a munkaerő-piaci érvényesüléshez szükségesek. A pályakövetés eredményeinek tanulmányozása révén kialakul bennük a hallgatói életút többszemponútú megközelítésének szükségessége, ez által egy sokkal megfontoltabb, tudatosabb tervezése. A következő kérdések kiemelkedő fontosságúak:

- külföldi tanulmányok,
- egyetem melletti munkavégzés,
- nyelvtudás, használati szintjének kérdése,
- szakmai vagy nem szakmai munkatapasztalat,
- melyek a legfontosabb kompetenciák a piac számára,
- álláskeresési módszerek, várható elhelyezkedési idő,
- bérvárakozások, karrierút lehetőségei.

### **Potenciális hallgatók és a képzést részben vagy teljesen finanszírozók**

Ebben a csoportban lényegében a képzés helyszínét és típusát mérlegelő érdekeltek tartoznak. Számukra mindenképpen fontos az alternatív költség kérdésköre, azaz, hogy amennyiben munkával töltенék az időszakot, mennyi és milyen jövedelemhez jutnának, szembeállítva ezt azzal, hogy mennyibe kerül a képzés.

A finanszírozás oldaláról érintetteknek elsődlegesen az alábbi kérdések fontosak:

- Mekkora az elérhető jövedelemtöbblet?
- Mennyi idő alatt tudnak elhelyezkedni, hol találnak munkát a végzett hallgatók?
- Milyen típusú munkát végeznek?

- Mi a véleménye a volt hallgatóknak a képzési intézményről?

A potenciális hallgatók implicit vagy explicit megjelenítik ezeket a pontokat a döntésükhöz szükséges információk keresése során, de többször impulzív a döntés, így egyéb tényezők is szerepet játszanak:

- A barátai is oda jelentkeznek-e?
- Mi a végzetek véleménye az egyetemi életről, a szórakozási lehetőségekről?
- Milyen a szolgáltatások általános színvonala?
- Mennyi energiát kell a képzés elvégzésébe fektetni?

### **Sajtóképviselők**

Népszerű téma az oktatás és az ehhez kapcsolódó problémák feltárása, így a felsőoktatással kapcsolatos információk is nagy érdeklődésre tartanak számot. Elsősorban az intézmények megítéléséhez fűződő kérdésekkel kapcsolatban keresik meg az intézményeket, mivel ezek azok, amelyet a legtöbb érdekelt keres és igényel. Az intézmények számára is jó kommunikációs lehetőséget jelent (ahogyan ezt fentebb már jeleztük):

- bérek nagysága,
- elhelyezkedés időtartama, helye,
- munkakör típusa,
- az intézmény ajánlása ismerősöknek, barátoknak,
- intézményi lojalitás, megítélése,
- munkaerő-piaci elégedettség,
- szükséges és használt kompetenciák,
- továbbtanulási tervek.

### **Társadalomkutatók, kutatóintézetek**

A társadalom általános tendenciáinak azonosítása több módon lehetséges: reprezentatív felmérés (például politikai közvélemény-kutatás), nem reprezentatív felmérések, kvalitatív kutatások, kvantitatív kérdések, fókuszcsoportos felmérések stb. A DPR lehetőséget biztosít komplex, összetett kérdéskörök vizsgálatára mind kvantitatív, mind kvalitatív válaszok alapján. Mivel országos szinten 15-20%-os válaszadási arány a jellemző, ennél fogva nem csak nagy számosságú, hanem elméletileg reprezentatív csoportokon is futtathatóak az elemzések. Az ÁAI jellegéből adódóan lefedi a teljes alapsokaságot, viszont alapvetően objektív, hard adatok szerepelnek az adatösszesítésben. Mindkét megközelítés számos lehetőséget rejt magában, ami kiegészítheti a meglévő vonalakat, megerősítheti az eddigi sejtéseket és vagy nem bizonyított állításokat, illetve teljesen új területeket, összefüggéseket tárhat fel. Ebből adódóan mindkét adatfelvétel számos lehetőséget rejt magában.

A gazdálkodástani kutatások területén ez sokrétűen jelent vizsgálati lehetőséget, hiszen az adatok a vásárlási döntések oldaláról marketing szempontból, az alkalmazotti és humán tőke sajátosságok kapcsán menedzsment és vállalatirányítási szempontból, valamint a vállalkozói tulajdonságok miatt vállalkozástani szempontból egyaránt sokrétűen bírnak relevanciával (pl. Balogh et al., 2020; Markus & Rideg, 2021; Rideg, 2023; Rideg et al., 2022; Rideg, Sipos, et al., 2023; Rideg, Szerb, et al., 2023).

### **Kormány, oktatáspolitikai**

2015. április 17-én jelent meg az új felsőoktatási szakstruktúra-javaslat, amelynek keretén belül megállapították, hogy melyik területekre kell jobban fókuszálni, hova kell az államilag finanszírozott helyeket osztani,

illetve mit szüntessenek meg, milyen új szak indítását engedélyezzék. A képzési rendszer átalakításának indoklásául egy DPR-es adatállományt tettek fel. Az anyag vizsgálata után gyorsan kiderül, hogy az nem a klasszikus értelemben vett DPR felmérésből került ki, hiszen ott nettó keresetre kérdeznék rá, nem pedig bruttóra. Ez egyértelműen egy állami adminisztratív adatbázisok integrációjából származó adatsor, amelynek használatára nem tér ki a felsőoktatási törvény. A kormányrendelet 25. § (6) pontjában utalnak arra, hogy a Felsőoktatási Információs Rendszerbe adatot közöl az Oktatási Hivatal és egyéb államigazgatási szervek, viszont nem nevesítik az adatintegrációt. (Magyarország Kormánya, 2015a) Emellett még számos területen hasznosíthatóak a DPR-ből származó információk:

- Az államilag finanszírozott helyek szétosztásában, figyelembe véve a végzettek potenciális munkaerő-piaci pozícióját, a kezdeti béreket, és így a képzés finanszírozásával járó eladósodottság (önerőből vagy diákhitel segítségével) megtérülési idejét.
- A képzések racionalizációja, a felesleges párhuzamosságok megszüntetése. A fentiekben már kitértem a felsőoktatási intézmények helyi gazdaságélénkítő szerepére, így ezt is figyelembe kell venni egy ilyen scenárió során, mindenesetre fontos, hogy adatok birtokában lehet megalapozott döntést hozni.
- A képzésindítási kérvények elbírálása során a hasonló területen végzettek adatainak összehasonlítása valószínűleg meg, könnyebb elbírálni a tervet, a várt hatást megbecsülni.
- A hallgatók területi mobilitási adatai mögött meghúzódó háttértényezők vizsgálata. Ennek segítségével megállapíthatóak az intézmények beiskolázási területei, valamint országos szinten a

különböző intézménytípusok hatása a belső migrációra. (Sipos, 2015c)

- BA/MA átmenet elemzése révén azonosíthatóak azok a szakok, ahol nagyobb a továbbtanulási hajlandóság, illetve szándék, a DPR-ből származó adatok segítségével pedig feltárhatóak a háttértényezők. (Nyüsti & Veroszta, 2014)

### **A munkáltatók**

A hasznosítási területek közül nem hagyható ki a munkáltatói oldal sem, annak ellenére, hogy elsöre nehezebbnek tűnik azonosítani azokat az elemeket, amelyek révén hozzáadott értéket jelent számukra a pályakövetés. A rendszerben fontos szerepet töltenek be, hiszen ők adják a munkát a frissen végzetteknek, és – a korábbiak során már ismertetett piac felé tolódás alapján – ők azok, akik megfogalmazzák az igényeiket a felsőoktatásból kikerülőkkel kapcsolatosan. Az már a felsőoktatási intézmény és az oktatáspolitikai feladata, hogy ezen igényeket feltárják, összegyűjtsék, és átültessék a gyakorlatba. A pályakövetés adatai alapján információhoz juthatnak (elsősorban az intézményi adatfelmérésekre építkezve), hogy milyen szintű képességekkel rendelkeznek a frissen végzettek, és ez alapján könnyebben tudják azonosítani azokat a csoportokat, illetve azokat az intézményeket, amelyek a számukra megfelelő képesség-tudás kombinációt tudják biztosítani. Tehát lényegében egy kétirányú hatás látható, hiszen egyrészt az intézmények és az oktatáspolitikai felé közvetlenül vagy a végzettek válaszadásán keresztül közvetve (mi szükséges a munkavégzéshez, mennyire illeszkedik a képzéshez a munka stb.) adhatnak visszajelzést, másrészt a máshol dolgozó végzettek általános helyzete alapján meg tudnak fogalmazni pontosabb elvárásokat, és így a felsőoktatási rész tudja formálni a munkaerőpiacot. A

folyamat révén közelebb kerülnek egymáshoz a piaci igények és a felsőoktatási kínálat. Igaz, hogy a különbség véleményem szerint mindig meg fog maradni, ugyanakkor az együttmozgás elősegíti a végzeteknek munkaerőpiacra történő kilépését és az átmenetet.

### **3.3. A felsőoktatással kapcsolatos elvárások: megtérülés és fenntarthatóság<sup>3</sup>**

Az alfejezet két fő tématerület áttekintésével kezdődik. Egyrészt fontos megérteni a felsőoktatásba való befektetés megtérülésének kimeneti oldali kimutatásának lehetőségét. Másrészt azonban más elvárások is megjelennek a felsőoktatással kapcsolatban, így ismertetem az egyetemi felelősségvállalás és a harmadik misszió témaköröket. Az alfejezet végén az intézményi fenntartóváltáshoz kapcsolódó tényezőkn keresztül ismertetem az adat alapú döntéshozatal lehetőségeit és korlátait, valamint a Pécsi Tudományegyetemen belüli elmozdulási irányokat.

#### *3.3.1. A felsőoktatásba való befektetés mérhetőségének eszköze*

Nemzetközi szinten, az Európai Unión belül és Magyarországon is jelentős az igény az oktatásba való befektetés megtérülésének megfelelően alátámasztott értékelésére, számszerűsíthetőségére. Ez nem újkeletű, hiszen széles körben elfogadott, hogy az oktatás egyik oldalról jelentős befektetéseket igényel, másik oldalról viszont növeli az egyéni keresetet, a munka termelékenységét, externális hozamokat is biztosít (jobban működő tőkepiac, demokrácia, kulturális élet, alacsonyabb bűnözés, stb.), valamint

---

<sup>3</sup> Az alfejezet Sipos Norbert egy korábbi tanulmányára építkezik. Sipos, N. (2022). A Diplomás Pályakövetési Rendszer hasznosíthatósága a felsőoktatási fenntartóváltás tükrében. *Civil Szemle*, 19(4), 149-162.

javítja az adott ország K+F+I teljesítményét és így a versenyképességét is (Polónyi, 2016). Egyértelmű szándék jelenik meg a fejlettebb országoknál az oktatási forrásallokáció ideális szintjének meghatározására, még ha véleményem szerint ilyet csak túlságosan korlátozó leegyszerűsítésekkel lehet kidolgozni. Ez az emberi tényezőhöz kapcsolódó társadalmi szintű jelenségek sokféleségére, irracionális voltára és rendszerbe ágyazottságára vezethető vissza. Kompozit mutatókkal kísérik meg a legtöbbször a longitudinális trendek megragadását, illetve az országok közötti teljesítménykülönbségek kimutatását, miközben a neurális hálókkal ezt jobban ki lehetne mutatni (Bruhn et al., 2016; Howard-Jones et al., 2012; Magdalena et al., 2015; Peercy & Svenson, 2018).

Az oktatásba történő befektetés megtérülését ennek ellenére nem vizsgálom, a fókuszban egy output oldali proxy, a végzetek munkaerőpiaci helyzete és a felsőoktatási fenntartóváltás áll. Elismerem, hogy az egyéni megtérülés operacionalizálhatósága számos problémát vet fel, mivel egyéb tényezők is befolyásolják (pl. Balogh, 2015; Szabó-Bálint, 2018), ugyanakkor az egységes elvek mentén megvalósított, adat alapú elemzés hozzájárul az egyes helyi sajátosságokra visszavezethető torzítások legalább trendszerű megszüntetésére. Ennek kiváló eszköze lehet a Magyarországon rövid múltra visszatekintő pályakövetéses vizsgálatoknál működtetett eljárások megfelelő alkalmazása. A diplomás pályakövetéses vizsgálatok részét képezik az intézményi survey típusú felmérések, azaz a Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR), valamint az ezzel párhuzamosan fejlesztett Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE). Ezen a ponton kell kiemelni, hogy bár a legtöbbször DPR-ként utalnak a Diplomás Pályakövetési Rendszerre, elsődlegesen a DPR-t az intézményi, survey



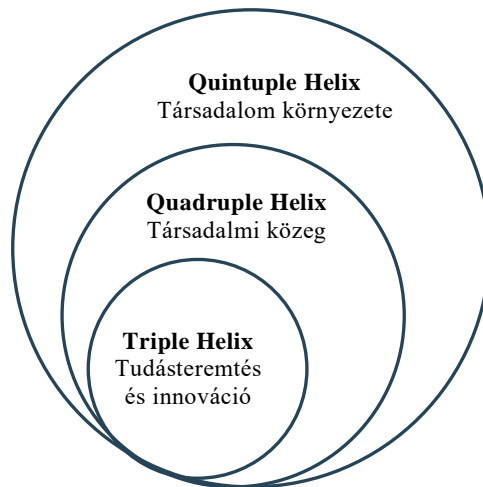
felmérésekkel azonosítom, ettől teljesen elkülönül mind módszertanilag, mind céljai tekintve az AAE.

### *3.3.2. Egyetemi felelősségvállalás és misszió*

A felsőoktatás szerepével kapcsolatban jelentős átalakulás valósult meg az elmúlt évtizedekben. Az első ipari forradalomig elsősorban az oktatásra fókuszált, a népesség töredéke, az elit részesülhetett képzésben. A 20. század közepéig még mindig megőrizte az elit jellegét, a képzésben résztvevők aránya nem haladta meg az 5-10%-ot, ugyanakkor az oktatás mellett hangsúlyossá vált a kutatási feladat ellátása is. Az első forradalom a második küldetés (a kutatás) megjelenését hozta magával, ugyanakkor még mindig dominált a tudomány önmagáért való művelése, a többi területtől való távolságtartás, egyfajta elefántcsonttoronyként lehet tekinteni a felsőoktatásra. A második világháborút követően számos tényező vezetett a felsőoktatás tömegesedéséhez (Polónyi, 2014). Ebben az időszakban a kormányok úgy gondolták, hogy a gazdasági növekedést a felsőoktatás tudja biztosítani, ebből adódóan a felsőoktatáshoz való szélesebb körű hozzáférést igyekeztek biztosítani jelentősebb állami kontroll mellett. A gazdasági válságok (olajválságok) megjelenése kérdéssé tette a kormányok szerepvállalásának mértékét és formáját, eltérő megoldások születtek az egyetemek szerepére vonatkozóan. Létrejöttek a hagyományos egyetemek mellett a gazdálkodó egyetem, a szolgáltató egyetem, és a vállalkozó egyetem típusok is (Dános, 2021).

Ezen keretekben fontos az elefántcsonttorony logika megszüntetése, az együttműködési formák kiterjesztése, mint például a Triple Helix (3H) modell (Etzkowitz, 1993; Etzkowitz & Leydesdorff, 1995), amely a felsőoktatási intézmény-vállalkozások (ipar)-kormány hármásában az

egyres szereplők közötti kölcsönhatások mentén járul hozzá a tudás alapú gazdaság kialakításához és fejlesztéséhez (Varga, 2021). A hármas hatás három tényezőre építkezik: egyrészt a felsőoktatási intézmények és az akadémiai kutatócsoportok nagyobb szerepet kapnak a vállalkozói szféra és kormányzat kapcsolat-rendszerében az innovációs folyamatok előállításában. Másrészt a három szereplő reciprocitása hatékony innovációs és egyben regionális gazdaságfejlesztést eredményez, szemben akár a kormányzat, akár a gazdaság egyszempontú megközelítésével. Harmadrészt pedig nem csak a hagyományos szereposztás jelenik meg, hanem a három szféra átveheti a többi egy-egy funkcióját, így például akár az egyetem, akár a vállalkozás átveheti a kormányzati funkció egy részét. A 3H kiterjesztésével a Quadruple Helixben (4H) megjelenik negyedik szereplőként a társadalom, majd a Quintuple Helixben (5H) a környezeti tényezőkkel bővül (13. ábra) a modell (Dános & Reisinger, 2020).



13. ábra: A Triple, Quadruple és Quintuple Helix modellek

*Forrás: saját szerkesztés Dános és Reisinger (2020) alapján*

Lényegében a 4H-val megjelenik egy olyan tényező, ami egy fontos kérdést vet fel. A társadalmi felelősségvállalás (corporate social responsibility – CSR) értelmezhető-e az egyetemek esetében? A CSR még viszonylag új területnek számít, hiszen alig 40 éve (1979) fogalmazta meg Caroll a gazdasági, jogi, etikai és filantropikus felelősség tekintetében. Azóta is számos kérdés merült fel, a vállalati gyakorlat újra és újra felveti a vonatkozó témák és területek pontosságát, illetve a jelentősebb tényezők pontos lehatárolását (Rajcsányi-Molnár & András, 2013). Nárai és Reisinger (2016) kiemelik, hogy a CSR-t nemcsak a vállalatok körére vonatkozóan érdemes megvizsgálni, meg kell érteni a civil és a közszféra intézményei esetében is azonosítani a területhez kapcsolódó lehetséges megoldásokat. Az egyetemi felelősségvállalás (university social responsibility – USR) egyértelműen túlmutat a hagyományos szerepeken, fontos, hogy a harmadik küldetés révén kapcsolódni kell nemcsak a munkaerőpiachoz, a vállalati szférához (3H), hanem a társadalomhoz (4H), illetve a környezethez (5H) is. Ez a szélesebb körű felelősségvállalás és a különböző szereplőkhöz való illeszkedés fokozása mellett a felsőoktatási intézményeknek is lehetőséget biztosít az egyre fokozódó nemzetközi versenyben a megkülönböztetés elérésére, a többiekétől való markáns értéktétel kinyilvánítására (Balázs et al., 2020; Sitku, 2019).

Az egyetemi felelősségvállalás folyamatának négy alapvető lépése van: elkötelezettség (az intézményi küldetés és értékek szem előtt tartása), öndiagnózis (az oktatás, kutatás, társadalmi részvétel és menedzsment területeken), összevetés (a diagnózis eredményeinek összevetése az egyetemi küldetéssel és rétkekkel), elszámoltathatóság (a láthatóság, az eredmények értékelése és kommunikációja). A folyamat eredményeképpen a szereplők felé való érték- és információközlés válik elsődlegessé

(Shriberg, 2002). Ez a gondolatsor megerősíti az egyetemek nem önmagukért való működésének megközelítését, illetve a tényszerű, számszerűsíthető folyamatok és outputokkal szembeni elvárások szükségességét is. Hosszú távon elképzelhető, hogy a társadalmi felelősségvállalás helyébe léphet majd az új elvárásrendszer, az ESG (environmental – social – governance), amelyhez kapcsolódóan megjelenítettem az egyetemi felelősségvállalás kérdéskörét is.

### *3.3.3. Intézményi teljesítmény és indikátorok*

Jelen kontextusban nem cél az intézményi fenntartóváltáshoz kapcsolódó gazdasági, társadalmi, illetve politikai kérdések bemutatása és megvitatása. Abból indulok ki, hogy ez számos magyar felsőoktatási intézményben megtörtént, és ebből adódóan ezt a rendszert kell alapvetőnek tekinteni a jelen helyzetben, így ehhez kapcsolódóan nem fogalmazok meg értékelő jellegű megállapításokat. Fontos tényező, hogy egy új szereplő, a közérdekű vagyongazdálkodó alapítvány, illetve annak kuratóriuma gyakorolja a fenntartói jogokat. Az alapítvány köt szerződést az Innovációs és Technológiai Minisztériummal, amelyben meghatározzák a vonatkozó időszakra a finanszírozási formákat, kereteket, illetve az ezekhez kapcsolódó teljesítménymutatókat, indikátorokat. A továbbiakban a mutatókat, fogalmakat és információkat a Pécsi Tudományegyetem (PTE) vonatkozásában mutatom be (bár valószínűsíthető, hogy hasonlóak a követelmények más felsőoktatási intézménnyel szemben is), az információkat a Pécsma.hu<sup>4</sup> tette közzé közérdekű adatigénylést követően.

---

<sup>4</sup> <https://www.pecsma.hu/szerzodes-az-itm-es-az-egyetemi-alapitvany-kozott-ehhez-nem-volt-szukseg-modellvaltasra/>

A finanszírozási rendszer többszörös lett azáltal, hogy egyértelmű célokat jelölt ki egy meghatározott időszakra (6 év), és a teljesítés meghatározott százalékának elérése a kifizetés bizonyos mértékére ad jogosultságot (pl. 80%-os teljesítés 100%-os kifizetést eredményez, ez alatt 5%-5%-os csökkenés van egészen a 25,00%-29,99%-os sávhoz tartozó 30%-os jogosultságig, alatta pedig nincs finanszírozási elem).

A rendszer meglehetősen összetett, mivel számos mutatót tartalmaz, pl. a lemorzsolódási arányok csökkentése, mintatanterv szerint haladók aránya, a helyi vállalkozói ökoszisztémával (Szerb et al., 2022; Szerb et al., 2019) való kapcsolatok elmélyítése, jobb szolgáltatások nyújtása a diákoknak stb. Ezekkel az elemekkel kapcsolatban is rengeteg elemzést lehetne készíteni, de ez a szakkönyv a diplomásokhoz és minőségükhöz közelebb álló elemekre összpontosít, ami alapján az egyetemen kívüli szereplők (mint a kormány, a vállalkozói szféra, társadalom stb.) elszámoltathatósági elvárásokat fogalmazhatnak meg: elhelyezkedési idő, regionális megtartás, a FEOR megfelelése. Ki kell emelni, hogy a végső szerződésben az elhelyezkedési idő és a regionális megtartóerő található meg, ugyanakkor fontosnak tartom mindhárom szemponttal kapcsolatos kérdések bemutatását. Az adatok a 2020-as AAE-ből származnak, a bázis számok a 2011/12 és 2017/18 között végzett hallgatók hétéves átlagára vonatkoznak, akiket 2019. december végéig vizsgáltak. Ez alapvetően az intézmények rendelkezésére áll, ugyanakkor egy másik bontást tekintettek kiindulópontnak. A bázis adatok alap szűrése: magyar állampolgárság; diplomával rendelkezők; az állam által finanszírozott aktív félévek száma legalább annyi vagy több, mint az állam által nem finanszírozott félévek száma; alap-, mester- és nem egyetemi végzettség. Ezzel teljes mértékben egyet tudok érteni, hiszen az államtól jövő finanszírozás ebben az esetben

azokhoz kapcsolódik, akik klasszikusan államilag támogatott hallgatóknak minősíthetők. Jogos, hogy ezen dimenzióban fogalmaz meg az állam elvárásokat (bár a DPR-ben nem különül el, és nincsenek ebből a szempontból speciális kérdések). Alapvetően egy kiinduló problémaként jelenik meg, hogy a nyers adatbázisok nem állnak a felsőoktatási intézmények rendelkezésére, azokat a felsőoktatásért felelős államtitkárság kérésére állította elő az Oktatási Hivatal. Az aggregált adatokat megkapta az intézmény, ugyanakkor az egyes évekre vonatkozó részletes bontások hiányában nagyobb bizonytalanság mellett lehet extrapolálni az adatokat. Ezen felül a GDPR előírása miatt a jövedelmi helyzetet is érintő kérdésekben egy adott részcsoporthoz adatai csak abban az esetben jelennek meg, ha legalább 10 fő tartozik oda, az egyéb kérdésekben az adatmegtagadási határ a 3 főnél azonosítható. Ez megnehezíti bizonyos aggregátumok magasabb szintű összevonását, mivel nem tudja az intézmény, hogy mekkora populációra vonatkozóan nem rendelkezik adatokkal. Egy elaprózott képzési struktúrával rendelkező intézmény esetében ez jelentős adattorzításhoz vezethet.

A három kiemelt mutató értelmezése:

- Elhelyezkedési idő: a képzés vége és az első jövedelem között eltelt idő hónapokban számolva. Aki már a végzés idején rendelkezett jövedelemmel annak ez az értéke 0, akinek pedig 12 hónap után sem lett állása, az nem szerepel a számított átlagban.
- Regionális megtartóerő: azon hallgatók aránya, akik a képzés előtt ugyanazon régióban laktak, mint a képzési hely régiója, és a vizsgált utolsó hónapban is ugyanezen régióban laktak / tartózkodtak.

- FEOR megfelelés: azon hallgatók aránya a vizsgált utolsó hónapban, akik a képzési KKK-nak megfelelő FEOR kódon dolgoznak vagy felsőoktatási tanulmányokat folytatnak.

Az egyetemen kívüli szereplők oldaláról vizsgálva megállapítható, hogy mindhárom elem jogosan merül fel az elszámoltathatósághoz kapcsolódóan. Az elhelyezkedés mutatja a sikerességet, a gazdasági folyamatokhoz való hozzájárulás képességét (járulék fizetése, álláskeresési léthez kapcsolódó szolgáltatásokra költség szükségletelensége), illetve fontos a vállalati szféra (képzett munkaerő), a társadalom (értelmiségi létbe belépés, tudatosság, komplex gondolkodás megléte), és a nonprofit szektor (kultúrafogyasztás, bizonyos célok felkarolása, önkéntesség) esetében is. Álláskeresőként a létbizonytalanságból adódóan ezek nem jelentkeznek prioritásként. A regionális megtartóerő ugyanakkor nem ennyire egyértelmű megítélés alá esik. A vállalatok számára fontos, hogy a szükséges munkaerő rendelkezésre álljon, a társadalomnak pozitív lehet a helyben maradás (a korfa egészséges szinten tartása, a települések arányos lélekszámának megtartása), ugyanakkor ez szegregáltságot is jelenthet, illetve a területen nem meglévő tudás megjelenését akadályozhatja, az állam számára közvetlenül az fontos, hogy az ország területén belül járuljon hozzá a gazdaság fejlődéséhez, a nonprofit szektornak elengedhetetlen a helyben akcióra képes közösségek megléte. A FEOR kód megfelelés nem annyira egzakt kérdéskör, leginkább az állam esetében lényeges, hogy a központi költségvetésből finanszírozott felsőoktatási képzés megtérüljön, és a hallgató abban a munkakörben helyezkedjen el, amely képzéshez az állam támogatást adott (ha ehhez kapcsolódóan más az igény a vállalatok oldaláról, az rossz tervezésre, forráselosztásra, vagyis alacsonyabb hatékonyságra utal).

A következőkben ezeknek a Pécsi Tudományegyetemen elért megfelelőségét és befolyásolási lehetőségét tárgyalom:

- Elhelyezkedési idő: a PTE nem tudja befolyásolni az elkötelezettségi időszak első két-három évében az elhelyezkedési időt, mivel az már rendelkezésre álló adatokra vonatkozik (2021-ben már végeztek a hallgatók, csak nem tudja a PTE az adatokat 2019-2021 között). A kötelezettségvállalási időszak előrehaladtával a PTE-nek fokozatosan javul az elhelyezési időt befolyásoló képessége, de a kötelezettségvállalási időszak végén még mindig elhanyagolható a 7 éves mozgóátlag miatt.
- Regionális megtartás: ennek a mutatónak az értelmezése problémát jelent. Milyen irányú elmozdulás az elvárt? A cél, hogy a PTE-n végzett hallgatók az adott régióban maradjanak és szakértelmükkel segítsék a régió felzárkózását? Vagy az a cél, hogy olyan szakembereket képezzen a PTE, akik a hazai vagy a globális húzóágazatokban, a gazdasági magtérsegekben tudjanak elhelyezkedni? Mindkettő elfogadható irány, ugyanakkor ez mindenképpen visszahat az egyetem képzési portfóliójára és annak tartalmára is. Ezen kívül ez nem csak az intézmény felelőssége, hiszen a helyi gazdaság teljesítményén is múlik, milyen mértékben tudják a hallgatók megtartani a számításaikat a régióban. (Logikailag sem stimmel a mutató: egy Műegyetemet, ELTE-t nem azért létesítettek, hogy ott csak budapestiek tanuljanak. Avagy az lehet a megoldás, hogy minden régióban legyen egy-egy minden lehetséges szakot oktató egyetem.) Ezen kívül az is kérdés, hogy mi tekinthető régiónak, azaz például a klasszikus NUTS2 besorolás határán lévő képzési hely (kar, kihelyezett képzés) esetében is a fő



régió számít vagy pedig a helyszíntől vett bizonyos távolság km-ben kifejtve. A PTE-nek több telephelye van, ami vagy a klasszikus régióhatár közelében található, vagy pedig a régió kívül (pl. Zalaegerszeg, Szombathely, határon túli képzési központok).

- FEOR megfelelés: Ezen mutató sem egyértelmű, mivel a kis cégeknél a dolgozók jellemzően több feladatot látnak el, a nagy cégeknél pedig könnyebb egy általános kategóriába rakni a dolgozót. Az ezzel való megfelelés minőségi ismérvként való kezelése kérdéses, illetve a PTE semmilyen módon sem tudja befolyásolni. Alapvetően jogos elvárás a fenntartó részéről, hogy egy bizonyos irányba képzett hallgató a saját szakmájában helyezkedjen el. A szak-pozíció megfeleltetés sem egyszerű feladat, az Oktatási Hivatal jelenleg is dolgozik ezen, ugyanakkor hiába alakítok ki egy szakmailag elfogadható katasztert, amennyiben ezt a munkahelyek nem követik le.

Mindezek alapján is jól látható, hogy kérdéses az indikátorok jelen formájában a fenntarthatóság kérdéskörének biztosítása. Alapvetően a FEOR megfelelés és az elhelyezkedési idő több szempontból is megkérdőjelezhető, nem meglepő, hogy a FEOR megfelelés nem maradt bent a végső szerződésben, ugyanakkor a harmadik tényező esetében is számos kihívás és bizonytalanság azonosítható.

A PTE-nek ettől függetlenül vannak eszközei, lehetőségei az indikátorok teljesítésére, még ha azok alapvetően nem is a racionalitás, hanem az indikátoroknak való megfelelés által vezéreltek. Mind a regionális megtartóerő, mind az elhelyezkedési idő befolyásolható például a záróvizsgák idejének mondjuk egy hónappal történő kitolása révén. Főszabály, hogy a záróvizsgálathoz képest egy hónappal lehet eltolni a

diplomaosztót. Ezen megoldás alkalmazása révén egyértelműen csökkenthető a diplomaszerzés és elhelyezkedés közötti időszak, illetve befolyásolhatja a regionális megtartóerőt is, ha a záróvizsga miatt tovább kénytelen a hallgató a PTE-hez kötődni. Ezen időszak alatt több szolgáltatással meg lehet célozni a karriertudatos hallgatókat (pl. kiközvetíteni helyi vállalatoknak, karrierszolgáltatás, tanácsadás stb.) (karriertudatossághoz kapcsolódóan lásd Fényes et al., 2021). A regionális megtartóerő mutatót lehet egy olyan megoldással is javítani, hogy a kötelező szakmai gyakorlatot előíró képzéseknél lehetőséget biztosít a PTE két nyáron, korábban történő teljesítésre azok számára, akik közvetlenül szeretnék folytatni a mester szintű tanulmányaikat. A mesterképzésen tanuló nappali tagozatos hallgató nem számít bele a regionális megtartóerő számításába. A FEOR-kódokhoz kapcsolódóan is készíthetne a PTE egy szak-FEOR megfeleltetést, amelyet az összes partnerének kiküldve felkéri őket azok alkalmazására, illetve erősítheti ezt az üzenetet az alumni kötődésen keresztül is a volt hallgatók felé. Természetesen kérdése, hogy az adott vállalat HR-ese milyen indíttatás alapján gondolja úgy, hogy a PTE által jelzett FEOR besorolások alapján fogja az egyes dolgozók adatait rögzíteni.

Érdeemes még elgondolkodni egy további indikátor alkalmazásán, a fizetések nagyságán. A logika hasonló, ugyanazon hallgatói körre vonatkozóan lehet az elvárást megfogalmazni, ugyanakkor ebben az esetben fontos a többi tényező hatásának kiszűrése: terület, ágazat, vállalati méret, vállalati eredmény, nem, bejövételkori családi háttér stb.. Egy ilyen regressziós modell építése bonyolultabb, viszont jól be tudja mutatni a PTE-n belüli szaknak az objektív szempontok szerinti sikerességét (pl. Balogh et al., 2023; Szabó, 2021).

Összességében jó irány, hogy tényleges output teljesítmény alapú elvárások láthatóak, és teljes mértékben egyetértek a szellemiségével, ugyanakkor fontos, hogy a felmerült kérdéseket is tisztázzam, hogy a PTE által ténylegesen befolyásolható tényezőket kérje számon a finanszírozáshoz kapcsolódóan az ITM, illetve a közalapítvány.

A fenntartóváltásban azonosított indikátorok és azok teljesítéséhez szükséges erőfeszítések erősítik a Triple, de akár a Quadruple (civil szféra) vagy Quintuple Helix (környezet) jellegű működést (Vas, 2012), viszont jelen esetben csak a felsőoktatási intézménnyel kapcsolatban jelennek meg elvárások, miközben nincs vállalási ígéret sem a vállalati, sem a kormányzati szféra részéről. Pedig fontos lenne mindhárom oldalról megjelennie a vállalatoknak. A kormány oldaláról ez lehetne például (akár a szerződésben) a kiemelt képzési területekhez közvetlenül kötött gazdaságélénkítő források adott időszakra vonatkozó nagysága, illetve fejlesztési irányok. A vállalatok oldaláról lehetne olyan elvárásokat megfogalmazni (akár a támogatási rendszerbe beépítve, a kormányon keresztül), hogy hány felsőoktatási intézményi együttműködést valósítanak meg, illetve a K+F+I mekkora részét kell a felsőoktatással kooperálva megvalósítani. Ez csupán egy-egy lehetőség, ugyanakkor a másik szférákat érintő indikátorok hozzájárulnának a szinergikus felsőoktatási elvárások teljesüléséhez, hiszen sok esetben éppen a felsőoktatásnak van a legkisebb rálátása vagy ráhatása. Természetesen ennek realitása erőteljesen megkérdőjelezhető, egy ideális világban lehetne erről szó, ugyanakkor számos általános elvárással szembe vetve ez a javaslat.

Ugyanúgy kiemelendő, hogy az egyetemek társadalmi felelősségvállalása az USA nem azonosítható az indikátorok között. Az AAE-hez és a DPR-hez kapcsolódóan megjelenhetne az, hogy mennyien dolgoznak a nonprofit

szektorban, bizonyos szakoknál nagyobb arányú elhelyezkedés lehetne elvárt. Ugyan az AAE-ben nincs információ, viszont a DPR hallgatói motivációs felmérésében helyet kaphatna az egyetemi szervezésű, társadalmi kezdeményezésekben (pl. játszótér festés, kutyasétáltatás, elmaradottabb térségekben önkéntes munkavégzés) való részvétel aránya a hallgatók körében, vagy annak elvárása, hogy a hallgatók hány százaléka szembesült a tanulmányaik során az etika, a felelősség és a fenntarthatóság vagy az ESG (nagyvállalatoknak törvényileg kötelező ESG-értékelést készíteniük) kérdésköreivel a tananyag részeként.

A fenntartóváltás hatásait még mindig nem látjuk, nehéz megítélni jelen pillanatban is, hogy mennyire felel meg a hazai és nemzetközi munkaerőpiac igényeinek, illetve mennyire lesz képes elérni a célkitűzéseit, hogyan illeszkedik a társadalmi, kormányzati és vállalati elvárásokhoz (különösen megnehezíti a kérdést, hogy lényegében minden évben változtattak a keretszerződésben foglaltakon, ami érinti a számítási módszert, a vizsgált hallgatók körét, az indikátorok körét stb.). Egyetértek Lengyel (2021) záró gondolataival, hogy 10-15 éves időtávban kell tervezni, különben az egyes részfolyamatok pozitív, de ellentétes irányai kiolthatják egymást. Kiemelem, hogy a jelenlegi rendszer elméletileg biztosíthatja ezt a hosszú távú gondolkodást is, ami hozzájárul a fenntarthatósághoz, illetve áttekinthetőbbé, számszerűsíthetővé teszi az egyetemi felelősségvállalás kérdéskörét is.

A fenntartóváltási folyamattól függetlenül is, meggyőződésem, hogy az adat alapú döntéshozatal fontos, és a jövőben is megfelelőbb bázist biztosít az eltérő helyi lobbierőre építkező érdekérvényesítés helyett. Az utóbbinál lehet, hogy lokálisan jobb pozícióba tud jutni egy-egy erősebb intézmény, ugyanakkor globálisan biztosan veszteséget jelent a magyar felsőoktatási

rendszernek. A magyar felsőoktatás méretéből adódóan nem engedheti meg magának, hogy a belső harcok domináljanak, a nagyobb nemzetközi oktatási piacba kell bekapcsolódnia.

A jelen részben bemutatott főbb indikátorok mellett természetesen számos egyéb jelentkezik a felsőoktatási intézmények szintjén (ráadásul keretszerződésenként eltérőek), ugyanakkor úgy tűnik, hogy a fenntartó minisztérium egy bizonyos számú indikátor teljesítését írja elő, illetve azokhoz illeszti a főbb finanszírozási elemeket. Az adott intézményen belül természetesen lehet egyéb indikátorok révén felosztani a vállalásokat az egyes szervezeti egységek (karok) között, ugyanakkor az elszámolásnál az esetleges nem teljesüléskor a felelősség megállapítását (és vonatkozó finanszírozási következmények elosztását) az intézményen belül kell lefolytatni.

Az adat alapú döntésekhez megfelelő a Diplomás Pályakövetési Rendszer Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése, ugyanakkor a következő években több szempontból kell megítélni annak megfelelőségét, és abba az irányba kell változtatni, hogy minden érdekelt egy hosszú távú stratégia elérésének transzparens eszközét lássa benne. Az elemzést bár a PTE-n keresztül ismertettem, a helyzet nagyon hasonló a többi fenntartóváltáson átesett felsőoktatási intézmény esetében is. Nem volt célom az összes finanszírozási keretszerződés alapján egy egységes képet alkotni, csupán a survey típusú felmérések megjelenítésének dimenzióit vizsgáltuk.

Jelenleg még sok a kérdés, az adatok rendelkezésre állása is hátráltatja ezen folyamat megvalósulását, ugyanakkor a Triple Helix elve alapján a felsőoktatási intézmény és a többi szereplő együttműködését tudja erősíteni akár a regionális megtartóerő, akár az elhelyezkedési idő mutatók

elvárásként történő meghatározása. A DPR lehetőséget ad az egyetemnek társadalmi felelősségvállalásának hangsúlyosabb megjelenítésére és azonosítására, ugyanakkor ez nem látható elvárásként a jelenlegi szerződésben, miközben a felsőoktatás társadalmi beágyazottsága és kapcsolódása kiemelt szerepet tölt be a szerepéhez kapcsolódó gondolkodás szakmai-tudományos vitájában.

#### *3.3.4. A Felsőoktatási Adatelemző és Teljesítménymenedzsment Központ (FATK) létrehozása*

Az adatelemzéshez kapcsolódó feladatok ellátása kardinális kérdésként jelenik meg a Pécsi Tudományegyetemen, bár minden nagyobb mértékű kezdeményezést szintetizáló, központi szervezeti egység, szabályozás sokáig nem jött létre. 2018-ig a Marketing Osztály foglalkozott a DPR felmérésekkel, 2019-20-ban a Kapcsolati és Nemzetköziesítési igazgatóság, 2020-tól kezdődően Rektori Kabinet Rektori Titkárság közvetlen feladat lett. A felméréseket jelenleg 2 fő félállásban menedzseli, a kutatási tervtől kezdve a kiküldésen át a válaszadókkal való levelezésen keresztül a feldolgozásig bezárólag ez évente 4-6 nagyobb ívű elemzésre ad lehetőséget. Emellett 2015-ben jött létre a több szervezeti egységet érintő belső vagy külső felmérések és kutatások szabályozása (3/2015. számú rektori utasítás a Pécsi Tudományegyetemen folytatandó oktatási, üzleti és tudományos célú közvélemény kutatások és piackutatások rendjéről), amelyet 2022-ben váltott fel az új, részletesebb szabályozás. A 2/2022. számú rektori utasítás a Pécsi Tudományegyetemen folytatandó oktatási, üzleti és tudományos célú közvélemény kutatások és piackutatások rendjéről (Pécsi Tudományegyetem, 2022) dokumentum tartalmazza a központilag megvalósítandó, illetve a több mint egy szervezeti egységet

érintő felmérések minimum kataszterbe kerülésének feltételeit. Az alap szintű szakmai ellenőrzés mellett elsősorban az ütemezés a fő feladat, hogy a számos felmérés, megkeresés ne csökkentse a kitöltési hajlandóságot, és így releváns adatokhoz jusson az intézmény.

A központi eljárás mellett természetesen mindegyik szervezeti egység jogosult a saját kutatásait, elképzeléseit megvalósítani, ugyanakkor célszerű, hogy az ehhez szükséges kompetencia egy helyen összpontosuljon. Ezen logikai ívhez kapcsolódik a Közgazdaságtudományi Kar (KTK) kezdeményezése is, amelynek keretében egy Felsőoktatási Adatelemző és Teljesítménymenedzsment Központ felállítását és menedzselését javasolja és vállalja a 2024. évtől kezdődően (Felsőoktatási Adatelemző és Teljesítménymenedzsment Központ – FAIT). A mögöttes indoklás részét képezi, hogy 2024 előtt számos esetben olyan nagyobb volumenű projekt, elemzési feladat jelentkezett a PTE szintjén, amelybe megalapozottabb, validációs módszertani háttérrel rendelkező szakemberek kapcsolódtak be a KTK részéről. Ennek megfelelően mind a felsőoktatási intézmény menedzsment, mind a survey, mind a big data típusú elemzések terén nagyobb szintű kompetenciákra tett szert a Kar (pl. nemzetközi rangsorok, DPR, teljesítményértékelési rendszer, fenntartóváltást követő indikátor monitoring rendszerek).

A Közgazdaságtudományi Kar szervezeti és működési szabályzatában a következő információ található meg:

„28/B. § (1) A Karon nem önálló szervezeti egységként működik a Felsőoktatási Adatelemző és Teljesítménymenedzsment Központ (FATK). A Központ a Karon meglévő módszertani apparátussal, illetve a felsőoktatási intézménymenedzsment terén szerzett tapasztalataival és

személyi kapacitásaival segíti a kari, társkari, valamint egyetemi szintű szakmai döntéselőkészítést egyebek mellett nemzetközi rangsorokkal, a Diplomás Pályakövetési Rendszerrel, Teljesítményértékelési Rendszerrel, valamint indikátor-monitoringgal kapcsolatos kérdésekben. Ezen aktivitások a Kar törekvéseivel, valamint a mindenkori rektori vezetés igényeivel és a PTE Tudományos és Innovációs Parkban tervezett szerepvállalásokkal is összhangban állnak.

(2) A Központ két divízióra (Adattudományi Divízió és a Teljesítménymenedzsment Divízió) bontva szervezi feladatait.

a) Az Adattudományi Divízió

- támogatást nyújt a felmerülő adatbázisok, -tárházak (rendszerének) kialakításában,
- az informatikai fejlesztésekben képviseli az adattudományi, -elemzési szempontokat,
- koordinálja az adattudományi projekteket,
- módszertani javaslatokat fogalmaz meg,
- közreműködik az elemzésekben,
- előkészítő anyagokat készít, koncepcionális kereteket javasol a döntéshozók számára.

b) A Teljesítménymenedzsment Divízió

- az oktatási, kutatási és adminisztratív tevékenységhez köthető egyéni és szervezeti egység-szintű teljesítménydimenziókat definiál, valamint megfogalmazza az azok méréséhez, monitorozásához szükséges adatigényeket,



- megszervezi és lebonyolítja az egyetemi szintű oktató-kutató-tanár teljesítményértékelési rendszer (PTE OKT TÉR) teljesítménymérési folyamatait, azokról visszajelzést ad, illetve igény szerint elemzéseket, jelentéseket készít a szervezeti egység szintű döntéshozók számára,
- szinkronizálja a teljesítménymenedzsment folyamatban tevőlegesen részt vevő szereplők és rendszerek tevékenységeit,
- folyamatosan fejleszti a teljesítménymenedzsment folyamatok szakmai tartalmát és annak informatikai vetületét.” (Pécsi Tudományegyetem, 2024, pp. 15-16)

A munkafolyamatok kialakítása még nem zárult le, de az FATK céljainak azonosítása egyértelművé teszi a központi adatigények (MAB, nemzetközi rangsorok, nemzetközi akkreditációk, indikátor-monitoringok stb.) támogatásának szándékát. Emellett a PTE szintű teljesítményértékelési rendszer menedzseléséhez kapcsolódóan is megjelenik a számszerű (vagy operacionalizálható) és objektív értékelési elemek kialakítása.

A jövőben valószínűsíthetően integrálódik a DPR a FATK tevékenységébe, hiszen ez külön nevesítve is megjelenik, illetve logikus, hogy az egyéb központi kutatások is a FATK részévé válnak a magasabb fokú hatékonyság kialakítása céljából.

A FATK létrehozásával a PTE csatlakozott azon intézmények sorába, amelyek professzionizált szakmai központokkal menedzselik a hasonló feladatok ellátásához kapcsolódó adatkezelést és döntéshozókészítést. Néhány külföldi példa egy ilyen központ működtetésére:

- Az University of Maryland Global Campus (UMGC) például létrehozott egy "data czar" pozíciót, amely központi szerepet játszik az intézményi adatok szabványosításában és kezelésében. Ez a központi figura segíti az adatkapcsolati problémák megoldását és biztosítja az adatok egységességét és hozzáférhetőségét az elemzők számára. Ennek eredményeként az egyetemen kialakult egy adatközpontú kultúra, amely elősegíti az intézmény működésének hatékonyságát és innovációját (Almond-Dannenbring et al., 2022).
- A Northeastern University egy "virtuális" elemző kiválósági központot hozott létre, amely rotációs elnökökkel biztosítja, hogy az elemzési csapat folyamatosan figyelemmel kísérje az egyetem különböző prioritásait. Ez az autonóm egység közvetlenül az intézmény legfelső vezetőinek jelent, így nagyobb befolyást gyakorolhat a döntéshozatali folyamatokra. A Northeastern elemzői például kvantifikálták a közösségi szolgálati programok hatását a hallgatói megtartásra és diplomázási arányokra, ami támogatja a fontos döntések meghozatalát (Krawitz et al., 2018).
- Az EDUCAUSE által kidolgozott keretrendszer is hasznos példát mutat be, amely négy központi elemet foglal magában: előkészítés, eredmények, elemzés és döntések. Ez a keretrendszer segíti az intézményeket az adatvezérelt kezdeményezések megtervezésében és végrehajtásában, biztosítva, hogy az adatok elemzése támogassa az intézményi célok elérését. Az ilyen keretrendszerek bevezetése elősegíti a különböző szervezeti egységek közötti együttműködést és az adatvezérelt döntéshozatali kultúra kialakulását (Kuleto et al., 2021).

Az ilyen adatelemző központok segítenek az intézményeknek a hallgatói siker javításában, az erőforrások hatékonyabb felhasználásában és az intézményi stratégiák finomhangolásában, mindezt az adatok és az analitikai módszerek széleskörű alkalmazásával.

## 4. Központi felmérések a Pécsi Tudományegyetemen

Ebben a fejezetben a Pécsi Tudományegyetemen megvalósuló nagyobb egységet érintő, a Rectori Kabinet (korábban Marketing Osztály keretében) által menedzselte felméréseket és kutatásokat mutatom be. A cél egyrészt a jelentős szerepet képviselő Diplomás Pályakövetési Rendszer ismertetése, másrészt taglalom az egyéb, DPR mellett rendszeresen megvalósított felmérések körét. Ezen kívül egy specifikus területre vonatkozó kutatást, illetve tényleges változtatás példáját is vázolólok.

### 4.1. DPR kutatások a Pécsi Tudományegyetemen

A Pécsi Tudományegyetem a TÁMOP-4.1.1-08-1/2009-0009 számú pályázati projekt (Szolgáltatásfejlesztés a Pécsi Tudományegyetemen) támogatásával 2010-ben csatlakozott a DPR felmérésekhez, azóta rendszeresen megvalósítja, az eredményeket közzé teszi a kötelező felületeken, valamint disszeminálja a PTE belső érdekeltjei körében. A belső döntéshozók mellett a szakmai tudományos elvárásoknak megfelelő elemzések, publikációk, tanulmányok és konferenciaelőadások segítik a DPR fejlesztését, valamint az elvégzett szakmai munkával kapcsolatos erőfeszítések terjesztését.

A PTE számára fontos a hallgatók és végzetek véleményének, munkaerőpiaci érvényesüléséhez és tapasztalataikhoz kapcsolódó megelégedésének megismerése. Ezáltal a képzéseket és szolgáltatásokat jobban igazíthatja a hallgatók és a munkaerőpiac elvárásaihoz. Ennek érdekében a Pécsi Tudományegyetem is elindította és működteti saját módszereivel a DPR-t mind a hallgatók, mind a végzetek körében.

Az Educatio Kht., majd Educatio Nkft, végül pedig az Oktatási Hivatal Felsőoktatáselemzési Főosztály irányításával jön létre minden évben a központi kérdőív, amely 2018-tól (2019-től a végzettek esetében) tematikus blokkokat tartalmaz a relevánsnak ítélt szakmai területekkel kapcsolatos információk feltárása érdekében. Minden intézmény jogosult saját kérdések integrációjára, a központi kérdések elsőbbségének figyelembe vétele mellett. A kezdetekben minden végzetre kiterjedt a felmérés (alap-, mester-, osztatlan, FSZ/FOKSZ, szakirányú továbbképzés, PhD), a 2014. évtől kezdődően azonban csupán azoknál az intézményeknél maradt meg kötelező feladatként az FSZ/FOKSZ, SZIT és PhD, ahol a DPR működtetési keretének kialakítása során az intézmény vállalta ezen csoportok megkeresését. A három képzési terület sajátosságaiból adódóan az itt végzett hallgatókra vonatkozóan külön kérdőív készült. A Pécsi Tudományegyetem 2017-ig bezárólag, a pályázati vállalási időn túlmutatóan megkérdezte a három jelzett célcsoportot is, ugyanakkor a területhez kapcsolódóan nem jelent meg adatigény egyik belső szervezeti egység részéről sem, ezért 2018-tól kivezetésre kerültek ezek a csoportok.

Fontos kiemelni egy olyan tényezőt, ami eltérést eredményez a PTE gyakorlatában az országos felmérés logikájához képest. A központi elvárás az, hogy minden évben minden hallgatót, valamint minden, a megcélzott időszakban abszolutoriumot szerzett végzettet megkeressen. Ez extrém esetben azt is jelenti, hogy egyazon személy 4 megkeresést is kap egy adott időszakban, a többes párhuzamos hallgatói státuszban lévő esetében ez a szám még magasabb. A kitöltő nem valószínű, hogy megválaszol ennyi képzésre minden kérdést, főleg, hogy bizonyos elemek általános érvényességűek, nem szakhoz kötődőek. Másrészt?

Ebből adódóan a PTE egy szűkítő logikát alkalmazott 2023-ig. A lényege, hogy az abszolutóriumot magasabb szintűnek tekintették a felmérést menedzselők, a régebbit pedig fontosabbnak, és ebből adódóan csak és kizárólag a legrégebbi abszolutórium (több párhuzamos mellett pedig fókuszálva a főbb elemzési formákra: alap-, mester-, osztatlan képzés) tekintetében kapott megkeresést a kitöltő, azaz egy felmérési időszakban egy kérdőívvel kereste meg a PTE. A 2024-es felmérési időszakban szakított a PTE ezzel a gyakorlattal, mivel ez a módszer 1 310 fő kizárását jelentette volna. Ebből adódóan a végzettségekből ugyan a legrégebbi kerül megkérdezésre, a hallgatóiból a legmagasabb szintű (azonos szintek esetében véletlen szám generátor révén valósul meg a választás), ugyanakkor, ha van hallgatói és végzett felmérésen belül is tervezett megkeresés, mindkét esetben kimegy a válaszadásra felhívó levél, pár hét különbséggel.

A kitöltés ösztönzésére nyereményjátékok hirdetése is megvalósult, a nagyobb értékű tárgyi/szolgáltatási nyeremények (okostelefon, utazás) mellett ugyanakkor az a tapasztalat, hogy az intézményhez kötődését biztosító, támogató termékek jóval vonzóbban a válaszadók számára (pl. PTE pulóver). A kezdeti években elméletileg lehetséges volt a többszöri kitöltés, ezt követően tömeges egyedi anonim link kiküldése valósult meg az EvaSys rendszeren keresztül, amely alapján csak azt lehetett megállapítani, hogy egy e-mail címről válaszoltak-e, ugyanakkor a válaszokat nem lehetett összekapcsolni a kitöltővel. 2012-ben például a nyereményjáték nyertesei nem jelentkeztek, nem sikerült azonosítani a nyerteseket. Az ehhez kapcsolódó másik probléma abban nyilvánult meg, hogy a kitöltők nem tudták a saját szakjuk nevét (volt olyan, hogy többen

válaszoltak egy szakról, mint ahányan a szakra jártak, illetve az egyebek közé beírták a listában szereplő szakokat is).

Mindezeket figyelembe véve, később a GDPR szabályozásait is tiszteletben tartva, 2017-től kezdve változtatott a PTE az eljáráson, és nem anonim kérdőíveket kaptak a válaszadásban érintettek. Ezáltal lehetőség volt visszatölteni a FIR-ben rögzített információjukat, azaz a nevüket és a szakjukat, valamint a végzés évét a kérdőívbe, amelynek révén egyértelműen tudták azonosítani, hogy mire vonatkozik a megkeresés. Ezen felül a FIR-ben megtalálható adatokat nem kellett megkérdezni (nem, életkor, lakóhely megyéje, munkarend, képzési szint, finanszírozási forma, szaknév, végzés éve, végzés átlaga stb.), azokat a felmérést lezárását követően összekötötték a felmérést végzők a válaszokkal, majd törölték az egyedi azonosításra alkalmas változókat az adatkezelési szabályzatnak megfelelően

(<https://pte.hu/sites/pte.hu/files/kutatasok/2021-06/szabalyzatok/dpr>

[adatkezelesi\\_nyilatkozat\\_1.pdf](#)). Végezetül az anonimizált adatbázison valósult meg az elemzés. Ez a megközelítés egyértelműen csökkentette a hibákat, a rossz adatokat, továbbá nem rontotta a válaszadási hajlandóságot.

Ennek megvalósításához egy teljesen új rendszert, folyamatokat, eljárásokat kellett kidolgozni. Ehhez kapcsolódóan a PTE részéről a következő feladatok merültek fel Kuráth (2013) alapján:

- Az intézményi DPR-t támogató informatikai rendszer fejlesztése, tesztelése. Az EvaSys szoftver licencelését követően a kérdőívező logika megismerése volt a fókuszban. Rendkívül előnyös az azonnali szűrés (nem másik kérdéslapon, hanem közvetlenül a szűrő

kérdés alatt) funkciója, ugyanakkor a beállítások eltértek az egyéb megszokott rendszerben alkalmazottaktól.

- Az online és két alkalommal szóban megismételt megkérdezések módszertanának az intézményi sajátosságokhoz és elvárásokhoz való illesztése is szakmai kihívást jelentett. A megkérdezettek körének azonosítása mellett a specifikumokat is definiálni kellett, kialakítani a 10 karra vonatkozó mintarendszert, valamint a kari elvárásoknak megfelelő kérdéseket is integrálni kellett a központi és a PTE intézményi szintű kérdésekbe.
- Módszertani útmutatók kialakítása, ami elősegíti a folyamatok megismételhetőségét a bevont szakemberekben bekövetkezett esetleges változások mellett.
- A pilot jellegű felmérés lefolytatása, a PTE intézményi kérdések validációja, illetve a visszajelzések alapján a kérdések véglegesítése.
- Az intézményi szervezeti és működési szabályzatba való illesztés, a folyamatok összehangolása az egyéb tevékenységekkel.
- Az online standard kvantitatív felmérés célcsoportjába tartozó adatbázisok kialakítása, a végzetek és hallgatók elérhetőségeinek azonosítása, tisztítása, az alumni rendszerben rögzített frissebb e-mailekkel való összevetés, az online felmérések kiküldése.
- A 2 alkalommal megvalósított reprezentatív szóbeli (telefonos) standard megkérdezés módszertanának kialakítása, a szervezési keretrendszer azonosítása, a lekérdezés menedzselése mellett a feldolgozás kivitelezése. Ezt követően értékelés, elemzés, kutatási jelentés és tanulmány elkészítése, a kari értékelések és ajánlások megfogalmazásának menedzselése.
- A végzett és hallgatói standard online kvantitatív felmérések feldolgozásának tervezése, az elemzések megvalósítása, kutatási



jelentések elkészítése. Az alap szintű feldolgozások mellett szakmai-tudományos elvárásoknak megfelelő tanulmányírás menedzselése a PTE különböző szervezeti egységeinek részvétele révén. Az eredmények alapján értékelések, ajánlások megfogalmazása a különböző szervezeti egységek számára, illetve visszajelzések, visszacsatolások menedzselése.

- Az elkészült anyagokból éves tájékoztató füzetek készítése mellett az információk szintetizált elemeinek eljuttatása az érdekeltek felé (partnerek, jelenlegi és végzett hallgatók, oktatók, jövőbeli hallgatók szülei stb.)
- Éves vezetői és rektori vezetői prezentációk készítése.
- Karok szakemberei, oktatók, kutatók számára prezentációk készítése, az eredmények bemutatása, az eredmények terjesztése, a megvalósult folyamatokról tájékoztatás kiküldése.
- Műhelykonferenciák, szakmai napok szervezése, ahol szintén megjelennek az érdekeltek.
- Honlap fejlesztése, DPR menüpont létrehozása, tanulmánykötetekhez kapcsolódó sorozat menedzselése, online feltöltése. A friss adatok, elemzések feltöltése, integrált adatbázisok összeállítása.
- A megvalósításhoz szükséges humán erőforrás biztosítása (legalább 1 teljes munkaidős kutatásszervező és 1 hallgatói asszisztens).

A PTE-n megvalósított DPR intézményi elemzések ütemezését külön táblázatban tüntettem fel (3. táblázat).

3. táblázat: A megvalósított lekérdezések 2010-2024

Felmérés éve	Lekérdezés					Összes
	online			szóbeli		
	hallgatói	végzett 1	végzett 3			
2010	1	1	1	0	1	4
2011	1	1	1	0	0	3
2012	1	1	1	1	0	4
2013	1	1	1	1	1	5
2014	1	1	1	1	0	4
2015	1	1	1	1	0	4
2016	1	1	1	1	0	5
2017	1	1	1	1	0	4
2018	1	1	1	1	0	3
2019	1	1	0	1	0	3
2020	1	1	0	1	0	3
2021	1	1	0	1	0	3
2022	1	1	0	1	0	3
2023	1	1	0	1	0	3
2024	1	1	0	1	0	3

*Forrás: saját szerkesztés a Pécsi Tudományegyetemen megvalósított DPR felmérések alapján*

Az egyes évekre vonatkozó alapsokaságok, válaszadási nagyságok, illetve a válaszadási arányok alakulását érdemes külön is megvizsgálni (4. táblázat).

4. táblázat: A megvalósított lekérdezések alapsokaságai, válaszadói nagyságok, válaszadási arányok, 2010-2023

Felmérés éve	DPR	Alapsokaság	Minta	Válaszadási arány
2010	hallgatói	21 751	2 774	12,8%
	végzett 1	4 715	1 167	24,8%
	végzett 3	3 277	569	17,4%
2011	hallgatói	21 103	3 393	16,1%
	végzett 1	5 129	1 024	20,0%
	végzett 3	3 796	883	23,3%

Felmérés éve	DPR	Alapsokaság	Minta	Válaszadási arány
2012	hallgatói	19 020	2 910	15,3%
	végzett 1	5 279	881	16,7%
	végzett 3	5 179	931	18,0%
	végzett 5	3 701	669	18,1%
2013	hallgatói	19 376	1 380	7,1%
	végzett 1	4 939	799	16,2%
	végzett 3	4 373	732	16,7%
	végzett 5	4 953	671	13,5%
2014	hallgatói	16 976	2 001	11,8%
	végzett 1	4 620	687	14,9%
	végzett 3	4 983	603	12,1%
	végzett 5	4 415	437	9,9%
2015	hallgatói	15 220	2 044	13,4%
	végzett 1	3 417	603	17,6%
	végzett 3	3 297	485	14,7%
	végzett 5	4 238	583	13,8%
2016 (Eurostudent hallgatói integrált)	hallgatói	14 450	1 675	11,6%
	végzett 1	3 592	591	16,5%
	végzett 3	4 096	543	13,3%
	végzett 5	4 279	444	10,4%
2017	hallgatói	12 187	1 687	13,8%
	végzett 1	3 411	671	19,7%
	végzett 3	3 634	661	18,2%
	végzett 5	3 124	482	15,4%
2018	hallgatói	13 416	1 609	12,0%
	végzett 1	2 518	487	19,3%
	végzett 3	2 746	514	18,7%
	végzett 5	2 889	463	16,0%
2019	hallgatói	13 877	1 704	12,3%
	végzett 1	3 153	432	13,7%
	végzett 5	5 063	459	9,1%
2020	hallgatói	12 607	2 235	17,7%
	végzett 1	2 827	686	24,3%
	végzett 5	3 537	689	19,5%
2021	hallgatói	14 361	1 924	13,4%
	végzett 1	2 743	481	17,5%
	végzett 5	3 480	548	15,7%
	hallgatói	19 168	994	5,2%

Felmérés éve	DPR	Alapsokaság	Minta	Válaszadási arány
2022 (Eurostudent központi)	végzett 1	4 025	174	4,3%
	végzett 5	2 075	74	3,6%
2023 (kibertámadás)	hallgatói	14 756	1 083	7,3%
	végzett 1	3 059	577	18,9%
	végzett 5	2 878	465	16,2%
<b>Össz.</b>	<b>hallgatói</b>	<b>228 268</b>	<b>27 413</b>	<b>12,0%</b>
	<b>végzett 1</b>	<b>53 427</b>	<b>9 260</b>	<b>17,3%</b>
	<b>végzett 3</b>	<b>35 381</b>	<b>5 921</b>	<b>16,7%</b>
	<b>végzett 5</b>	<b>44 632</b>	<b>5 984</b>	<b>13,4%</b>

*Forrás: saját szerkesztés a Pécsi Tudományegyetemen megvalósított DPR felmérések alapján (Kuráth et al., 2014b, 2015a, 2016a; Kuráth, Héráné Tóth, et al., 2017a; Kuráth et al., 2018a; Kuráth, Kiss, et al., 2012; Kuráth, Kovács, et al., 2013; Kuráth, Kovács, Kiss, Héráné Tóth, et al., 2011; Kuráth, Kovács, Kiss, Szűcs, et al., 2011; Sipos & Kovács, 2019a, 2020a, 2021b; Sipos & Szabó, 2023a)*

A 2024. évi felmérés eredményei még nem érhetőek el, ebből adódóan a PTE-n 2010-2023 között megvalósult DPR survey típusú felmérésekkel kapcsolatos adatok láthatóak. Megállapítható, hogy a PTE által megvalósított lekérdezések hatékonyabbak, mint az Oktatási Hivatal által menedzselte. Például 2022-ben a PTE csupán integrálta a saját kérdéseit a központi rendszerbe, ezt követően az Oktatási Hivatal kereste fel a hallgatókat és végzetteket. Mindkét populáció esetében jelentősen alacsonyabb válaszadási arány valósult meg. 2023-ban a felmérés első kiküldését követően valósult meg a PTE és több más magyar felsőoktatási intézmény ellen a kibertámadás, amely következtében a PTE szerveréről futtatott és licencelt EvaSys felület sem volt elérhető a válaszadók számára egy hétig. Az alap hiba elhárítását követően a https beállítás nem tudott megvalósulni további 1,5 héten keresztül, aminek a következtében a válaszadók a linkre kattintva a veszélyes oldalra mutató link hibaüzenetet dobta fel, ahonnan csak nagyon határozott elképzelésekkel rendelkezők

szoktak jellemzően továbbmenni. Ez jelentősen visszavetette a 2023. évi számokat.

Kiemelendő, hogy a különböző évekre ugyanahhoz a csoporthoz tartozás (például 2014-ben egy éve végzett és 2018-ban 5 éve végzettek esetében a 2013-as csoport) esetében eltérő számok azonosíthatóak, ez az adott évben a PTE által hozott döntésre vezethető vissza, azaz a PhD/DLA, FSZ/FOKSZ, SZIT képzésben végzettek bevonása vagy nem bevonása az elemzésbe, továbbá abból is jelentős eltérések lehetnek, hogy a PTE-n egy időszakban egy megkeresés ment ki a felmérésben érintettek felé.

A lekérdezés minden év tavaszán valósul meg (kivéve a 2022-es Eurograduate), a központi kérdéseket és kódolást tartalmazó fájlokat az Oktatási Hivatal küldi meg az intézményi DPR felelősöknek (kapcsolattartóknak). Míg a kezdeti években ez február-március környéki időpontban lehetett elkezdeni a válaszok gyűjtését, 2014-től kezdve inkább áprilusra tolódott, majd 2018-tól inkább április végére, május elejére. Ez megnehezíti a válaszadási hajlandóság növelését a hallgatók körében, hiszen jó esetben az első felmérés a szorgalmi időszak utolsó (jellemzően sok zárthelyi dolgozattal terhelt) hetében valósul meg, az ismétlő kiküldések pedig már a vizsgaidőszak részeként tudnak kimenni. A reprezentativitási kritérium a hallgatók esetében a kar, munkarend, nem, a végzettek esetében ez kiegészül az abszolutórium megszerzésének évével. Az egyes részcsoportok válaszadási arányának figyelése mellett, amennyiben bizonyos csoportból senki sem válaszol (vagy túl nagy lenne a súlyozási szám), a korábbi években lehetőség volt a kari koordinátoron vagy Tanulmányi Osztályon keresztül felhívni a figyelmüket, hogy töltsék ki a kérdőívet. A személyes elérésre, meggyőzésre építkezés hatásos volt, jellemzően sikerült minimálisra csökkenteni a 2,5-nél nagyobb

csoportsúlyozást. Ennek a lehetősége minimálisra csökkent az utóbbi években, jellemzően egy-egy alcsoportot központilag igyekeznek a PTE felkérni arra, hogy töltsék ki a kérdőívet.

A 14 év trendje alapján a hallgatóknál 10-12%-os válaszadási arány valószínűsíthető és várható, miközben a végzettek körében ez némileg magasabb, 15-17%-os szintet ér el.

Az összesen 228 268 fős hallgatói és 133 440 fős végzett alapsokaság megkeresése révén 27 413 fős hallgatói és 21 165 fős végzett válaszadói halmaz áll rendelkezésre elemzési céllal.

Mind a végzett, mind a hallgatói adatbázisok kutatási, szakdolgozatkészítési céllal igényelhetők a PTE polgárai által egy egyszerűsített formanyomtatványon keresztül. 2024-ig bezárólag összesen 38 szakdolgozat készült a PTE-n a PTE-s adatokból.

Emellett kiemelten fontos a hallgatók tájékoztatása, így minden felmérési időszakot követően (az utóbbi években jellemzőbb az április végi – május eleji kiküldés, ebből adódóan inkább a nyári hónapokban) a válaszadók külön e-mailt kapnak a felmérés lezárásáról, illetve a korábbi felmérések eredményeit tartalmazó helyet megjelölve. Ezen felül a [www.pte.hu/dpr](http://www.pte.hu/dpr) oldalt is a válaszadók figyelmébe ajánlja a PTE elektronikus levélben, amelyen a pályaválasztáshoz és munkaerőpiaci elhelyezkedéshez kapcsolódó releváns kérdésekre adott válaszok jelennek meg. Ez a PTE polgárai számára elérhető szolgáltatás, ezzel is a válaszaik hasznosíthatóságának bemutatása valósul meg feljük, illetve valódi használat is regisztrálható a felülettel kapcsolatban. A felületre 2024. 05. 15-ig bezárólag 18 871 fő jutott el, akiből 4 671 fő meg is nyitotta a DPR eredményekre építkező oktatói-hallgatói tudástárat, és böngészett a korábbi

végzettek (szűrő feltétel, hogy a válaszadáskor vagy korábban már dolgozott) válaszai között.

A rendelkezésre álló adatok köre:

- Kar 2015 szeptemberig
- Kar 2015 szeptembertől
- Szak
- Képzési forma
- Felmérés éve
- Hány éve végzett
- Tagozat
- Tanulmányi eredmény
- Állásinterjún meghatározó élmény, meglepő kérdés
- A végzettek üzenetei a hallgatóknak
- Nyelvvizsga-szerzés
- Szakmai gyakorlat
- Diákszervezeti aktivitás
- TDK
- Külföldi tanulmányok
- Munkavállalás tanulmányok mellett
- Nem
- Életkor
- Munkához jutás módja
- Külföldi tapasztalat (munka, tanulmány)
- Munkakeresés próbálkozások száma
- Munkakeresés visszajelzések száma
- Visszajelzési arány

- Jelenlegi munka
- Munkaerőpiac státusz
- Munkaerő-piaci beosztás
- Munkaviszony tartalmi jellege
- Munkakör
- Munka során végzettség-hasznosítás mértéke
- Munka tanulmányi szakterület megfelelése
- Munka szükséges képzettség szintje
- Munkahelye jellege
- Munkahely köz-magántulajdon aránya
- Munkahelye létszám
- Munkahely ágazata
- Munkahely megye
- Munkahely település típusa
- Kat-Főállás nettó kereset
- Főállás nettó kereset (E Ft)
- Főállás heti munkaóraszám (kat)
- Van mellékállása

Ezek alapján a PTE polgár képes önállóan szűrni az általa kiválasztott területekre vonatkozóan, hogy a releváns információk birtokában tudjon megfelelőbb munkaerőpiaci döntéseket hozni.

#### **4.2. Egyéb központi felmérések a PTE-n**

Ebben az alfejezetben a PTE-n központilag megvalósuló egyéb felméréseket mutatom be. Ezek közül azokat ismertetem részletesebben, amelyek több évben is megvalósultak, illetve olyan rendszeresség



azonosítható, amely hozzájárul az adatok révén azonosított eredmények terjesztéséhez. Ez magába foglalja a munkavállalói felmérést, a felvételizők, az elsőéves hallgatók körében lefolytatott kutatásokat, a külföldi hallgatókat megcélzó megkereséseket, a bejövő és kimenő Erasmus hallgatók tapasztalatainak azonosítását, továbbá a belső médiahasználati szokásokat is.

#### *4.2.1. Belső médiahasználati szokások*

Az egyetemi hallgatók és dolgozók médiahasználati szokásai mélyrehatóan befolyásolják tanulmányi/munkahelyi eredményeiket, társas kapcsolataikat és mindennapi életüket (a rendszertelen, nem tudatos használat rontja a társas interakciókat, illetve a teljesítményt is, a tudatosság és rendszeresség azonban pozitív hatással bír ezekre). A PTE célja, hogy átfogó képet kapjon a hallgatók és a dolgozók belső médiahasználati szokásairól, beleértve a tanulási célú és szabadidős médiatartalmak fogyasztását, valamint az ezekhez kapcsolódó attitűdöket és preferenciákat.

A médiahasználati szokások vizsgálata különösen fontos, mert ezek az adatok segítenek megérteni, hogyan használják a hallgatók és a dolgozók a különböző médiaplatformokat, milyen tartalmakat fogyasztanak, és milyen hatással vannak ezek a szokások a tanulási/munkavégzési folyamatra és a személyes fejlődésre. E felmérések eredményei alapján a PTE finomíthatja digitális oktatási stratégiáját, fejlesztheti a hallgatóknak és munkatársaknak nyújtott támogató szolgáltatásokat, továbbá megismeri a különböző eszközök hatékonyságát az általa fontosnak tartott üzenetek továbbításának megfelelő támogatása érdekében.

A PTE számos belső médiummal rendelkezik, melyek ismertségének felmérése bizonyos időközönként elengedhetetlen. A kutatás eredményei hozzájárulnak a dolgozói motivációk feltárásához, megfelelő alapot adnak a belső médiumok fejlesztési irányainak kijelöléséhez. 2021 előtt 2017-ben, ezt megelőzően 2010-ben, 2007-ben és 2006-ban volt hasonló témájú tematikus felmérés, ugyanakkor számos területen jelentős eltérés tapasztalható a 2017-es felméréshez képest, ezért nem cél a több év eredményeivel való összehasonlíthatóság biztosítása. (5. táblázat)

5. táblázat: PTE belső médiahasználat témában megvalósult központi kutatások, 2006-2021

Év	Célcsoport	Alapsokaság	Válaszadók száma	Válaszadási arány
2006	Hallgatók	n.a.	672	3%
2007	Dolgozók	1 329 (6 500)	293	22,0%
2010	Hallgatók	29 904	1 177	3,9%
2017	Hallgatók	17 341	807	4,7%
2017	Oktatók	6 902	402	5,8%
2021	Hallgatók	18 580	1 189	6,4%
2021	Oktatók	7 951	552	6,9%

*Forrás: saját szerkesztés PTE Marketing Osztály adatai és Kuráth, Héráné Tóth, et al. (2017b); Sipos és Szabó (2022a, 2022b) alapján*

A 2021-ben zajlott belső médiakutatás során a felmérés célja volt a dolgozók és hallgatók médiahasználati szokásainak megvizsgálása, az egyetemi médiumok (közösségi média oldalak, weboldalak, nyomtatott magazin, hírlevelek) ismertségének, kedveltségének és használati gyakoriságának felmérése. Az egyes médiumok használatára vonatkozó kérdésekre való válaszadás mellett a dolgozók és hallgatók számára a kérdőív lehetőséget biztosított véleményük és javaslataik bővebb kifejtésére is.

#### 4.2.2. *Elsőéves hallgatók megkérdezése*

Az első éves egyetemi hallgatók felvételi folyamata és az egyetemi életbe való belépésük egyaránt jelentős hatással van tanulmányi és személyes fejlődésükre. Az ebben az alfejezetben bemutatott felmérések célja, hogy feltárja a PTE a hallgatók tapasztalatait, kihívásait és elvárásait az egyetemi élet kezdeti szakaszában.

Az első éves hallgatók körében végzett felmérések különösen fontosak, mivel ezek az adatok segítenek megérteni, hogyan élik meg a diákok az átmenetet a középiskolából a felsőoktatásba, milyen nehézségekkel szembesülnek, és milyen támogatásra van szükségük a sikeres beilleszkedéshez. E felmérések eredményei alapján a felsőoktatási intézmények jobban alakíthatják támogató programjaikat, és célzottabb segítséget nyújthatnak a hallgatóknak.

A következő területek kerültek előtérbe az egyes évek kutatásai során:

- milyen felvételi információforrást használtak a döntésük során,
- milyen pályaválasztást segítő szolgáltatásokat vettek igénybe,
- milyen tényezők befolyásolják döntésükben,
- kik a döntést befolyásoló személyek,
- milyen célból szeretnék felsőfokú végzettséget szerezni,
- milyen szempontok alapján választották a PTE-t, és vannak-e specialitások,
- terveznek-e külföldi tanulmányokat.

A felmérések eredményei széleskörű betekintést nyújtanak a hallgatók tapasztalataiba, és rávilágítanak azokra a területekre, ahol a PTE-nek javítania kellene a hallgatói élményen. Az eredmények alapján javaslatokat

fogalmazott meg a kutatásért felelős szervezeti egység arra vonatkozóan, hogyan lehetne még hatékonyabban támogatni az első éves hallgatókat a sikeres beilleszkedésben és az akadémiai céljaik elérésében. A válaszok megismerése segíti a PTE-t abban, hogy hatékonyabb tájékoztatást tudjon nyújtani, illetve megfelelő csatornákon keresztül tudja elérni a felvételi döntés előtt állókat. A kutatás során kapott információk segíteni tudják a hatékonyabb beiskolázási munkát, a leendő hallgatók felkészülését, és a PTE alkalmazkodását a diákok elvárásaihoz, elképzeléseihez.

A demográfiai csökkenés, a felsőfokú tanulmányokkal kapcsolatos finanszírozásban bekövetkezett változások hatásai a Pécsi Tudományegyetem hallgatói létszámában is megfigyelhetők, ezért fontos, hogy a PTE közvetlen visszajelzést kapjon a hallgatóktól a felvételi folyamat mögött álló tényezőkről, valamint az intézményi tájékoztatásról.

6. táblázat: PTE elsőéves hallgatók körében megvalósult központi kutatások, 2013-2022

Év	Alapsokaság	Minta	Válaszadási arány
<b>2013</b>	3 190	972	30,5%
<b>2014</b>	2 988	1 114	37,3%
<b>2015</b>	3 528	1 325	37,6%
<b>2016</b>	3 658	1 165	31,8%
<b>2017</b>	4 605	1 215	26,4%
<b>2018</b>	4 276	1 630	38,1%
<b>2022</b>	4 237	1 216	28,7%

*Forrás: saját szerkesztés Kuráth, Héráné Tóth, et al. (2013a); Kuráth et al. (2014c, 2015b, 2016b); Kuráth, Sipos, et al. (2017); Sipos és Kovács (2019b); Sipos és Szabó (2023b) alapján.*

Ennek érdekében a 2013-as évtől kezdődően minden tanév elején (2018-as szervezeti átalakítás évét kivéve) kérdőíves felmérést valósult meg az elsőéves hallgatóik körében 2019-ig bezárólag (6. táblázat). Ettől kezdve a

kérdések jelentős része megjelent a DPR Hallgatói motivációs felmérésben – személyes meglátásom szerint abból adódóan, hogy az Oktatási Hivatal szakértői azonosították a PTE kérdőívében található elemeket is –, ebből adódóan úgy döntött a kutatócsoport, hogy nem folytatja le a párhuzamos megkérdezéseket. 2022-ben ugyanakkor a PTE is csatlakozott az Oktatási Hivatal kezdeményezésére az Eurostudent VIII vizsgálatához, így ezen témák kikerültek az európai kérdőív egységes lekérdezése céljából. Ebből adódóan döntött úgy a kutatócsoport úgy, hogy 2022-ben ismételten megkérdezi a PTE elsőéves hallgatóit.

Jól látható, hogy a válaszadási arány kiemelkedő, a 28-38%-os válaszadási hajlandóság szokatlanul magasnak tekinthető, jellemzően a nappali tagozatos hallgatók körében jobbak a számok. A szokásos módszerrel ellentétben (legalább két ismétlődő kiküldés) ebben az esetben csupán egy ismétlődő kiküldés eredményeképpen valósultak meg a válaszadási számok.

Jellemző, hogy minden évében egy speciális fókusz is azonosítható volt, azaz a kedvenc szín, kedvenc zenekar stb. révén olyan információkat is tudott azonosítani a PTE, amelynek köszönhetően meg tudott valósulni a személyre szabott visszajelzés, a különböző kampányok egyediesítése.

#### *4.2.3. Erasmus hallgatói felmérések*

A PTE-re érkező Erasmus programban részt vevő hallgatók esetében az Oktatási Igazgatóság Erasmus Irodája a Marketing Osztállyal együttműködve 2006 óta szemeszterenként végzett felmérést a bejövő és a hazainduló diákok körében.

Az Erasmus mobilitási program az európai felsőoktatás egyik legjelentősebb kezdeményezése, amely lehetőséget biztosít a hallgatók

számára, hogy külföldi tanulmányokat folytassanak, új kultúrákat ismerjenek meg és fejlesszék nemzetközi kompetenciáikat. Az ebben az alfejezetben bemutatott felmérések célja, hogy átfogó képet nyújtsanak a bejövő és kimenő Erasmus hallgatók tapasztalatairól, kihívásairól és elégedettségéről. Itt ki kell emelnem, hogy a kimenő hallgatók ebben az esetben azokat jelentik, akik az adott időszakban nem PTE intézményből érkeztek, itt töltöttek legalább egy szemesztert, és visszatértek az intézményükbe.

A bejövő és kimenő hallgatók felmérése különösen fontos, mert ezek az adatok segítenek megérteni, hogyan élnek meg a hallgatók a mobilitási programban való részvételt, milyen akadályokkal szembesülnek, és milyen támogatásra van szükségük a program sikeres teljesítéséhez. E felmérések eredményei alapján a PTE finomíthatja nemzetközi programjait, és célzottabb segítséget nyújthat a hallgatóknak.

A kimenő hallgatók jellemzően az általános elégedettség mellett a különböző oktatáshoz (oktatás minősége, atmoszféra, oktató nyelvtudása stb.), lakhatással, az Erasmus Social Networktel kapcsolatos tényezőket értékelték, továbbá megoszthatták a legpozitívabb, és legkevésbé pozitív élményüket. A bejövő hallgatók a PTE-ről való értesülés forrása, a PTE melletti döntés szempontja és a felvételi folyamatok kérdésköreit értékelték.

A felmérésekre vonatkozóan 2013-tól van információ a PTE Marketing Osztály rendszerében, így azokat tudom bemutatni. Látható, hogy az eddigiektől eltérő jellegű kihívások merültek fel a felmérés lefolytatása során. Az Oktatási Igazgatóság kérésének megfelelően a bejövő hallgatók esetében végig, a kijövőknél pedig az elején papír alapon valósult meg a

lekérdezés, ami azt jelenti, hogy a közös tájékoztató rendezvényen kapták meg a hallgatók a kérdőívet. Ezt követően az EvaSys scanstation licenz segítségével digitalizálódott kérdőívek rögzítése volt szükséges, ahol a kézzel írt szövegek kislabilizálása, illetve értelmes szöveggé konvertálása sok időt vett igénybe. (7. táblázat)

7. táblázat: PTE bejövő és kimenő Erasmusos hallgatók körében megvalósult központi kutatások, 2013-2018

Év	Megkeresés formája	Kimenő	Bejövő
<b>2013. tavasz</b>	Papír	61	85
<b>2013. ősz</b>	Papír	46	141
<b>2014. tavasz</b>	Papír	85	70
<b>2014. ősz</b>	Papír, Online (kimenő)	97	129
<b>2015. tavasz</b>	Papír, Online (kimenő)	58	57
<b>2015. ősz</b>	Papír, Online (kimenő)	41	111
<b>2016. tavasz</b>	Papír, Online (kimenő)	55	70
<b>2016. ősz</b>	Papír		104
<b>2018. tavasz</b>	Online (kimenő)	25	

*Forrás: saját szerkesztés PTE Marketing Osztály adatai alapján*

2016-tól kezdve a felmérésekben való együttműködés sporadikussá vált, 2018-tól, a szervezeti átalakítást követően nem folytatódott az ilyen jellegű kooperáció.

#### 4.2.4. Felvételiző hallgatók megkérdezése

Az egyetemi felvételi folyamat során a hallgatók megkérdezése alapvető fontosságú lépés, amely lehetővé teszi számunkra, hogy jobban megismerje az intézmény a jelentkezők elvárásait, céljait és motivációit. Ez a folyamat

nem csupán a jelentkezők számára nyújt tájékoztatást, hanem a PTE számára is értékes visszajelzést biztosít arról, hogyan alakíthatja ki a leginkább vonzó és támogató környezetet a leendő diákjai számára.

A PTE-n 2005-től valósultak meg a felvételiző hallgatókkal kapcsolatos kutatások (8. táblázat) rendszeresen. A kezdeti időszakban inkább az általános keretrendszer azonosítása, a hozzá kapcsolódó feladatok jelentek meg fő feladatként. Ezt követően változatos módon és csatornákon kereste meg a PTE a válaszadókat. Ez magába foglalja az EDUCATIO kiállítást, a PTE felvételizők integrációját, a releváns középiskolák végzettjeinek megszólítását, a felvételi tájékoztatókon résztvevőket (a középiskolában, illetve a PTE és a karok által szervezett rendezvényeken), a felvételizők központi honlapján keresőket, a különböző kitelepüléseken és eseményeken résztvevőket.

8. táblázat: PTE felvételiző hallgatók körében megvalósult központi kutatások, 2005-2021

Év	Célcsoport/Csatorna	Válaszadók száma
2005	Felsőoktatási intézmény marketing munkatársai	29
2006	PTE felvételizők; Országos kutatás középiskolások végzősei számára	1 070
2007	Legtöbb felvételizőt küldő középiskola TOP 100 és legtöbb felvett top 10 középiskola végzettjei (5 000 kérdőív); Felsőoktatási vásár; Felvételizőket célzó PTE honlap	1 608
2008	Felsőoktatási vásár; Felvételizőket célzó PTE honlap	787
2009	Felsőoktatási vásár; Felvételizőket célzó PTE honlap	542
2010	PTE-n bent lévő frissen felvett hallgató a DPR részeként	653
2012	EDUCATIO-n résztvevők, PTE-n bent lévő frissen felvett hallgató a DPR részeként	651/ 979
2013	Középiskolai beiskolázási tájékoztatókon; Központi és kari középiskolai tájékoztatókon; EDUCATIO-n résztvevők; Felvételizőket célzó PTE honlap	1 674



Év	Célcsoport/Csatorna	Válaszadók száma
2014	Középiskolai beiskolázási tájékoztatókon; Központi és kari középiskolai tájékoztatókon; EDUCATIO-n résztvevők; Felvételizőket célzó PTE honlap	664
2015	Középiskolai beiskolázási tájékoztatókon; Központi és kari középiskolai tájékoztatókon; EDUCATIO-n résztvevők	398
2016	Középiskolai beiskolázási tájékoztatókon; OIG Karrier Iroda honlapján online kérdőív; Központi és kari középiskolai tájékoztatókon; EDUCATIO-n résztvevők	802
2017	Középiskolai beiskolázási tájékoztatókon; EDUCATIO-n résztvevők	594
2018	Középiskolai beiskolázási tájékoztatókon; Pécs Árkád kitelepülésen; Központi és kari középiskolai tájékoztatókon; EDUCATIO-n résztvevők	591
2021	Irány a PTE! Kultúrleszt	315

*Forrás: saját szerkesztés PTE Marketing Osztály, valamint Héráné Tóth et al. (2015, 2017, 2018); Kuráth, Héráné Tóth, et al. (2012, 2013b); Kuráth et al. (2014d, 2016c); Sipos és Kovács (2021c) alapján*

A felmérések 2018-ig rendszeresek voltak, jellemzően megtámogatva egyéb felmérésekkel, mint fókuszcsoporthoz lekérdezések, pedagógusokat, szülőket megszólító kérdőívek, illetve országos megkérdezések. A 2018-as szervezeti átalakulást követően 2021-ben valósult meg utoljára a központ által menedzselte és kiértékelte módon a felvételizők megkérdezése. Ez részben arra vezethető vissza, hogy az átalakulás következtében új prioritások váltak elsődlegessé, részben pedig a DPR módszertanában is bekövetkezett változások nem tették szükségessé sem a felvételizők, sem az elsőévesek kérdőívében fókuszáltan megjelenő kérdések felmérését. A DPR innentől kezdve lényegében integrálta ezeket az elemeket, és a megkérdezés időszakában azonosítható eltérések (elsőévesek jellemzően októberben, felvételizők december és március között, DPR április-május) ellenére a felelős szervezeti egység úgy döntött, hogy nem szükséges külön megkeresni a hallgatókat ilyen jellegű kutatásokkal.

#### 4.2.5. Külföldiek körében folytatott felmérések

A nemzetköziesedés folyamatos fejlesztése az egyik legfontosabb stratégiai kérdés a PTE számára. Ennek jelentőségét és eddigi sikerét bizonyítja az itt tanuló külföldi hallgatók létszámának közel két évtizede tartó dinamikus bővülése. Ezen folyamatot tovább erősíti a PTE Nemzetköziesítési Stratégiája, amely 2030-ig 6 000 külföldi hallgatói létszám elérését tűzte ki célul.

A külföldi diákok beiskolázása a megyének és Pécs városának is fontos, hiszen mind gazdasági mind kulturális szempontból jelentős eredmények figyelhetők meg, melyek a jövőben erősödhetnek. Egyre nehezebb a külföldi diákok beiskolázásának kedvező tendenciáját fenntartani a fokozódó versenyben, így fontos, hogy a döntéshozók számára megbízható, releváns információk álljanak rendelkezésre. Ezt elősegítendő 2015, 2016, 2019, 2020 és 2021 után 2023-ban is sor került egy elégedettségi kérdőíves lekérdezésre a Pécsi Tudományegyetemen tanuló külföldi hallgatók körében.

Ez a kérdőíves megkérdezés három fő kérdéskörre keresi a választ a 2015. évtől kezdve, hogy az egyes válaszok, elmozdulások összehasonlíthatóak legyenek egymással.

- Mi a véleményük a külföldi hallgatóknak a Pécsi Tudományegyetem által nyújtott szolgáltatásokról?
- Mi a véleményük a külföldi hallgatóknak általánosságban az egyetemről, a városról és az országról?
- Mi a véleményük a külföldi hallgatóknak arról az akadémiai programról, amelyben részt vesznek?

Jól látható (9. táblázat), hogy a külföldi hallgatók válaszadási hajlandósága magas, a kezdeti időszakban is több mint 15% volt regisztrálható, az utóbbi években a 20%-os szint könnyen elérhető, de ebben az esetben is jellemzően egy ismétlődő e-mail kiküldése szükséges.

9. táblázat: PTE külföldiek körében megvalósult központi kutatások, 2005-2023

Év	Célcsoport	Alapsokaság	Válaszadók száma	Válaszadási arány
2015	Hallgatók	2 313	382	16,5%
2016	Hallgatók	2 705	425	15,7%
2019	Hallgatók	3 283	637	19,4%
2020	Hallgatók	3 362	944	28,1%
2021	Hallgatók	3 484	911	26,1%
2021	Elsőéves hallgatók	773	254	32,9%
2022	5 éven belül nem magyar nyelvű képzésen abszolutóriumot szerzett	2 201	273	12,4%
2023	Hallgatók	4 296	889	20,7%
2023	1 és 5 éve nem magyar nyelvű képzésen abszolutóriumot szerzett	1 084	92	8,5%

*Forrás: saját szerkesztés Dudás és Pavluska (2015); Pavluska és Pál (2016); Sipos és Kovács (2019c, 2020b, 2021a, 2021d); Sipos és Szabó (2022c, 2023c)*

A hallgatókat megcélzó elégedettségi felméréseket két egyéb kutatás is kiegészíti. Egyrészt, az Általános Orvostudományi Kar korábbi felméréseinek mintájára 2021-ben a többi karon is megkérdezésre kerültek az elsőéves hallgatók. A kutatásban arra törekedett a PTE, hogy az aktuális információt tudja feltárni a PTE választásával kapcsolatban. Mivel az ÁOK-n korábban lefolytatták a felmérés, így ez a kutatás a további 9 karral, illetve az előkészítő kurzusokon résztvevőkre vonatkozott.

A felmért főbb területekhez kapcsolódó kérdések:

- Mi a véleményük a magyar felsőoktatási rendszerről? Milyen szempontokat vesznek figyelembe az intézmény/program kiválasztásakor?
- Milyen információforrásokat használtak a kiválasztás és a jelentkezés során?
- Mi a véleményük a Pécsi Tudományegyetemről?

Kiemelkedően magas (32,9%) a válaszadási arány, bár lehet, hogy a Covid hatás is közrejátszott ennek alakulásában.

Másrészt pedig az idegen nyelvű képzésen végzettek pályakövetése 2022-ben és 2023-ban. A kutatás a külföldi végzett hallgatók pályakövetési vizsgálata érdekében készült el, mivel a PTE-n 2010 óta zajló DPR kutatás csak a magyar hallgatókra terjed ki és az elmúlt évben igény mutatkozott a külföldiek felmérése is. A külföldi hallgatók körében a DPR keretében 2011-ben és 2012-ben már megvalósított a PTE motivációs felmérése vizsgálatot, ugyanakkor az ezt követő években már nem képezték a felmérés célcsoportját. A külföldi hallgatók végzettjei körében eddig nem történt az egész PTE-re kiterjedő vizsgálat annak ellenére, hogy egyre nagyobbá válik ez a csoport az összes hallgatón belül. Emellett kiemelt jelentőséggel bír a nemzetközi akkreditációk és rangsorszámításokhoz kapcsolódó információk gyűjtésében.

A Rektori Kabinethez 2022 februárjában érkezett hivatalos kérés a Közgazdaságtudományi Kar részéről, hogy a nem magyar nyelvű képzésen végzettek teljes körére vonatkozóan valósítson meg pályakövetés vizsgálatot. A kérdőív fejlesztéséhez, a kutatási terv kialakításához és az engedélyeztetési folyamatok lefolytatásához szükséges idő miatt a júniusi

hónapot határozta meg a kutatócsoport a lekérdezés idejének, ezt követően pedig júliust és augusztust a feldolgozás megvalósítására.

A kutatás célja a PTE-n az azt megelőző öt teljes naptári évben nem magyar képzésen végzett hallgatók munkaerőpiaci, tanulmányi helyzetének és elégedettségének felmérése (a DPR-hez hasonlóan). Alapvetően azért kerültek be a nem magyar nyelvű képzésen végzett magyar nyelvű hallgatók is, mivel a különböző kimutatásokban, felmérésekben, akkreditációs eljárásokban szükséges együtt kezelni a két csoportot. Hogy a DPR-rel ne ütközzön, és a magyar hallgató ne válasszon a nem magyar nyelvű képzésen végzettség és a DPR pályakövetési felmérése között, a tervek szerint hosszabb időbeli eltolódással (fél év) valósul meg a lekérdezésük a jövőben.

A főbb kutatási kérdések:

- Milyen PTE-s és további tanulmányi életutat jártak be a végzett hallgatók a végzést követő években?
- Milyen munkaerőpiaci tapasztalattal rendelkeznek a végzettek a megkérdezés időpontjában?

Ennek a felmérésnek köszönhetően teljessé vált a PTE polgárai körében végzett megkeresés a pályakövetési vizsgálatokra vonatkozóan.

#### *4.2.6. Munkavállalói felmérések*

Az elmúlt évtizedekben az egyetemek világszerte számos változáson mentek keresztül, amelyek jelentős hatással voltak a munkatársak mindennapi munkájára és jólétére. A folyamatosan változó oktatási környezet, a kutatási prioritások újraértékelése és a hallgatói igények dinamikus alakulása mind hozzájárultak ahhoz, hogy az intézményeknek

újra kell gondolniuk a munkaerő-gazdálkodásukat és a szervezeti kultúrájukat.

A PTE-n megvalósuló munkatársi felmérések eredményei kulcsfontosságú betekintést nyújtanak az egyetemi közösség éppen aktuális állapotába. A felmérések célja, hogy átfogó képet adjanak a munkatársak elégedettségéről, elkötelezettségéről, motivációjáról és a munkahelyi kihívásokról. Az adatok elemzése lehetővé teszi a PTE, illetve a vonatkozó szervezeti egységek vezetősége számára, hogy jobban megértsék a munkatársak igényeit és azokat a tényezőket, amelyek hozzájárulnak a munkahelyi jólétük növeléséhez.

A felmérések során különös figyelmet fordít a PTE a következő területekre:

- Munkahelyi környezet: Hogyan értékelik a munkatársak az egyetemi infrastruktúrát, az erőforrások hozzáférhetőségét és a munkahelyi biztonságot mind a PTE, mind az adott szervezeti egység szintjén.
- Kommunikáció és együttműködés: Milyen mértékben érzik magukat tájékozottnak a munkatársak az egyetemi döntésekről, és hogyan ítélik meg az együttműködés minőségét a különböző osztályok és részlegek között mind a PTE-n, mind a saját nagyobb szervezeti egységen belül.
- Szakmai fejlődés: Milyen lehetőségek állnak rendelkezésre a munkatársak számára a szakmai továbbképzésre és karrierjük fejlesztésére.
- Munka és magánélet egyensúlya: Hogyan befolyásolják az egyetemi kötelezettségek a munkatársak magánéletét, és milyen támogatást kapnak az egyensúly megteremtéséhez.

A felmérések eredményei alapján konkrét javaslatokat fogalmaz meg a Rektori Kabinet Rektori Titkárság központi felmérésekért felelős csoportja az egyetemi vezetés számára, amelyek célja, hogy javítsák a munkatársak munkakörülményeit, növeljék a munkahelyi elégedettséget és elősegítsék a szervezeti hatékonyságot. Az adatok elemzése során különös hangsúlyt fektet az egység a munkatársak véleményének és tapasztalatainak tiszteletben tartására, a GDPR-nak megfelelően a személyi adataik kezelésére, a válaszok anonimitására, valamint arra, hogy a javaslatok gyakorlati és megvalósítható lépéseket tartalmazzanak.

A korábbiakban az online felmérés mellett papír alapú lekérdezés is megvalósult, hogy azok a munkavállalók is válaszoljanak, akik alacsony digitális aktív kompetenciákkal rendelkeznek vagy kétségük van a felmérés anonimitásával kapcsolatban. Az utóbbi felmérések során a GDPR szabályozáshoz kapcsolódó kérdések szerepelnek az online kérdőívben, a papír alapú lekérdezés és annak feldolgozása nem szükséges a továbbiakban.

10. táblázat: PTE munkatársak körében végzett felmérések 2006-2020

Év	Alapsokaság	Megkeresés formája	Megcélzott sokaság	Minta	Válaszadási arány
2006	6 625	Online, Papír	Teljes	1 329	20,1%
2007	6 625	Papír	1 678	845	50,4%
2009	5 233	Online, Papír	3 583	483	13,5%
2010	6 580	Online, Papír	Teljes	1 116	17,0%
2011	6 356	Online, Papír	Teljes	823	12,9%
2017	6 902	Online	Teljes	1 723	25,0%
2020	7 900	Online	Teljes	994	12,6%

*Forrás: saját szerkesztés Kuráth, Héráné Tóth, et al. (2011); Kuráth et al. (2018b); Kuráth et al. (2010); Sipos és Kovács (2021e), valamint PTE Marketing Osztály alapján*

A felmérések során statisztikus határozta meg a szükséges mintaelemszámot, ebből adódóan két évben csupán részkiküldés valósult meg (2007, 2009), hogy a különböző szempontok mentén azonosított elvárásoknak megfeleljen a minta. Ezen években a megcélzott sokasághoz viszonyítom a mintanagyságot, ebből adódik a 2007. évben látható 50,4%-os válaszadási arány, ami a teljes sokasághoz viszonyítva 12,8%-os válaszadást jelent. Hasonlóan, 2009-ben is alacsonyabb a teljes sokasághoz viszonyított válaszadási arány (9,2%).

Látható, hogy különböző elképzelések és megoldások mentén váltakozó válaszadási arány jelentkezik az egyes évekre vonatkozóan, ugyanakkor ebből kiemelkedik a 2017. évi felmérés a maga 25,0%-os válaszadási arányával. Valószínűsíthetően reálisabb elvárás a 10%-os szint megcélzása, ebből adódóan a kisebb egységek szintjén nem reális mélyreható elemzést végezni, előfordulhat, hogy 1-2 fő válasza határoznák meg az adott egységben dolgozók véleményét.

Minden felmérési évre vonatkozóan igaz, hogy készült központi feldolgozás, elemzés, valamint megvalósult az adatok bemutatása az egyetemi vezetés felé.

A következő felmérés a tervek szerint 2024-ben valósul meg.

A rendszeresen időzített felméréseken kívül is végez az egyetem vezetősége kutatást a munkatársai körében, amikor szükséges. Ilyen volt a Covid-19 vírus által előidézett helyzet, amikor a megváltozott körülmények, a digitális oktatás, a home office munkavégzés új kihívások elé állították az oktatókat, munkavállalókat. Ez a felmérés a munkavállalók nehézségeit, problémáit tárta fel (Jarjabka et al., 2020; Sipos et al., 2020).



### 4.3. AAE elemzések a Pécsi Tudományegyetemen

Az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése keretében az Oktatási Hivatal elkötelezett, hogy az intézmények számára eljuttassák a végzettekre vonatkozó objektív adatokat. Ennek részeként a Felsőoktatási Információs Rendszerben tárolt objektív adatokat kötik össze más államigazgatási, adminisztratív adatkörökben található adatokkal. Ennek révén objektív képet lehet kapni a végzettek munkaerőpiaci helyzetéről, mint státusz, elhelyezkedés ideje, jövedelem, valamint a lakóhely és FEOR adatok vonatkozásában.

Első alkalommal 2017-ben valósult meg az intézmények számára az adatok átadása (Oktatási Hivatal, 2017). Ennek részeként a 2012/13 és a 2014/15-ben abszolutóriumot szerzett hallgatók FIR adataihoz kapcsolták hozzá anonimán a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő, a Magyar Államkincstár, a Nemzetgazdasági Minisztérium és a Diákhitel Központban tárolt adatait. A végzettek helyzetének követése ekkor még fél éves periódusokban valósult meg, az adatközlésben a 2016 májusi információkat tüntették fel.

Az adatok aggregált módon kerülnek átadásra, azaz nem nyers egyéni soros elemek, hanem több témakörben egy szakra, munkarendre, végzés évére vonatkozóan az összesített adatok láthatóak. A témakörök:

- PTE Intézményi adatok: Végzés tanéve, Képzési terület, Képzési szint, Munkarend, Képzési gráf, Végzettek száma, Továbbtanulás mesterképzésen, Felsőfokú FEOR, Átlagjövedelem, Medián jövedelem, Státusz (12 bontásban), Elhelyezkedési idő.

- Országos benchmark adatok: az intézményivel megegyező adattartalom
- PTE FEOR adatok: Végzés tanéve, Képzési terület, Képzési szint, Munkarend, Képzési gráf, FEOR kód (4 jegyű), FEOR kód jelentése, Végzettek száma
- PTE lakóhely adatok: Végzés tanéve, Képzési terület, Képzési szint, Munkarend, Képzési gráf, Lakóhely megyéje, Végzettek száma

A GDPR szabályozás értelmében a jövedelem átlagokat legalább 10 fő adatai alapján számolják ki, az ennél alacsonyabb létszám esetén nem adják át az intézménynek az adatokat. A FEOR táblázatban a csak 3 vagy annál több végzett esetében jelenik meg az adat. Ezek a korlátok azt is eredményezik, hogy a közölt aggregátumok esetén előfordulhat, hogy a jövedelemátlag és a FEOR esetében nem jelenik meg az adat. Ez azt is jelenti, hogy a magasabb szintű aggregálások (intézmény általi kiszámítása, pl. képzési szinten) csupán ezen torzító tényező mentén vehetőek figyelembe, azok mindenképpen hiányosak/hibásak lesznek.

2018-ban módszertani váltás valósult meg, ebből adódóan a 2017-es AAE adatközléssel csak korlátozottan összevethetőek az eredmények (Oktatási Hivatal, 2018). Ebben az évben a Nemzeti Infokommunikációs Szolgáltató Zrt. (NISZ) valósította meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV), a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (NEAK), a Magyar Államkincstár (Kincstár), a Pénzügyminisztérium (PM) és a Diákhitel Központ (DHK) államigazgatási adminisztratív adatbázisokban lévő információk összekötését a FIR-ben tárolt adatokkal. Az eljárásban kétlépcsős hash algoritmust használtak, így az egyéni információt, a személyes adatot nem tudták azonosítani, csupán az volt látható, hogy az adott anonim adatra van-e információ a különböző adatbázisokban.

Szintén ennek az évnak az újítása, hogy már havi szintű adatokat kapcsoltak össze, az intézményi adatszolgáltatásban a 2009/10 és 2015/16 között végzetek adatait követték 2017 decemberéig (a jövedelemadatok esetében a 2017. évi éves átlagértékek szerepelnek). Ezek alapján a legkorábban abszolutóriumot szerzettek esetében 7,5 éves követés vált lehetővé.

Az átadott információk köre kiegészült az intézményi és a benchmark adatok esetében: Munkaerőpiaci hónapok, Jövedelemszerző hónap, Felsőfokú tanulmányok hónap, Külföldi tartózkodás hónap, Álláskeresési hónap, Képzés utolsó hónapjában munkavégzés aránya, Későbbi tanulmányokat folytatók aránya.

A 2019-es AAE adatszolgáltatás kimaradt.

2020-ban szintén a NISZ valósította meg a 2011/12 és 2017/18 között végzetek adatösszekapcsolását a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV), a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (NEAK), az Innovációs- és Technológiai Minisztérium (ITM) és a Diákhitel Központ (DHK) adatbázisai révén. A legrégebbi csoport esetében szintén 7,5 éves utánkövetést tesz lehetővé. A módszer és megközelítés ugyanaz volt, ugyanakkor az intézményekkel közölt adatok köre némileg változott (Oktatási Hivatal, 2020), ebből adódóan a 2018-as adatszolgáltatással szintén csupán korlátozott összevetést biztosít. A GDPR korlátozások esetében egy új elem jelenik meg, azaz, ha a képzésen legalább 10 fő végzett, de a jövedelemmel rendelkező száma 10 fő alatti, akkor a jövedelem kivételével a többi adat megjelenik az adathalmazban. Amennyiben 10 főnél kevesebb a végzett, ugyanúgy nem jelennek meg a rájuk vonatkozó információk.

Szintén 2020-tól kezdve egy új elem azonosítható, a PTE TEÁOR információk is megjelennek ettől kezdve, a következő adatokkal: Képzési hely, Végzés tanéve, Képzési terület, Képzési szint, Munkarend, Képzési gráf, Végzettek száma, TEÁOR ágazat (2. szint). A TEÁOR adatokra is érvényes, hogy az adott részcsoporthoz esetében legalább 3 fő végzett esetében jelenik meg adat. Ezen kívül, a lakóhely megyéje mellett kiegészül az információ a tartózkodás helyével, illetve a tartózkodási hely megyéjét tüntetik fel, amennyiben a lakóhely megyéje mellett azt is megadták.

A 2021-es AAE adatszolgáltatás kimaradt.

A 2022-es és 2023-as AAE adatszolgáltatás egy időben érkezett meg, a mögöttes struktúra ebből adódóan megegyezik. 2022-től kezdve már nem a NISZ, hanem a Nemzeti Adatvagyon Ügynökség (NAÜ) kapcsolta össze a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV), a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (NEAK) és a Gazdaságfejlesztési Minisztérium (GFM) által tárolt adatokat a FIR-ben meglévő adatokkal (Oktatási Hivatal, 2023a, 2023b). A 2022-es időszakban a 2013/14 és 2019/20 között, a 2023-asban 2014/15 és 2020/21 között végzetteket követték végig, rendre 2021 és 2022 decemberéig, azaz szintén 7,5 éves pályakövetésre nyílt lehetőség a legrégebb vizsgált csoport esetében. További újítás, hogy ettől az évtől kezdve az intézményi adatokat telephelyek mentén mutatják be, ez jobban megfelel a PTE jelentős szakportfóliójának értelmezéséhez kapcsolódó igényeknek.

Mivel két AAE érkezett egyszerre, valamint az adatstruktúrájuk megegyezik, ezért érdemes megnézni az átadott adatok körét az Oktatási hivatal által biztosított értelmezés mentén.

A munkaerőpiaci státusz kategóriák a különböző adatforrásokból származó adatokból képezhetők, ezek magyarázata azonban nem feltétlenül egyértelmű. A táblában használt kategóriák a következők (ahol szükséges kiegészítve a magyarázattal):

- Tanul – adott hónapban felsőoktatási tanulmányokat folytat, és nem dolgozik.
- Tanul és dolgozik – adott hónapban felsőoktatási tanulmányokat folytat, és mellette dolgozik.
- Dolgozik – adott hónapban felsőoktatási tanulmányokat nem folytat, és fő tevékenysége a hónap napjainak arányában a munkavégzés, mely nem közfoglalkoztatás.
- Dolgozik (közfoglalkoztatott) – adott hónapban felsőoktatási tanulmányokat nem folytat, és fő tevékenysége a hónap napjainak arányában a munkavégzés, mely közfoglalkoztatás.
- Álláskereső – fő tevékenysége a hónap napjainak arányában az álláskeresés.
- Gyermeknevelő – fő tevékenysége a hónap napjainak arányában a gyermeknevelés, mellette nem folytat felsőoktatási tanulmányokat és nem rendelkezik további jövedelemmel.
- Gyermeknevelő és dolgozik – fő tevékenysége a hónap napjainak arányában a gyermeknevelés, és mellette munkát végez (a gyermeknevelő státusz mellett rendelkezik munkajövedelemmel).
- Gyermeknevelő és tanul – fő tevékenysége a hónap napjainak arányában a gyermeknevelés, és mellette felsőoktatási tanulmányokat folytat.
- Külföldön tartózkodó – fő tevékenysége a hónap napjainak arányában a külföldi tartózkodás. Amennyiben a végzett rendelkezik

hazai jövedelemmel, hazai felsőoktatási tanulmányokat folytat, hazai munkaerőpiacon álláskereső vagy gyermeknevelő, abban az esetben nem tekinthető külföldön tartózkodónak, hanem a vonatkozó kategóriába került besorolásra.

- Külföldi állampolgár – rendelkezik nem magyar állampolgársággal, és az adott hónapban egyik vizsgált adminisztratív rendszerben sem rendelkezik olyan információval, amely alapján a munkaerőpiaci státusza meghatározható lenne.
- Elhalálozott
- Egyéb – az adott hónapban pénzbeli ellátott vagy egyéb állami rendszerben található meg.
- Nem besorolható – csak magyar állampolgársággal rendelkezik, de az adott hónapban egyik vizsgált adminisztratív rendszerben sem rendelkezik olyan információval, amely alapján a munkaerőpiaci státusza meghatározható lenne.

Intézményi és Országos benchmark adatok:

- Végzettek száma
- Felsőfokú FEOR – a FEOR kód alapján a megadott időszakban diplomás munkakörben dolgozók aránya. Itt a viszonyítási alap azok a személyek, akik rendelkeznek jövedelemmel (dolgozik, gyermeknevelő és dolgozik, dolgozik (közfoglalkoztatott)), de nem a tanul és dolgozik státuszban szerepelnek. Felsőfokú FEOR-nak számítanak a 1xxx, a 2xxx és a 3xxx formátumú FEOR kódok és a 0110-es FEOR kód.
- Vezetői FEOR – a FEOR kód alapján a megadott időszakban vezetői munkakörben dolgozók aránya. Itt a viszonyítási alap azok a

személyek, akik rendelkeznek jövedelemmel (dolgozik, gyermeknevelő és dolgozik, dolgozik (közfoglalkoztatott)), de nem a tanul és dolgozik státuszban szerepelnek. Vezetői FEOR-nak számítanak az lxxx formátumú FEOR kódok és a 0110-es FEOR kód.

- Bruttó átlagjövedelem – 2022 évi bruttó jövedelem havi átlagos értéke.
- Medián átlagjövedelem – 2022 évi bruttó jövedelem havi medián értéke.
- Felsőoktatás hozzáadott értéke – az arány azt mutatja meg, hogy 2022. évi átlagbér hányszorosa az SZJA adóalapot képező belföldi jövedelem átlagának. A számítás során a végzettek tartózkodási- vagy lakóhelyének vármegyéje alapján az SZJA adóalapot képező belföldi jövedelem lakóhely szerinti vármegyei átlaga kerül összevetésre a végzett 2022. évi átlagbérével. Az arány 100%-os értéke jelenti azt, hogy a vizsgált végzettek átlagbére azonos az országos átlagbérrel. A SZJA adóalapot képező belföldi jövedelem adatok forrása az Országos Területfejlesztési és Területrendezési Információs Rendszer (TEIR, <https://www.teir.hu>). Az adatgazda a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV).
- Elhelyezkedési idő átlag (hónap) – a DPR AAE vizsgálati időszakában (2014 augusztus és 2022 december) az első jövedelem és képzés vége között eltelt idő hónapokban számolva. Aki már a végzés idején rendelkezett jövedelemmel annak ez az értéke 0, akinek pedig 12 hónap után sem lett állása, ő nem szerepel a számított átlagban.
- Képzés utolsó hónapjában munkavégzés – a képzés utolsó hónapjában munkát végzők aránya.

- Későbbi tanulmányok – a képzés lezárása után, a vizsgált időszakban további felsőfokú képzést megkezdők aránya annak szintjétől függetlenül.
- Későbbi tanulmányok intézményen belül – a képzés lezárása után, a vizsgált időszakban a további felsőfokú képzést megkezdők aránya a végzés intézményében.
- Későbbi tanulmányok intézményen belül mesterképzésen – a képzés lezárása után, a vizsgált időszakban mesterképzést megkezdők aránya a végzés intézményében.
- Későbbi tanulmányok intézményen belül szakirányú továbbképzésen – a képzés lezárása után, a vizsgált időszakban szakirányú továbbképzést megkezdők aránya a végzés intézményében.
- Képzés lezárása óta eltelt hónapok száma – a képzés vége óta eltelt hónapok átlagos száma 2022 decemberéig.
- Jövedelemszerző hónapok száma – a képzés vége óta a jövedelemszerző időszakok átlagos időtartama hónapokban.
- Felsőfokú tanulmányok hónapok száma – a képzés vége óta a további felsőoktatási tanulmányokkal töltött idő átlaga hónapokban.
- Külföldi tartózkodás hónapok száma – a képzés vége óta a külföldön tartózkodás átlagos időtartama hónapokban. (Amennyiben a végzett rendelkezik hazai jövedelemmel, felsőoktatási tanulmányokat folytat, álláskereső vagy gyermeknevelő, abban az esetben nem tekinthető külföldön tartózkodónak, hanem az említett kategóriába került besorolásra.)



- „Álláskereső hónapok száma – a képzés vége óta a regisztrált álláskereséssel töltött hónapok átlagos száma.” (Oktatási Hivatal, 2023b, pp. 4-6)

Egyértelműen látható egy fejlődés az AAE intézményi adatszolgáltatás tekintetében, egyre hangsúlyosabbá válnak a végzetek munkaerőpiaci sikerességét támogató mutatók, valamint az intézmények számára jól kommunikálható és tervezhető elemek jelennek meg az elmélet szintjén. A teljeskörű adatot nem tudja leképezni az adott felsőoktatási intézmény, ebből adódóan a fenntartóváltott intézmények esetében nehéz a végzetekre vonatkozó tervezés (lásd: 3.3 A felsőoktatással kapcsolatos elvárások: megtérülés és fenntarthatóság című alfejezetet). Ezen kívül kérdéses, hogy mennyiben tudja befolyásolni egy mutató alakulását egy felsőoktatási intézmény egy hétéves mozgóátlag alkalmazása mellett. Az ezzel kapcsolatos kérdések a vonatkozó fejezetben jelennek meg.

További fontos elem, hogy az intézményeknek szolgáltatott adatok ilyen formában nem találhatóak meg a központi honlapon ([www.diplomantul.hu](http://www.diplomantul.hu)), valamint az intézmények számára pozitív tényező, hogy az intézményi szintű átlag- és medián bér nem jelenik meg, hiszen számos egyéb tényező befolyásolja ezt (intézményi profil, területi elhelyezkedés stb.), ami téves képet alakíthat ki a jelentkezők körében. Ehelyett a felsőoktatás hozzáadott értéke érhető el (az értelmezést lásd a korábban idézett szövegben).

Az egyes adatszolgáltatási időszakokban a PTE részére átadott adatok között a végzetek számának alakulását is érdemes megvizsgálni (11. táblázat).

11. táblázat: AAE PTE intézményi adatszolgáltatás jellemző adatai (2017-2023)

Év	Vizsgált csoport	Adatok időpontja	Intézményi adatok	Országos benchmark	Lakóhely	TEÁOR	FEOR
2017	2012/13, 2014/15	2016. május	7 140	113 699	5 348		2 751
2018	2009/10-2015/16	2017. december	23 859	368 432	19 675		9 064
2020	2011/12-2017/18	2019. december	24 465	401 578	20 149	10 310	9 942
2021	2013/14-2019/20	2021. december	21 369	377 000	17 812	10 366	9 341
2022	2014/15-2020/21	2022. december	20 356	375 072	16 998	9 754	9 008

*Forrás: saját szerkesztés Oktatási Hivatal (2017, 2018, 2020, 2023a, 2023b) alapján*

Jól látható, hogy jelentősek az eltérések az intézményi adatok és a lakóhely, TEÁOR, FEOR adatok között. Ebből adódóan nem cél, és szakmailag nem is alátámasztható az egyes adatforrások összekapcsolása, csupán azok külön-külön értékelése és bemutatása lehet releváns törekvés.

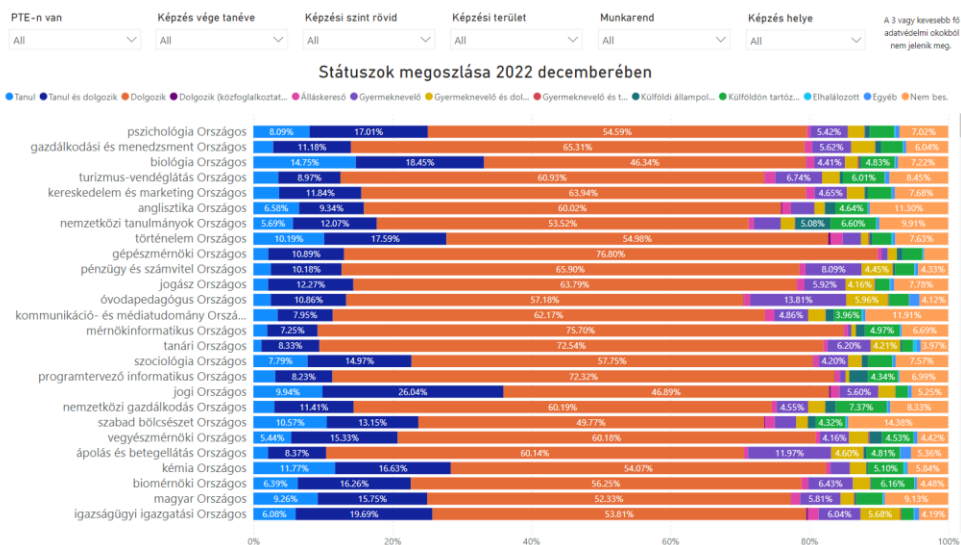
Mindezeket figyelembe véve a PTE kiemelet hangsúlyt fektet arra, hogy az AAE-ből származó adatokat értelmezhető és feldolgozható formában eljuttassa a döntéshozók felé. Egyrészt az AAE adatokból az intézményi és országos benchmark adatok alapján egy karra és szakra szűrhető egyszeres összehasonlítás (PTE-n meglévő szak és annak országos benchmarkja), valamint többszörös összehasonlítás (két bármely, a PTE-n is meglévő szak intézményi vagy országos benchmarkja) lehetséges az Excel fájlban.

Az elemzésre kiválasztható tényezők köre: Bruttó átlagjövedelem, Bruttó medián jövedelem; Felsőfokú FEOR, Vezetői FEOR, Felsőoktatás hozzáadott értéke, Képzés utolsó hónapjában munkavégzés, Későbbi tanulmányok, Későbbi tanulmányok intézményen belül, Későbbi tanulmányok intézményen belül mesterképzésen, Későbbi tanulmányok

intézményen belül szakirányú továbbképzésen, Elhelyezkedési idő átlag (hónap), Álláskereső hónapok száma, Képzés lezárása óta eltelt hónapok száma, Jövedelemszerző hónapok száma, Felsőfokú tanulmányok hónapok száma, Külföldi tartózkodás hónapok száma, Státusz - álláskereső, Státusz - dolgozik, Státusz - dolgozik (közfoglalkoztatott), Státusz - elhalálozott, Státusz - gyermeknevelő, Státusz - gyermeknevelő és dolgozik, Státusz - gyermeknevelő és tanul, Státusz - külföldi állampolgár, Státusz - külföldön tartózkodó, Státusz - nem besorolható, Státusz - tanul, Státusz - tanul és dolgozik.

Ezek azt is mutatják, hogy lényegében az intézményi adatok teljes köre elérhető önálló elemzésre.

Ezen kívül 2018-ban az Oktatási Hivatal által biztosított Power BI-os képzésen, az AAE-re fókuszált adatvizualizációs technikák elsajátításának köszönhetően egy online interaktív felületet is kialakít a PTE AAE adatszolgáltatást követően. Ezen a felületen az összes adatszolgáltatásban elérhető információ megtalálható, azaz a FEOR, TEÁOR, illetve a lakóhely/tartózkodási hely vármegyéje is elérhető. Az egyik felülettel kapcsolatos pillanatképen (14. ábra) az országos benchmarkból származó értékek egy vizualizációja látható.



14. ábra: AAE 2023 Power BI-os vizualizációja, első fül

*Forrás: saját szerkesztés*

Mind az elkészült Excel fájl, mind a Power BI-os adatvizualizációt eljuttatja a PTE Rektori Kabinet Rektori Titkárság a PTE rektori vezetés, kari vezetés és érintett központi szervezeti egységek számára. Természetesen az adatok megértése nem egyszerű feladat, így azok feldolgozásában, ábrázolásához kapcsolódó értelmezésben segítséget biztosít a szervezeti egység a továbbiakban is.

#### 4.4. Kompetenciamérés a DPR alapján a Pécsi Tudományegyetemen<sup>5</sup>

Az alfejezet célja bemutatni a PTE-n rendelkezésre álló adatok egy felhasználási módját a tudományos-szakmai elvárásoknak megfelelően. Ez

<sup>5</sup> Az alfejezet Sipos Norbert egy korábbi tanulmányára építkezik. Sipos, N. (2015d). Hallgatói kompetenciákkal kapcsolatos kutatások a PTE-n. In G. Kuráth, A. Héráné Tóth, & N. Sipos (Eds.), (pp. 79-96). Pécsi Tudományegyetem.

olyan változásokat indukált, amelynek révén a PTE szintű Karrieriroda új képzéseket, rövid-ciklusú tanulási lehetőségeket, illetve workshopokat szervezett, valamint a kari TehetségPontok és Karrier Irodák is erre építették a szolgáltatásaik revízióját.

Az alfejezet célja a felsőoktatás által kibocsátott hallgatóktól elvárt kompetenciáinak vizsgálata. Ezen belül a Magyarországon és Európában alkalmazott kompetencia-szótárak, előírások és elvárások összehasonlítása révén létrejött kutatásokra fókuszál a Pécsi Tudományegyetemen.

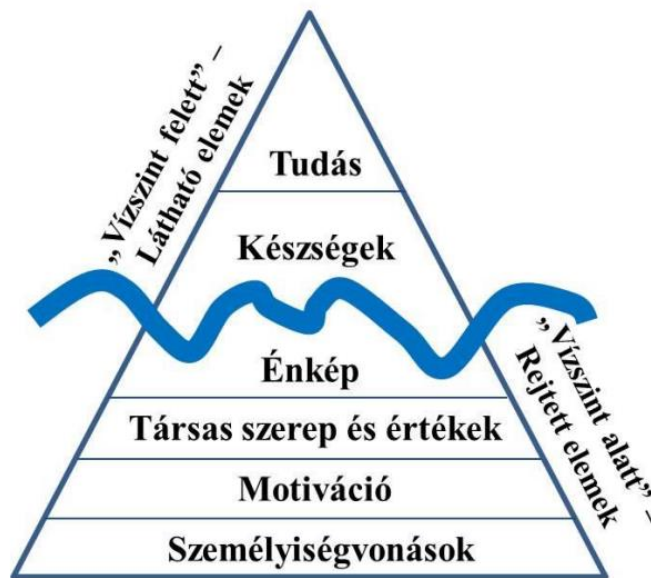
A kompetencia fejlődésének és fejlesztésének vizsgálatát nem elég egy oldalról megvizsgálni, így azonos kérdéskörök mentén kerülnek bemutatásra a különböző szereplők (oktatók, hallgatók, végzettek, munkaadók) részéről adott válaszok közötti különbségek. A statisztikai megalapozottságot az azonos skálán (1–5) történő átlagértékek független t-próbás elemzése biztosítja. A kutatás eredménye, hogy a 360°-os értékelés révén azonosíthatóak azok a területek, amelyekre nagyobb figyelmet kell fordítani a képzések átgondolásánál, átalakításánál, így elősegíti a PTE teljesítményének növelését.

#### *4.4.1. A kompetenciák szerepe a felsőoktatásban*

A kompetencia, tudás, készség, képesség fogalmait a hétköznapi szóhasználatban összemosódnak, egymás szinonimájaként alkalmazzák. A tudás és a kompetencia tanulás révén készség szintre fejleszthető, viszont a képesség inkább öröklődött vagy genetikailag kódolt „adottság” egy tevékenység ellátására. Nem kívánok a genetikai öröklődésre építő és a fejlesztés lehetőségén alapuló modellekkel (Csikszentmihályi et al., 2010; Mönks & Peters, 1992; Renzulli, 1978) kapcsolatban az egyik vagy a másik

mellett állást foglalni, amely két fő irány között hosszabb időszakra visszatekintő ellentét alakult ki. A kompetencia megközelítéseknél a következő definíciót alkalmazzuk: „a kompetencia a tanulás (tapasztalás, gyakorlás) eredményeként kialakuló személyes erőforrás-képződmények strukturált és együttes rendszere, mely az egyén számára – egy konkrét szellemi és/vagy fizikai (szak)területen – lehetővé teszi a megszerzett ismeretek és személyiségbeli komponensek konstruktív és sikeres alkalmazását [...] A kompetencia nemcsak az ismeretek alkalmazását, hanem a személyiségbeli sajátosságok cselekvés közbeni használatát is magában foglalja.” (Henczi & Zöllei, 2007, pp. 16-17)

Ebben a kontextusban érdemes a kompetencia jéghegy modelljének ismertetése a felsőoktatási kompetencia vonatkozásában. A modell (McClelland, 1973; Spencer & Spencer, 1993) jól illusztrálja, hogy a látható, mérhető készségek és tudás csak a kompetencia egy részét képezik. A modell lényege, hogy a kompetenciák egy részét a víz felszíne felett, más részét pedig a felszín alatt találjuk, hasonlóan egy jéghegyhez, amelynek nagy része rejtve marad a víz alatt (15. ábra).



15. ábra: A kompetencia jéghegy modellje

*Forrás: Vajda et al. (2017, p. 206)*

A jéghegy modell szerint a kompetenciák két fő kategóriába sorolhatók:

**Felszíni kompetenciák (látható rész):**

**Tudás (Knowledge):** Az a tényanyag és információ, amelyet a hallgatók megtanulnak és alkalmaznak. Például egy mérnökhallgató esetében ez magában foglalhatja a matematikai és fizikai alapelveket.

**Készségek (Skills):** Azokat a technikai és kognitív képességeket, amelyeket a hallgatók gyakorlatban alkalmaznak. Például egy orvostanhallgató esetében ez lehet a sebészi technikák alkalmazása vagy a diagnosztikai eljárások elvégzése.

**Mélyebb kompetenciák (rejtett rész):**

Attitűdök (Attitudes): Az egyén motivációi, értékei és hiedelmei, amelyek meghatározzák, hogyan közelíti meg és oldja meg a problémákat. Például az empátia és az etikus hozzáállás az orvostudományban.

Önismeret és önkontroll (Self-awareness and Self-regulation): Az egyén önmagáról és saját érzelmeiről való tudatossága, valamint az ezek feletti kontroll képessége. Ez kulcsfontosságú lehet a stressz kezelésében és a hatékony tanulásban.

Szociális készségek (Social Skills): Az interperszonális kapcsolatokban való jártasság, beleértve a kommunikációs képességeket és a csapatmunkát. Egy üzleti iskolai hallgató esetében ez lehet a tárgyalási készségek és a konfliktuskezelés.

**A kompetenciamodell alkalmazása a felsőoktatásban**

A felsőoktatási intézmények egyre inkább felismerik a kompetencia jéghegy modell fontosságát, és igyekeznek a képzéseiket úgy alakítani, hogy ne csak a felszíni kompetenciákat fejlesszék, hanem a mélyebb, rejtett kompetenciákra is hangsúlyt fektessenek.

- Integrált tantervek: Olyan tantervek kialakítása, amelyek az elméleti tudást gyakorlati készségekkel és attitűdökkel kombinálják. Például a projekt-alapú tanulás, ahol a hallgatók valós problémákon dolgoznak csapatokban, fejlesztve ezzel a szociális készségeiket és az önismeretüket.
- Kompetencia alapú értékelés: Az értékelési módszerek átalakítása, hogy azok ne csak a tudást és készségeket, hanem az attitűdöket és



a szociális készségeket is mérjük. Ilyen lehet a szituációs feladatok, önértékelés és társértékelés alkalmazása.

- Fejlesztési programok: Mentoring és coaching programok, amelyek segítik a hallgatók önismeretét és önkontrollját fejleszteni. Például az érzelmi intelligencia tréningek, amelyek célja az érzelmek felismerése és kezelése.

A felsőoktatásban a 20., de különösen a 21. század meghatározó tendenciája, hogy a felsőoktatás minőségének fogalmába, illetve azt szervezően meghatározó részébe beleértik a végzetek kompetenciáival kapcsolatos visszajelzéseket. A felsőoktatás szorosabb kapcsolatba került a munkaerőpiaccal, így egyértelműen bizonyítania kell a kibocsátott diplomák értékét, azaz, hogy milyen sikeresen tudnak elhelyezkedni a megszerzett tudással a frissen végzetek. Ez azért is kiemelt feladata a felsőoktatásnak, mivel a kompetenciák nem feltétlenül a formális képzési rendszer keretein belül szerezhetőek meg, így az intézmények közötti verseny nem csak az utóbbi évtizedekben megfigyelhető tendenciák miatt növekszik, hanem az alternatív tudásszerzési megoldások elterjedése miatt is. (Berács et al., 2015)

Már a kompetencia fogalma is nehezen meghatározható, viszont további nehézséggel szembesülhetünk a vizsgálata során. A probléma kettős: egyrészt milyen kompetencia-szótárat használ egy intézmény, azaz a kompetenciák milyen körét kérdezi. Ez azért képezi megfontolás tárgyát, mert a kompetenciák megfogalmazási lehetősége szinte végtelen kombinációt eredményezhet, és nem csak azok előfordulásait, hanem a válaszadó személyes percepcióit tekintve is. Teljesen mást jelenthet az innovativitás egy töröknek, egy magyarnak, egy németnek, az adott országon belüli területi, kulturális, szocio-demográfiai háttértényezőket

nem is tekintve. Másrészt a lekérdezés módszertana is befolyásolja az eredményeket, nem mindegy, hogy milyen sorrendben teszi fel az intézmény az értékelendő szempontokat, valamint, hogy milyen eszközzel (skálakérdések, igen-nem válaszok, szabad szöveges leírás), milyen időpontra vonatkozóan (kitöltés pillanatában, a felsőfokú tanulmányok kezdetekor, a diplomaszerezést követő 6. hónapban) méri azokat. Hajlamosak lehetünk arra, hogy alapvető attribúciós hibaként a saját teljesítményünket felülértékeljük, és a körülmények rossz együttállására vezessük vissza a kudarcot. Ebből adódóan a felsőfokú tanulmányok folyamatában résztvevőként úgy gondolhatjuk, hogy alkalmasak vagyunk mások vezetésére, miközben valós helyzetben kiderül, hogy továbbképzésre van szükségünk vezetői kompetenciák terén. Ez nem csak a munkaerőpiacon megjelenők oldaláról nyilvánul meg, a munkaadók is gondolhatják, hogy a frissdiplomások kevés tapasztalattal rendelkeznek a munka világában, innen ered a prekoncepció, hogy alacsonyabb szintű kompetenciával rendelkeznek. Keveredik a szubjektivitás az objektivitással, annyi bizonyos, hogy mivel mindegyik tényező emberhez kötődik, ezért egy bizonyos fokú torzítás mindig is jelentkezni fog a különböző nézőpontból történő értékelések között, azonban az eltérések nagysága már tendenciaszerűen önmagában is jelezheti a szükséges beavatkozási pontokat.

A munkaerőpiacon is jelentős változások tapasztalhatóak az elmúlt évtizedekben. A diplomával rendelkezők számának tömeges növekedésével olyan munkahelyeket is felsőfokú végzettséggel rendelkezők töltenek be, amelyet korábban érettségéhez kötöttek, illetve egy rejtett, szakmai szempontból történő túlképzettséget alakított ki a rendszer. Chevalier (2003) kutatásai rámutattak arra, hogy a végzettség és a munkakör által

igényelt képességi szint közötti összefüggés vizsgálata elengedhetetlen tényező, hiszen a ki nem használt képességek révén a munkaadó egyrészt elveszíti a plusz teljesítménnyel járó előnyöket, másrészt a munkavállaló csökkenő motivációs spirálba kerül. A végzettek három csoportját azonosítja:

- illeszkedők: a végzettség a munkakörnek megfelelő,
- kvázi túlképzettek: felsőfokú végzettséggel rendelkeznek, de közepes képességű munkakört töltenek be,
- ténylegesen túlképzettek: nem használják ki a bennük rejlő lehetőségeket.

Regresszióanalízis segítségével kimutatta a ténylegesen túlképzettek szignifikáns bérhátrányát az illeszkedőkéhez képest, azaz nem csak soft, hanem hard oldalról is eltérés figyelhető meg az egyes szereplők között.

Európai szinten az elsődleges cél egyelőre nem az illeszkedés szintjének vizsgálata és az ehhez kapcsolódó egyenlőtlenségeket megszüntető intézkedések, inkább az irányvonalak meghatározása és az azok mentén történő fejlesztés elérése. A kompetenciák meghatározására az Európai Parlament és az Európai Tanács kidolgozott egy dokumentumot, amelyben rögzítik azt a nyolc kulcskompetenciát, amelyekre építkezve kell kialakítani a nemzeti oktatásfejlesztési programokat. A nyolc kulcskompetencia (Hivatalos Lap, 2006, p. 13):

1. Az anyanyelven folytatott kommunikáció;
2. Az idegen nyelveken folytatott kommunikáció;
3. Matematikai kompetencia és alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok terén;

4. Digitális kompetencia;
5. A tanulás elsajátítása;
6. Szociális és állampolgári kompetenciák;
7. Kezdeményezőkészség és vállalkozói kompetencia, valamint
8. Kulturális tudatosság és kifejezőkészség.

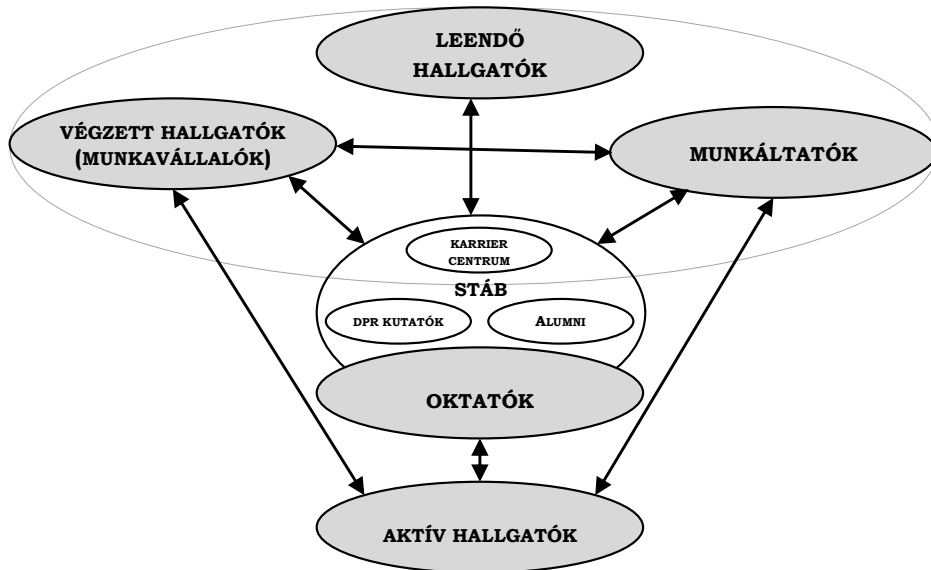
Ezek alapvetően iránymutatásként szolgálnak, és a szubszidiaritás elve alapján a lokális sajátosságok figyelembevételével kell kialakítani azon nemzeti fejlesztési terveket, amelyek révén szinergikus fejlődést lehet elérni európai szinten. Már kitértem arra, hogy a válaszadók is egyéneként eltérő módon értelmezhetik a kompetenciákat, viszont a politikai döntéshozókon is jelentős felelősség van, hogy fogalmilag mit értenek az egyes irányok mögé. Alapvetően objektívebbnek tekinthető az anyanyelven folytatott kommunikáció, de alaposabban elemezve kiderül, hogy ez is sokrétű (szóbeli kommunikáció, írásbeli kommunikációs, stílus, prezentáció, nonverbális kommunikáció stb.), viszont a kezdeményezőkészség és vállalkozói kompetencia (Farkas et al., 2015; Lukovszki, 2011; Szerb & Lukovszki, 2013) már önmagukban is sokkal elvontabb fogalmak.

#### *4.4.2. Kompetenciamérés a Pécsi Tudományegyetemen*

A felsőoktatási intézmények által biztosított kompetenciafejlesztés mérésének külföldön már több évtizedes hagyománya van, Magyarországon azonban csak bő egy évtizedes múltra tekinthetünk vissza. A felsőoktatási intézmények többsége csupán a TÁMOP 4.1.1.-08 pályázatok révén kezdte el a kompetenciák mérését beépíteni a gyakorlatba. A hallgatói szolgáltatásfejlesztés, a hallgatókra fókuszálás következményeképpen és követelményeként ki kellett alakítani a Diplomás Pályakövetési Rendszer

felméréseket, amely kiváló platformot jelentett az intézményi igények (kompetenciavizsgálat) megvalósítására is.

A pécsi modell azonban egy ennél korábbi megoldásra nyúlik vissza, a hazai felsőoktatási környezetben széles körben ismertté vált, és egyben az első jelentős – valamint a DPR kutatásokhoz később szervesen kapcsolódó –, a Zsigmond Király Főiskolán kialakított „Párbeszéd a kompetenciák nyelvén” modellre (16. ábra). A CHEERS-vizsgálatban alkalmazott 36 kompetenciát szűkítették 20-ra, amelyet a későbbiekben az elégtelen voltából adódóan kibővítettek 30-ra, amely napjainkban is a lekérdezés alapja. A rendszert már a 2006/2007-es tanévben tesztelték, ezt követően alakították, és a TÁMOP pályázat révén véglegesítették jelenlegi állapotát. Az ötszereplős modellben az aktív hallgatók, a végzettek, a munkáltatók, az oktatók és a leendő hallgatók párbeszédét vázolják fel, hogy milyen folyamatok segítségével lehet elősegíteni a munkaerőpiac igényeihez alkalmazkodó, ugyanakkor kölcsönösen befolyásoló, egymással interakciót folytató felsőoktatási rendszert. A modell nevéből is következik, hogy egyfajta paradigmaváltást igyekszik megcélozni, azaz egy olyan tényleges párbeszéd kialakulását az egyes szereplők között, amelyben mindenki – lehetőleg minél érzelemmentesebben – ki tudja fejteni a véleményét és így lehetőség nyíljon a felszínre kerülő hiátusok megszüntetésére. (Kabai et al., 2011)



16. ábra: A „párbeszédmodell” logikai sémája (a „szereplők” és a kapcsolatrendszer)

*Forrás: Kabai et al. (2011, p. 23)*

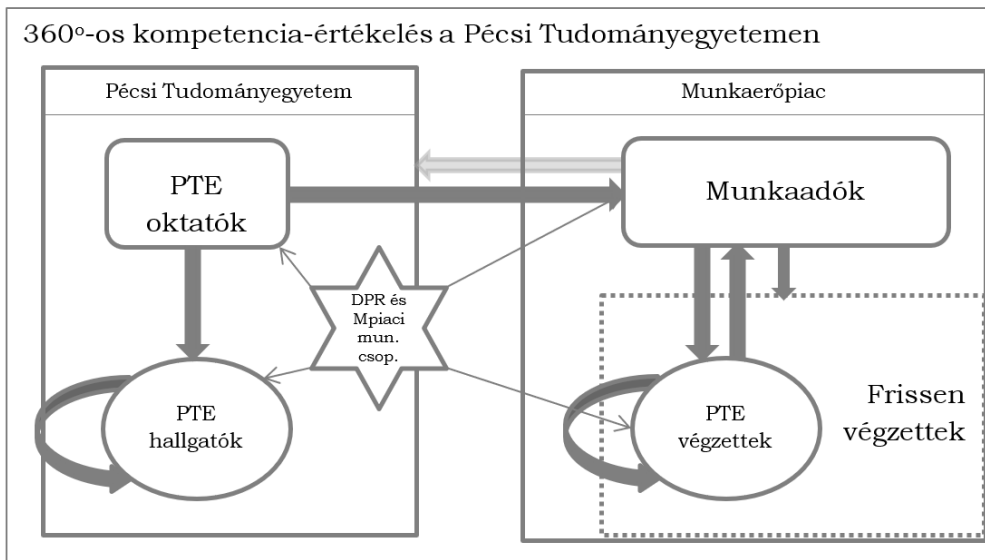
A modell rendkívül komplex, több szereplőt megcélzó és velük egyeztető feladatából adódóan nehéz teljes egészében adaptálni, továbbá ki kell emelni, hogy ez nem is feltétlenül célja egy másik felsőoktatási intézménynek, így a PTE-nek sem. Ez nem csak a modell rendszerszerűségéből adódik, hanem abból is, hogy a két intézmény eltérő a hagyományait, a profilját és a méretét tekintve. A Pécsi Tudományegyetemen folytatott Diplomás Pályakövetési Rendszeren belül megvalósuló kutatásoknak már a tesztidőszaktól (2010-es felmérés) kezdődően részét képezi a végzetek kompetenciájának mérése. A PTE-n a kompetenciák kialakítása során a Kabai-modell 30 eleme jelentette a kiindulópontot, Kiss (2010) és Schomburg (2010) tapasztalatai felhasználásával a Közgazdaságtudományi Karon lefolytatott teszt kutatás eredményeinek elemzésével jött létre a lényegében ma is használatos

kompetencia-szótár. Az egykaros felmérésnél a 30 kompetenciára érkező válaszokon végzett faktoranalízis segítségével azonosítottak 16 változót, amelyeket kisebb – inkább megfogalmazási szempontból, az értelmezést könnyítendő – változtatások nélkül 2010-től kezdődően kérdezte le a PTE. A DPR szervezeti, szakmai, infrastrukturális feltételeinek kialakulását követően vált egyáltalán lehetségessé a már formalizálódott igény arra, hogy a felmérések irányvonalának átgondolásával további információhoz jusson az intézmény. A munkavégzéshez, illetve az adott munkakörhöz kapcsolódó feladatok ellátásához szükséges kompetenciákat 2010-től méri a PTE, de ez nem teszi lehetővé a hallgatói (végzés előtt és végzés után) és a munkavállalói állapotok 360°-os megközelítéssel történő elemzését. Szükség volt strukturális fejlesztésre, amely az alábbiakban nyilvánul meg:

- A 2013-as végzett kutatásban megjelent a munkavállaláshoz szükséges kompetenciák mellett azok meglévő szintjének értékelésére irányuló kérdéssor is.
- A 2014-es hallgatói és végzett kutatásban integráltan alkalmazta a PTE a kompetenciák meglévő szintjének értékelését célzó blokkot.
- 2014-ben megvalósult az első oktatói megkérdezés, ahol az oktatóknak két szempontból is értékelniük kellett a kompetenciákat: egyrészt, hogy mennyire fontos az a munkaerőpiacon, másrészt, hogy a saját hallgatóik milyen mértékben rendelkeznek velük.
- 2014-ben megvalósult (a Szociográf Piac- és Közvéleménykutató Intézet megbízásával, mélyinterjú vizsgálat révén) az első munkáltatói megkeresés, ahol szintén két csoportra vonatkozóan kell értékelniük a válaszadóknak a

kompetenciákat: először a frissdiplomásokat általánosságban, ezt követően pedig specifikusan a PTE végzettjeit.

A fejlesztések révén kialakított modellt és a szereplők közötti értékelési irányokat az ábra (17. ábra) segítségével mutatom be.



17. ábra: A Pécsi Tudományegyetemen kialakított 360°-os kompetenciaértékelés-modellje

*Forrás: Sipos (2015d, p. 84)*

Két nagy blokkra lehet osztani a megközelítést: a PTE-re és a munkaerőpiacra. Egyrészt különálló egységet képez a Pécsi Tudományegyetem, amely alapfunkcióját (oktatás) tekintve nem képezi a munkaerőpiac részét (Farkasné Kurucz et al., 2010), igaz, hogy az oktatók és egyéb státuszú dolgozók révén jelentős foglalkoztatónak minősül a régióban. Másrészt a munkaerőpiacon jelennek meg a végzett hallgatók (a jelenlegi hallgatók is részben, viszont a kompetenciafelmérés során a még nem dolgozókat veszi figyelembe a PTE).



A rendszer egyes szereplőinek feladata:

PTE oktatók (301 fő válaszadó): elsődlegesen a közvetlen hallgatókkal szemben tudják megítélni, hogy milyen kompetenciákkal rendelkeznek. Erre az előadások kevésbé, viszont a szemináriumok és gyakorlati jellegű órák, plusz feladatok, csoportmunkák teljes mértékben alkalmasak. Ezáltal kialakul bennük egy kép arról, hogy az oktatás fogyasztói milyen kompetencia-szintekkel rendelkeznek. Azért is fontos a szerepük, mivel bár a tanári, oktatói ajánlás révén szerzett munka minimális arányú (2,4%), viszont az egyéb személyes ismeretség kiemelkedő (26,9%) és alapvetően előszeretettel keresik meg az oktatásban résztvevőket, hogy a tehetséges hallgatókhoz eljussanak a munkáltatók (Kuráth et al., 2014b, p. 65).

Értékelik ugyanakkor a PTE oktatói a munkaerőpiacot is, azaz, hogy meglátásuk, tapasztalatuk révén milyen képességekre van szükség ahhoz, hogy egy frissdiplomás elhelyezkedjen. A véleményezésük alapvetően szubjektív, hiszen nem rendelkeznek átfogó képpel a munkaerőpiacról, viszont a szakterületükön belül megbízható forrást adnak a végzett hallgatókkal való kapcsolattartás, illetve a munkaerő-piaci tapasztalatuk révén (amennyiben végeznek versenypiaci munkát is).

PTE hallgatók (1 297 fő): a megelőző években tapasztalt felsőoktatási és munkaerő-piaci sajátosságokhoz tartozik, hogy a hallgatók 38,6%-a aktívan dolgozik (Kuráth et al., 2014a, p. 53). Ez természetesen jóval magasabb arányú a levelezősök (85,9%), mint a nappalisok (23,4%) között. Ebből adódóan a teljesebb kép érdekében szűkítés alkalmazása volt szükséges, a 2 001 válaszadóból kikerültek azokat, akik a kérdőív kitöltésének időpontjakor rendelkeztek munkával és így maradt az alapsokaság 1 297 fő. Az ő értékelésük alapján a munkaerőpiactól „torzítatlan” kép kapható a

rendelkezésre álló kompetenciákról, és így azonosítható az időbeli fejlődés is.

PTE végzett hallgatók (679 fő): még nem áll rendelkezésre olyan végzett csoport, amely esetében az aktív hallgatók is adtak volna választ a kompetenciák meglévő szintjével kapcsolatosan, viszont a hallgatói létező időben közel állók válaszai fontos visszajelzést adnak egyrészt az egyetem (önmaguk értékelésén keresztül), másrészt a munkaerőpiac számára (a szükséges kompetenciák értékelésével). A 360<sup>o</sup>-os értékeléshez legközelebb álló csoport tagjait azok az egy éve végzettek alkotják, akik jelen vannak a munkaerőpiacon. A 2014-es 1 848 fő válaszadóból kiszűrte a PTE azokat, akik soha nem dolgoztak, továbbá azokat, akik több mint egy éve szereztek abszolutóriumot, így maradt az alapsokaság 679 fő.

Munkaerőpiac (50 mélyinterjú): a kompetenciák végső értékelését a munkaadók végzik, azaz ők döntenek el, hogy beválnak-e az adott munkakörben a végzettek. Ehhez két részre kell bontani a munkavállalókat: először az összes frissdiplomás csoportjára, akiket általánosságban értékelnek, véleményeznek, másodsor – amennyiben ténylegesen el tudják különíteni – a PTE-n végzettek csoportjára, hogy az egyetemmel kapcsolatban adjanak meg hasznos információkat. A végzettek értékelése nem közvetlenül (halvány vonal), de közvetetten egyértelműen minősíti a képzést és így a Pécsi Tudományegyetemet is.

Diplomás Pályakövetési Rendszer és munkaerő-piaci munkacsoport: más alakzattal jelöltem a modellben (17. ábra) ezt az elemet, mivel alapvetően eltérő szerepet tölt be. Nem végez közvetlen értékelést, csak közvetít az egyes szereplők között, összefogja a kutatásokat, értelmezi az eredményeket, és annak megfelelően kommunikál a modell többi

szereplőjével. A PTE szervezeti keretén belül található meg, de átnyúlik az egyetem határán, kapcsolatot keres a munkaerőpiac szereplőivel.

Fontos kiemelni, hogy 2014-ben módszertani ellenőrzéshez folyamodott a PTE a kompetenciák körével kapcsolatban, megvizsgálva az addigi évek adatainak belső kapcsolódási pontjait páros t-próba és faktoranalízis segítségével, továbbá szakmai szempontokat is figyelembe vett. A Rektori Hivatal Marketing Osztály koordinálásával felállított munkaerő-piaci munkacsoport véleményezte az egyes elemeket, valamint összeegyeztette a CHEERS kutatásban megtalálható kompetenciakörökkel, és ezek alapján döntött a PTE úgy, hogy strukturális kiigazításra van szükség. A változás azt a célt szolgálja, hogy minél komplexebb legyen a kérdőívben alkalmazott lekérdezés. A végső lista hosszát nem volt cél növelni, így 2014-től a felmért kompetenciák köre csupán 4 esetben nem kapcsolható az eredeti felmérésben szereplőkhöz. (12. táblázat)

A módosítás révén a Garcia-Aracil és Van der Velden által vizsgált CHEERS kutatáson belül létrehozott kompetencia-csoportok mindegyikéből voltak kérdések, amivel párhuzamosan az uniós elvárásokban megfogalmazott irányelveknek is megfelelt a PTE (13. táblázat). Legkevésbé a specializált ismeretterülettel kapcsolatosan található értékelési szempont, ez arra vezethető vissza, hogy a felsőoktatási környezetben alapfeltevés a szakterület-specifikus tudásátadás. Ezen kívül kiemelt figyelmet fordított a PTE arra, hogy minden további területről legalább két kérdést feltegyen. A legnépesebb csoport a társadalmi-érzelmi, mivel ez fedi le azokat a képesség- és kompetenciaköröket, amelyek révén nagyobb fokú alkalmazkodás válik lehetővé, és ezáltal rugalmasabb diplomásokat lehet kibocsátani.

12. táblázat: A kompetencia-szótárban szereplő változók eloszlása az egyes kompetencia-csoportok mentén

Kompetencia – kategória	db
Szervezési	3
Specializált	1
Módszertani	3
Általános	2
Részvételi	2
Társadalmi-érzelmi	5

*Forrás: saját szerkesztés*

Az új kompetencia-szótár révén vált véglegessé a PTE hallgatóinak 360°-os értékelése 2014-15-ben.

13. táblázat: A kérdőívekben alkalmazott kompetencia-szótár átalakulása

DPR végzett kérdőív 2013-ig	CHEERS kompetenciák	Európai Parlament és Európai Tanács iránykompetenciái	DPR hallgatói, oktatói, munkaadói kérdőív 2014.	K
Szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	Területspecifikus módszerek ismerete		Elméleti szaktudás alkalmazása a gyakorlatban	2
Nyelvtudás	Idegen nyelvi tudás	Idegen nyelven folytatott kommunikáció	Idegen nyelvi tudás	3
Innovatív készség	Tanulási képességek Kezdeményezőkézség	Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia A tanulás elsajátítása	Képesség az újításra, új dolgok felfedezésére	3
Íráskészség	Írásbeli kommunikációs képességek	Anyanyelven, idegen nyelven folytatott kommunikáció	Íráskészség	4
Jó prezentációs készség	Szóbeli kommunikációs képesség	Anyanyelven, idegen nyelven folytatott kommunikáció	Jó prezentációs készség	4
	Kezdeményezőkézség	Szociális és állampolgári kompetenciák	Kapcsolatteremtő, kommunikációs képesség	6
Konfliktuskezelési képesség	Tolerancia, eltérő szempontok értékelése	Szociális és állampolgári kompetenciák	Konfliktuskezelési képesség	6
Nagy munkabírási, kitartás	Nyomás alatt végzett munka; Pontosság, figyelem a részletekre	Szociális és állampolgári kompetenciák	Nagy munkabírási, kitartás	1
Együttműködés egy csapattal	Csapatmunka	Szociális és állampolgári kompetenciák	Csapatmunka	6
Önállóság	Önálló munkavégzés; Felelősségvállalás és döntéskézség	A tanulás elsajátítása Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia	Önállóság	1
Mások irányítása	Vezetői képességek	Szociális és állampolgári kompetenciák	Vezetői képességek	5
Rugalmasság	Alkalmazkodóképesség	A tanulás elsajátítása Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia	Rugalmasság	6
Jó munkaszervezés, időgazdálkodás	Időmenedzsment	A tanulás elsajátítása Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia	Jó időgazdálkodás	1
	Tervezés, koordináció, szervezés; Elemző kompetenciák Összetett társas, szervezeti és műszaki rendszerek megértése	Matematikai kompetencia és alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok terén	Elemzés és rendszerezés képessége	3
	Tervezés, koordináció, szervezés	Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia	Szervezőkézség	5
	Felelősségvállalás és döntéskézség; Öntudatosság, döntéskézség, kitartás; Kezdeményezőkézség	Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia	Vállalkozó szellem	6
Elméleti szaktudás	Szakterület-specifikus elméleti tudás			
Fogalmazási készség	Írásbeli kommunikációs képességek	Anyanyelven, idegen nyelven folytatott kommunikáció		
Számítógépes tudás	Számítógépes ismeretek	Digitális kompetencia		
Monotonitástűrési	Tanulási képességek; Koncentrációs képesség	A tanulás elsajátítása		

*Forrás: saját szerkesztés a munkaerő-piaci munkacsoport, García-Aracil és Van der Velden (2007); Hivatalos Lap (2006) alapján*

Jelmagyarázat:

1: Szervezési; 2: Specializált; 3: Módszertani; 4: Általános; 5: Részvételi; 6: Társadalmi-érzelmi

#### *4.4.3. A kompetenciamérés eredményei*

A teljes kép érdekében először a különböző értékeléseket egy rendszerben ábrázolom (14. táblázat), majd a szükséges kompetencia-értékelésekre adott válaszok átlagához képesti eltérését mutatom be (18. ábra), valamint vizsgálom az egyes tényezők között kimutatható szignifikáns különbségeket (a Levene-teszt, Welch-teszt és az ANOVA alapján valósul meg a döntés, szürke háttérrel jelölve a jelentős eltéréseket) (4. táblázat).

14. táblázat: A PTE-n végzett 360o-os kompetenciafelmérés eredményei az összes csoport által szükségesnek ítélt átlagok szerint csökkenő sorrendben (1–5-ös skála)

PTE kompetencia-szótár/ 360 fokos kompetenciaértékelés	Kat	OKT R		OKT Sz		MA Friss V		MA PTE V		PTE Végz R		PTE Végz Sz		PTE Hallg R		Átlag
		n	Átlag	n	Átlag	n	Átlag	n	Átlag	n	Átlag	n	Átlag	n	Átlag	
<b>Kapcsolatteremtés, kommunikációs készség</b>	<b>6</b>	296	3,48	293	4,68	48	3,90	34	4,00	604	4,32	629	4,55	1 286	3,96	<b>4,54</b>
<b>Nagy munkabírási, kitartás</b>	<b>1</b>	295	3,00	295	4,54	47	3,94	33	4,03	606	4,41	627	4,48	1 287	4,19	<b>4,46</b>
<b>Önállóság</b>	<b>1</b>	292	3,05	291	4,49	48	3,58	34	3,91	605	4,42	630	4,54	1 284	4,24	<b>4,46</b>
<b>Konfliktuskezelési képesség</b>	<b>6</b>	269	3,05	295	4,47	47	3,30	33	3,45	600	4,05	628	4,45	1 287	3,86	<b>4,37</b>
<b>Jó időgazdálkodás</b>	<b>1</b>	276	2,75	293	4,44	48	3,65	33	3,79	600	4,01	628	4,32	1 287	3,45	<b>4,31</b>
<b>Rugalmság</b>	<b>6</b>	281	3,31	295	4,26	48	4,27	34	4,15	603	4,25	629	4,31	1 287	4,13	<b>4,29</b>
<b>Csapatmunka</b>	<b>6</b>	282	3,33	295	4,37	48	4,17	34	4,35	607	4,38	629	4,20	1 287	4,07	<b>4,25</b>
<b>Elemzés és rendszerezés képessége</b>	<b>3</b>	290	2,95	293	4,41	46	3,57	31	3,84	600	4,07	629	4,04	1 288	3,93	<b>4,12</b>
<b>Képesség az újításra, új dolgok felfedezésére</b>	<b>3</b>	291	3,29	296	4,42	45	3,89	32	4,19	602	4,05	640	3,94	1 283	3,93	<b>4,09</b>
<b>Íráskészség</b>	<b>4</b>	290	3,09	296	4,20	44	3,57	33	3,82	603	4,42	629	4,06	1 281	4,23	<b>4,07</b>
<b>Elméleti szaktudás alk. a gyak.</b>	<b>2</b>	290	3,30	297	4,39	47	3,91	35	3,74	609	3,91	631	3,87	1 171	3,48	<b>4,02</b>
<b>Szervezőkészség</b>	<b>5</b>	270	3,27	290	4,12	47	3,70	32	3,97	604	4,09	632	3,96	1 287	3,94	<b>3,99</b>
<b>Jó prezentációs készség</b>	<b>4</b>	294	3,37	294	4,35	45	3,87	33	3,85	605	3,94	634	3,78	1 285	3,72	<b>3,95</b>
<b>Vállalkozó szellem</b>	<b>6</b>	270	3,17	289	3,99	48	3,77	33	4,03	597	3,68	628	3,46	1 289	3,73	<b>3,65</b>
<b>Idegennyelv-tudás</b>	<b>3</b>	294	3,36	296	4,58	43	3,86	34	3,94	601	3,53	642	3,12	1 283	3,47	<b>3,60</b>
<b>Vezetői képességek</b>	<b>5</b>	251	2,68	291	3,42	28	2,96	21	3,38	600	3,43	634	3,15	1 285	3,59	<b>3,23</b>

*Forrás: saját szerkesztés a 360<sup>o</sup>-os kompetenciafelmérés adatai alapján*

#### Jelmagyarázat:

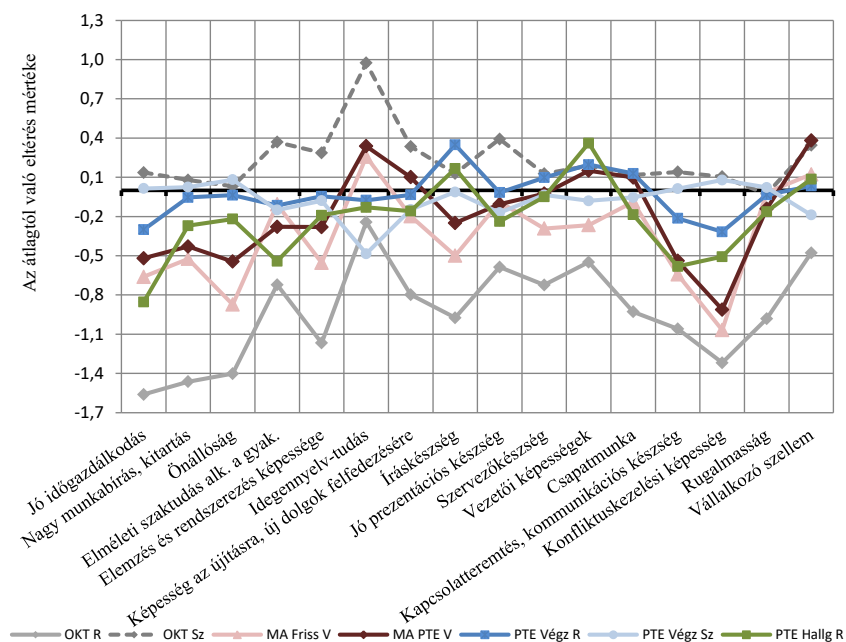
OKT R	Oktatók véleménye szerint mennyire rendelkezik a hallgató
OKT Sz	Oktatók véleménye szerint mennyire fontos, hogy rendelkezzen a munkaerőpiacon
MA Friss V	Munkáltatói visszajelzés – Frissen végzettek
MA PTE V	Munkáltatói visszajelzés – PTE végzettek
PTE Végz R	PTE végzettjei rendelkeznek
PTE Végz Sz	PTE végzettjei szükséges
PTE Hallg R	PTE hallgatók rendelkeznek

Jól látható, hogy rendre az oktatók adták a legmagasabb átlagokat arra, hogy milyen követelmény jelentkezik a munkaerőpiac részéről, és a legalacsonyabbakat abban a tekintetben, hogy mennyire rendelkeznek ezekkel a hallgatók. Ez alól kivételt képez az „Idegennyelv-tudás”, ahol a végzetek szerinti szükségességi szint alacsonyabb, az „Elméleti szaktudás alkalmazása a gyakorlatban” és a „Csapatmunka”, ahol a végzetek szerint nagyobb szükség van a munkaerőpiacon, valamint az „Íráskészség”-nél magasabb szinttel rendelkeznek a végzetek, végül a „Vezetői képességek” esetében a hallgatói értékeléseknél nagyobb átlag látható. Az oktatóknál megfigyelhető lényeges különbség valószínűleg arra vezethető vissza, hogy a tudományos megközelítés révén sokkal magasabbak az elvárások a munkaerőpiaccal kapcsolatosan, míg a másik oldalról a hallgatókat rendszeresen értékeli, így ez nagymértékben meghatározza az adott átlagpontot.

Ezek alapján érthető az is, hogy szignifikánsan eltérő a véleményük a hallgatói kompetenciák rendelkezésre állása és a munkaerőpiac által szerintük igényelt szint között, mindegyik tényezőnél az előbbi javára. (18. ábra)

A munkaadók által adott értékeléseknél kisebb az elemszám, a függetlenségvizsgálat egyetlen tesztje sem mutatott ki jelentős eltérést az egyes tényezőknél. Jellemzően a PTE végzettjeit (akik el tudják különíteni az egyes helyekről érkező frissdiplomásokat) magasabbra értékelték, ez alól kivétel az „Elméleti szaktudás alkalmazása a gyakorlatban” és a „Rugalmasság”, de csupán kis mértékben. Általában a négy nagy értékelő csoport közül a 2–3. helyen találhatóak, azaz a hallgatói, illetve a végzett csoporttól kis mértékben adnak eltérő pontokat.





18. ábra: A Pécsi Tudományegyetemen kialakított 360<sup>o</sup>-os kompetenciaértékelés-modelljeinek az összes csoport által szükségesnek ítélt átlagoktól való eltérése (1-5-ös skála)

*Forrás: saját szerkesztés a 360<sup>o</sup>-os kompetenciafelmérés adatai alapján*

A végzeteknél csak 5 esetben nincs különbség a szükséges és rendelkezésre álló kompetenciák között, egyébként pedig vegyes kép látható, azaz 7 esetben úgy gondolják, hogy jelentősen több tudással rendelkeznek, mint amire szükség van, 4 esetben pedig úgy, hogy alulteljesítenek. Ez komplexebb látásmódra is utal, hiszen nem állítják, hogy mindenben jobbak, mint ami a munka ellátásához kellene. Összességében az „Önállóság” és a „Rugalmasság” tényezőket, azaz az autonóm munkavégzést, és a nagy fokú flexibilitást ők tartják a leginkább szükségesnek, még az oktatóknál is magasabb átlagot adtak. Az „Íráskészség” és a „Csapatmunka” esetében pedig úgy vélik, hogy a rendelkezésre álló szint jóval magasabb az elvártnál.

15. táblázat: A PTE-n végzett 360°-os kompetenciafelmérés GAP-vizsgálata átlag szerint csökkenő sorrendben (1-5-ös skála)

PTE kompetencia-szótár/ 360 fokos kompetenciaértékelés	OKT	MA	PTE Végz	Átlag
Kapcsolatteremtés, kommunikációs készség	-1,20	0,10	-0,23	<b>4,31</b>
Önállóság	-1,43	0,33	-0,12	<b>4,23</b>
Nagy munkabírás, kitartás	-1,54	0,09	-0,08	<b>4,22</b>
Csapatmunka	-1,05	0,19	0,18	<b>4,16</b>
Rugalmasság	-0,95	-0,12	-0,06	<b>4,13</b>
Konfliktuskezelési képesség	-1,42	0,16	-0,40	<b>4,08</b>
Íráskészség	-1,10	0,25	0,36	<b>4,03</b>
Jó időgazdálkodás	-1,70	0,14	-0,31	<b>3,98</b>
Képesség az újításra, új dolgok felfedezésére	-1,13	0,30	0,11	<b>3,95</b>
Elemzés és rendszerezés képessége	-1,45	0,27	0,03	<b>3,93</b>
Szervezőképesség	-0,85	0,27	0,13	<b>3,92</b>
Elméleti szaktudás alk. a gyak.	-1,09	-0,17	0,03	<b>3,88</b>
Jó prezentációs készség	-0,98	-0,02	0,15	<b>3,86</b>
Vállalkozó szellem	-0,82	0,26	0,22	<b>3,59</b>
Idegennyelv-tudás	-1,22	0,08	0,41	<b>3,54</b>
Vezetői képességek	-0,74	0,42	0,28	<b>3,22</b>

*Forrás: saját szerkesztés a 360°-os kompetenciafelmérés adatai alapján*

Mindegyik tényezőnél meg tudom vizsgálni a végzettek, a hallgatók és az oktatók véleményeit a rendelkezésre álló kompetenciák tekintetében. A három szempontnak Games-Howell Post Hoc tesztje alapján (Field, 2013) egyedül az „Idegennyelv-tudás”-nál nincs különbség az oktatók, a végzettek és a hallgatók véleménye. Ezen kívül minden szereplő értékelése szignifikáns különbséget mutat. Érdekes megfigyelni, hogy jellemzően a végzettek adták a legnagyobb átlagértékeket, viszont a „Vezetői képességek” esetében a hallgatók úgy vélik, hogy nagyobb mértékűvel rendelkeznek. Ez arra utal, hogy akár órai munka keretén belül is érdemes csoportokat kialakítani, hogy tesztelhesék magukat ilyen helyzetben.

A továbbiakban a munkaadók által adott értékekből képezek átlagot (mindkét szempontot figyelembe véve, mivel nem szignifikáns a különbség), és ehhez képez vizsgálok az eltérések nagyságát az összes többi szereplő oldaláról. Azért őket emeltem a középpontba, mivel talán a legobjektívebbnek tekinthetőek, és a felsőfokú képzés célja, hogy a végzett hallgató képes legyen megtalálni a számításait a munkaerőpiacon akár alkalmazottként, akár vállalkozóként. A megkérdezésből adódóan nem az elvárásokra kapható válasz, inkább azt mutatja meg, hogy mennyire tér el a többi csoport értékelése az általuk érzékeltől.

16. táblázat: A PTE-n végzett 360o-os kompetenciafelmérés GAP-vizsgálata a munkaadók által adott értékelések átlaga alapján, átlag szerint csökkenő sorrendben

PTE kompetencia-szótár/ 360 fokos kompetenciaértékelés	OKT R	OKT Sz	PTE Végz R	PTE Végz Sz	PTE Hallg R	Átlag
Csapatmunka	-0,92	0,13	0,14	-0,04	-0,17	<b>4,24</b>
Rugalmasság	-0,91	0,42	0,03	0,09	-0,09	<b>4,22</b>
Képesség az újításra, új dolgok felfedezésére	-0,72	0,41	0,04	-0,07	-0,08	<b>4,01</b>
Nagy munkabírás, kitartás	-0,98	0,56	0,43	0,51	0,21	<b>3,98</b>
Kapcsolatteremtés, kommunikációs készség	-0,46	0,74	0,39	0,61	0,02	<b>3,94</b>
Idegennyelv-tudás	-0,54	0,68	-0,37	-0,78	-0,42	<b>3,90</b>
Vállalkozó szellem	-0,71	0,12	-0,19	-0,42	-0,14	<b>3,88</b>
Jó prezentációs készség	-0,49	0,49	0,08	-0,08	-0,14	<b>3,86</b>
Elméleti szaktudás alk. a gyak.	-0,54	0,55	0,06	0,03	-0,36	<b>3,84</b>
Szervezőkészség	-0,54	0,31	0,28	0,15	0,13	<b>3,81</b>
Önállóság	-0,66	0,77	0,70	0,82	0,52	<b>3,72</b>
Jó időgazdálkodás	-0,96	0,74	0,30	0,62	-0,26	<b>3,70</b>
Elemzés és rendszerezés képessége	-0,72	0,73	0,40	0,36	0,25	<b>3,68</b>
Íráskészség	-0,58	0,52	0,74	0,38	0,56	<b>3,68</b>
Konfliktuskezelési képesség	-0,31	1,11	0,69	1,08	0,50	<b>3,36</b>
Vezetői képességek	-0,46	0,28	0,28	0,01	0,45	<b>3,14</b>

*Forrás: saját szerkesztés a 360o-os kompetenciafelmérés adatai alapján*

A táblázatban (16. táblázat) szürke háttérrel jelöltem a statisztikailag kimutatható eltérést a munkaadók által adott értékekhez képest egymintás t-próba teszt alkalmazása révén. Szinte kivétel nélkül jelentős a különbség.

A korábbi tendencia megmaradt, viszont újabb információk kerülnek elő az adatok értelmezése révén. Az általános szükségesség szintjének értékelésénél a leginkább a „Kapcsolatteremtés, kommunikációs készség”, a „Nagy munkabírás, kitartás”, az „Önállóság”, és a „Konfliktuskezelési képesség” változókat helyezték előtérbe, legkevésbé pedig a „Vezetői képességek”, valamint az „Idegennyelv-tudás” és a „Vállalkozó szellem” tényezőket. Tehát a modern kor elvárásainak megfelelően egy komplex, több feladatban alkalmazható végzetre van szükség, aki együtt tud működni másokkal, háttérbe szorulnak az innovativitás és a vezetői szerepek (15. táblázat).

Amennyiben csak a munkáltatót nézzük (16. táblázat), akkor viszont érdekes módon jelentős különbség, sorrendbeli ugrás fedezhető fel egyes tényezőknél. Alapvetően alacsonyabb a magas szintre értékelt változók száma, valamint a skála alsó része lejjebb tolódik. Az élre egyértelműen a „Csapatmunka”, az ehhez szorosan kapcsolódó „Rugalmasság” kerülnek, ezt követően pedig leginkább az oktatók által alulértékelt „Képesség az újításra, új dolgok felfedezésére” tényező kerül előtérbe. Ez azt mutatja, hogy alapvetően rendelkeznek ezekkel a PTE végzettjei. Csak ezután találhatóak meg a kommunikációra, munkabírásra vonatkozó elemek, valamint úgy vélik, hogy legkevésbé a vezetői képességek dominálnak, amely mellett hiába jó csapatjátékosok, nem sikeresek a konfliktusok kezelésében.

A hallgatók rendkívül túlbecsülik magukat az önállóság, az elemzési képességek, valamint a vezetői kompetenciák terén, míg a többi tényezőnél nagyjából reálisan látják a helyzetüket. A végzettek úgy látják, hogy lényegesen jobbak a prezentációs technikákban, a tudásuk gyakorlati

hasznosíthatóságában, valamint a konfliktuskezelésben és a vezetői képességekben.

#### 4.5. Központi kutatások koncepcionális modellje

Végezetül egy koncepcionális modellt ismertetek, amely használható más hasonló helyzetben lévő felsőoktatási intézmény által a saját összehangolt kutatási tevékenységek megvalósításához. A koncepcionális modell a PTE-n megvalósuló központi felmérések és kutatások szervezésének és eredményeinek bemutatására összpontosít. A modell három fő területet fed le:

##### **Diplomás Pályakövetési Rendszer kutatások**

Csatlakozás és folyamatos működtetés: A DPR rendszeres megvalósítása, az eredményeket disszeminációja belső és külső érdekelt felek körében.

Módszertani megközelítés: Saját módszertannal célszerű kiegészíteni a DPR felméréseket, fókuszálva a hallgatói és végzetek visszajelzéseire, munkaerőpiaci érvényesülésükre. Az eljárások folyamatosan fejlődnek a GDPR szabályoknak megfelelően, ugyanakkor érdemes elgondolkodni a válaszok összekötésének lehetőségéről (a válaszadó hozzájárulása alapján), hogy az intézményi információs tárházhoz hozzá lehessen illeszteni az eredményeket, természetesen anonim módon biztosítva lehetőséget a szükséges elemzések megvalósítása során.

Ösztönzési mechanizmusok: A kitöltési arányok növelése érdekében célszerű nyereményjátékot hirdetni, a nyereményeket elegendő az intézményi merchandise termékekre korlátozni, a válaszadókat jobban

megmozgatja, mint egy nagy összegű vagy értékű, de nem intézményhez kötődő díj.

**Informatikai fejlesztések:** Egy saját lekérdező rendszer kialakítása vagy pedig egy nemzetközileg elismert szoftver licencelése és testreszabása, pilot felmérések, módszertani útmutatók kidolgozása.

**Adatfeldolgozás és disszemináció:** Az összegyűjtött adatok elemzése, kutatási jelentések készítése, kari és intézményi szintű visszajelzések, online felület fejlesztése az adatok hozzáférhetőségének biztosítása érdekében.

### **Egyéb központi felmérések**

**Belső médiahasználati szokások:** A hallgatók és dolgozók médiahasználati szokásainak vizsgálata, amely segíti a digitális oktatási stratégiák finomítását és a hallgatói élmény javítását.

**Elsőéves hallgatók megkérdezése:** Az egyetemi beilleszkedés és a felvételi folyamat értékelése, az átmenet támogatása középiskolából a felsőoktatásba.

**Erasmus hallgatói felmérések:** A bejövő és kimenő hallgatók tapasztalatainak értékelése, a nemzetközi programok finomítása érdekében.

**Felvételiző hallgatók megkérdezése:** A felvételi döntés mögött álló tényezők és információforrások vizsgálata, az intézmény beiskolázási stratégiájának javítása céljából.

Külföldiek körében folytatott felmérések: A külföldi hallgatók elégedettségi vizsgálatai, a nemzetköziesítési stratégia támogatása érdekében.

Munkavállalói felmérések: A dolgozók elégedettségének és motivációjának értékelése, a munkahelyi környezet javítása céljából.

### **Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) elemzések**

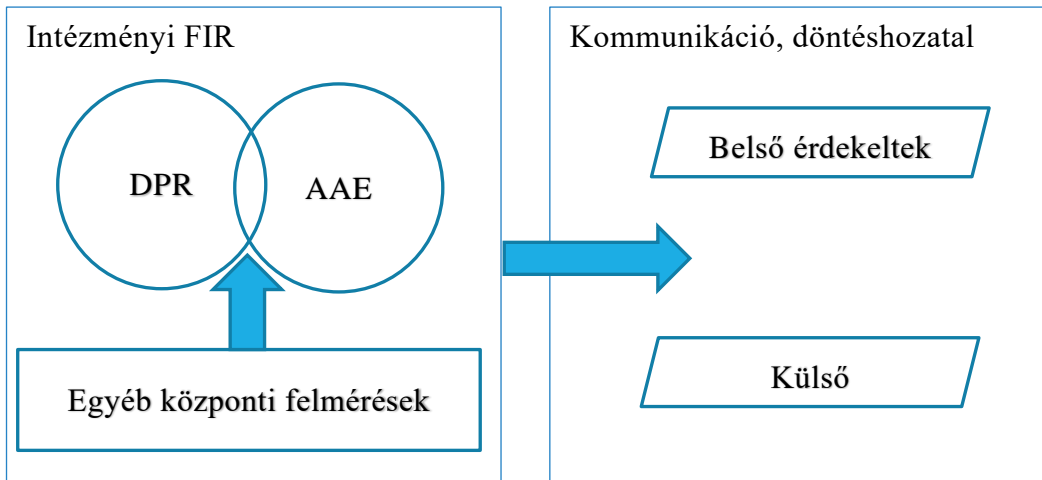
Adatforrások összekapcsolása: A végzettekre vonatkozó objektív adatok integrálása más államigazgatási adatbázisokkal, a munkaerőpiaci helyzet átfogó értékelése céljából.

Adatszolgáltatás és benchmarkok: Az intézményi és országos adatok összevetése, a végzettek munkaerőpiaci státusza, jövedelem, elhelyezkedési idő stb. alapján.

Adatvizualizáció és disszemináció: Power BI-alapú vizualizációk, Excel fájlok készítése és eljuttatása a döntéshozók számára, az adatok értelmezésének és felhasználásának támogatása érdekében.

### **Áttekintés**

A központi felmérések és kutatások átfogó képet nyújtanak a hallgatók, végzettek és dolgozók tapasztalatairól és elégedettségéről, támogatva ezzel az intézmény folyamatos fejlődését és alkalmazkodását a változó környezethez.



19. ábra: A központi kutatások koncepcionális modellje

*Forrás: saját szerkesztés*

Az összegyűjtött adatok és elemzések alapján konkrét javaslatok fogalmazhatóak meg az intézményi döntéshozatal javítására, a hallgatói és dolgozói élmény növelésére, valamint a versenyképességének fokozására. (19. ábra)



## 5. Összegzés

A szakkönyvben alapvetően Európára vonatkozó, több országon átívelő pályakövetési felmérések oldaláról közelítettem meg az adatalapú döntéshozatal témáját, mivel ez az a szint, amely releváns Magyarország, illetve a magyar felsőoktatás számára. A több évtizede elindult kezdeményezésekhez hazánk is csatlakozott az utóbbi időszakban. Azt tapasztaltuk, hogy európai szinten alapvetően egy egységesítési törekvés áll a felmérések mögött, hogy könnyebben el lehessen érni a tőke, az áruk és az emberek szabad áramlását az egységes gazdasági tér célkitűzésének értelmében. Az egységes felsőoktatási tér programnak köszönhetően közeledtek egymáshoz az oktatási rendszerek, lehetővé vált az átjárás, a programok egymásnak való megfeleltetése, és így egy rugalmasabb felsőoktatási rendszer alakult ki.

A felsőoktatás és a munkaerőpiac egymáshoz való viszonya sokat változott az elmúlt évszázadok alatt, a legutóbbi időszakban egy szerves egymásrataltságot azonosíthattunk. Ebből adódóan megvizsgáltam a mindkét elemhez kapcsolódó érdekelti rendszer szereplőit, hogy rendszerszinten lássuk az igényeket, elvárásokat, és azokat a tényezőket, amelyeknek meg kell felelni a komplex és gyorsan változó környezetben. Egyértelmű, hogy fontos az elhelyezkedés gyorsasága, a kompetenciák fejlesztése, a végzettséghez való illeszkedés vizsgálata is, azonban mindenképpen figyelembe kell venni, hogy a rendszer mozgatórugója (közvetetten vagy közvetlenül) a pénz, és így elvárható, hogy a befektetett egységnyi pénz megtérüljön, ez mozgatja a szereplőket. Akár a kiadási (kormány, oktatáspolitikai, intézményvezetők, munkáltatók, családok/egyének), akár a bevételi oldalról (kormány – adókon keresztül,

munkáltatók – hozzáadott értéken keresztül, végzetek) közelítjük meg a kérdést, mindenképpen kiemelendő, hogy leegyszerűsítve egy közgazdasági költség-haszon elemzést kell elvégezni. Ennek révén lehet megállapítani, hogy a felsőoktatás és a munkaerőpiac megfelelően tud-e együttműködni, illetve a társadalmi-gazdasági beágyazottság szintje kielégíti-e a vele szemben támasztott elvárásokat. Igaz, hogy ez a megállapítás több problémát is felvet: az egyén költsége az, amit a képzésre fordít (tandíj, megélhetés stb.), hozama a képzés révén elérhető jövedelem-többlet adott időtávon. Az állam költsége az, amit a felsőoktatásra fordít, eredmény, ha ezt meg tudja spórolni magántőkék bevonásával, hozama viszont nehezen mérhető, mert igencsak áttételes és elsődlegesen nem nála realizálódik, hanem a társadalom tagjainál. A vállalat pedig nagyon áttételesen, adókkal támogatja a felsőoktatást finanszírozó államot, vagy ösztöndíjakat, pályázatokat hirdet meg, haszna az, hogy jó vagy rossz munkaerőt kap, de a költség/haszon arány itt is nehezen kalkulálható közvetlenül. Épp ezen áttételes (nehezen átlátható) megtérülési hatás miatt az egyes szereplők nem mindig érzik-látják ebben a folyamatban a saját befektetői érdekeltségüket és hasznukat.

Magyarországon a világon egyedülálló módon már a 70-es években elindult egy longitudinális pályakövetési program, viszont pár év után külső tényezők következtében megállt a folyamat. Ezt követően a 90-es évek közepén, végén találtam újabb kezdeményezéseket, mint a FIDÉV, az Universitas Press, az MKIK GVI vagy a BME kutatásai, felmérései. A jó példa alapján a millenniumot követően több intézmény is elindította saját pályakövetési programját, 2004-től különböző uniós források segítségével alapították meg a saját karrier-, alumni- és/vagy pályakövetési irodájukat. Először 2006-tól volt kötelező pályakövetési vizsgálatot folytatni az

államilag finanszírozott intézményekben, ezek viszont nem rendelkeztek a szükséges szakmai tapasztalattal, technikai tudással, infrastruktúrával, humán erőforrással. Az elindult programok heterogenitásából, rendszertelenségéből, sporadikusságából adódóan, az Educatio Nkft. közreműködésével a 2010-es év tekinthető a magyar Diplomás Pályakövetési Rendszer létrejöttének, mivel ettől kezdve valósulnak meg rendszeresen pályakövetési felmérések, közös módszertannal, azonos elvek és kérdőívek segítségével. A törvényi szabályozás megerősítette (2011, 2015) a pályakövetés szerepét az intézmények feladatkörében, és napjainkban már rendszeresnek tekinthető ez a tevékenység.

A DPR felfutása mögött a felsőoktatási adatalapú döntéshozatal igényének növekedése áll, mivel egy olyan eszköz került a felsőoktatási intézmények és a kormány kezébe, amelynek köszönhetően – a korlátozó tényezők figyelembe vétele mellett – pontos információkhoz juthatnak az adott intézmény adott képzésére vonatkozóan. A hagyományos DPR mellett megjelent az Adminisztratív Adatbázisok Integrációja is, amely az adminisztratív, objektív, rendelkezésre álló adatok összekapcsolására épül. A DPR és az AAE sok tekintetben kiegészíti egymást, viszont az adatfelvétel sajátosságaiból adódóan a DPR nem integrálható az AAE-be, amelyet pedig kívánatosnak tartok a jövőbeli fejlesztések során.

Az elmúlt évek tapasztalatai egyértelműen igazolják, hogy az országos és intézményi Diplomás Pályakövetési Rendszer sikeresen kialakult és hatékonyan működik Magyarországon. A hazai rendszer felépítése és tartalma szorosan illeszkedik a nemzetközi gyakorlathoz, így lehetőség nyílik arra, hogy hazánk aktívan részt vegyen a több országra kiterjedő pályakövetési programokban. Ez nemcsak a nemzetközi együttműködést erősítheti, hanem hozzájárulhat a hazai felsőoktatás versenyképességének

növeléséhez is. A globális trendekhez való igazodás lehetőséget teremt arra, hogy a magyar intézmények is felzárkózzanak a világ élvonalához. Emellett a nemzetközi pályakövetési programokban való részvétel révén értékes tapasztalatokat és jó gyakorlatokat is áttemelhetünk a hazai rendszerbe.

A kutatási eredmények világosan mutatják, hogy a diplomás pályakövetés aktuális és releváns adatokat szolgáltat a volt hallgatók munkaerő-piaci tevékenységéről és karrierútjáról. Ennek tükrében kulcsfontosságú, hogy az intézmények nagyobb hangsúlyt fektessenek a DPR eredményeinek kommunikációjára, hogy ezek az értékes információk minél szélesebb körben hasznosuljanak a jövőben. Az átlátható és rendszeres kommunikáció nemcsak a hallgatók és a munkaerőpiac számára hasznos, hanem az intézmények belső fejlesztéseit is támogatja. A DPR adatok alapján történő stratégiai döntéshozatal révén az egyetemek hatékonyabban reagálhatnak a munkaerőpiac változásaira. Ez hosszú távon a felsőoktatás minőségének és versenyképességének javulását eredményezheti.

A kutatási jelentések jelentős segítséget nyújtanak az egyetemek működésének értékelésében, valamint a potenciális hallgatók tájékozódásában, ezáltal vonzóbbá téve az intézményeket a leendő hallgatók számára. Ez javíthatja mind a hazai, mind a nemzetközi versenyképességet. Hosszú távon várható, hogy a piacképesebb szakokra nagyobb lesz a jelentkezési kedv, ami több forrást és fejlesztést hozhat egyes karok számára. Ez a változás hozzájárulhat a túlkínálatot mutató szakmák tömegképzésének megszűnéséhez, az oktatás színvonalának javításához, valamint az oktatási tananyag tervezésében meghatározó szerepet kaphatnak azok az ismeretek, amelyek iránt a munkaerőpiac nagyobb keresletet mutat. A pontosabb pályakövetési adatok révén az egyetemek testreszabottabb képzéseket kínálhatnak, amelyek jobban

megfelelnek a munkaerőpiac igényeinek. Ez a folyamat hozzájárulhat a diplomás munkanélküliség csökkentéséhez is.

Az intézmények gazdasági szempontból is hatékonyabbá válhatnak, mivel erőforrásaikat az aktuális adatok alapján tudják optimálisan elosztani a karok és képzések között. Az eredmények alapján fejlesztett karrierszolgáltatások segíthetik a friss diplomásokat a hatékonyabb munkaerő-piaci jelenlétben, és hozzájárulhatnak a régióra jellemző társadalmi feszültségek csökkentéséhez is. Az adatalapú tervezés lehetővé teszi, hogy az egyetemek gyorsabban és hatékonyabban reagáljanak a munkaerőpiaci változásokra. Az intézmények gazdasági stabilitása hosszú távon is biztosíthatóvá válik, ha a képzési kínálat folyamatosan igazodik a piaci igényekhez.

A Pécsi Tudományegyetem DPR eredményei és az azokból levonható következtetések fontos alapot nyújtanak a központi és kari tervek kidolgozásához. Ezek a tervek hozzájárulnak a képzések és szolgáltatások folyamatos fejlesztéséhez, valamint a hallgatói és munkaerő-piaci elvárásoknak való megfeleléshez. E célok elérése biztosítja, hogy a végzett hallgatók később visszatérjenek, ajánlják és támogassák az intézményt. Az eredmények további elemzése újabb lehetőségeket tárhat fel a képzések fejlesztésére. A folyamatos visszajelzések és elemzések segítik az egyetemeket abban, hogy versenyképes és piacképes képzéseket nyújtsanak. A hallgatói elégedettség növekedése hosszú távon az intézmény hírnevét és vonzerejét is fokozhatja.

Összességében a DPR jelentős hatást gyakorol mind az intézmények működésére, mind a hallgatók karrierútjának alakulására, és ezzel hozzájárul a magyar felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti kapcsolat

további erősítéséhez. Az ebben a szakkönyvben bemutatott kutatások és elemzések remélhetőleg hasznos információkat és inspirációt nyújtanak mindazok számára, akik elkötelezettek a felsőoktatás fejlesztése iránt. A DPR adatok alapján az intézmények képesek lesznek jobban reagálni a munkaerőpiaci igényekre, és célzottabb képzési programokat kidolgozni. Ez a fejlődés elősegíti a magyar felsőoktatás nemzetközi versenyképességének javítását. A szakkönyv célja, hogy támogassa a hazai és nemzetközi együttműködést ezen a területen, és hozzájáruljon a magyar felsőoktatási intézmények sikeres jövőjéhez.

## 6. Irodalomjegyzék

- Allen, J., Arnesen, C. Å., Calmand, J., Frontini, M., Paul, J.-J., Rostan, M., Schomburg, H., Støren, L. A., Teichler, U., & Velden, R. v. d. (2007). *The flexible professional in the knowledge society: General results of the REFLEX project*.
- Allen, J., & Van der Velden, R. (2009). *Competencies and early labour market careers of higher education graduates*. University of Ljubljana.
- Almond-Dannenbring, T., Easter, M., Feng, L., Guarcello, M., Ham, M., Machajewski, S., Maness, H., Miller, A., Mooney, S., & Moore, A. (2022). A framework for student success analytics. *EDUCAUSE Publications*.
- Altbach, P. (2006). The dilemmas of ranking. *International higher education*(42).
- Ásványi, Z., Barakonyi, E., Galambosné Tiszberger, M., László, G., Sipos, N., & Vámosi, T. (2015). *Baranya Megye Foglalkoztatási Stratégiája*. Baranya Megyei Önkormányzat.
- Balázs, É., Einhorn, Á., Fischer, M., Győri, J., Halász, G., Havas, A., Kovács, I. V., Lukács, J., Szabó, M., & Wolfné, B. J. (2011). *Javaslat a nemzeti oktatási innovációs rendszer fejlesztésének stratégiájára*. Oktatókutató és Fejlesztő Intézet (OFI).
- Balázs, L., Molnár, M., András, I., & Sitku, K. (2020). Társadalmi felelősségvállalás a felsőoktatásban – egy hazai jógyakorlat bemutatása. *Civil Szemle*, 17(3), 5-25.
- Balogh, G. (2015). A regionális tehetséggazdálkodás vizsgálati módszerei a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar

- hallgatóinak példáján. *Tér és Társadalom*, 29(2), 127-148.  
<https://doi.org/10.17649/tet.29.2.2664>
- Balogh, G., Sipos, N., & Rideg, A. (2020). A javadalmazási rendszerek hatása a magyarországi kis- és középvállalati szektorban. *Közgazdasági Szemle*, 67(12), 1217-1244.  
<https://doi.org/10.18414/KSZ.2020.12.1217>
- Balogh, G., Szabó-Bálint, B., & Uhrin, A. (2023). A közzgazdászhallgatók reális vagy irreális bérvárakozásait befolyásoló tényezők és a munkatapasztalat összefüggései. *Közgazdasági Szemle*, 70(11), 1261-1287. <https://doi.org/10.18414/ksz.2023.11.1261>
- Bángi-Magyar, A., Farkas, K., Horváth, T., & Kiss, L. (2010). *AVIR kézikönyv. Stratégiaalkotás, VIR, stratégiai mutató, adattár, felsőoktatási menedzsment*. Educatio Kft.
- Berács, J., Derényi, A., Kováts, G., Polónyi, I., & Temesi, J. (2015). *Magyar felsőoktatás 2014. Stratégiai helyzetértékelés*. BCE NFKK.
- Berde, É. (2010). Óvatosan a diplomás pályakövetés elvárásaival. *Educatio*, 19(3), 448-459.
- Bocsi, V. (2013). Munkaértékek a felsőoktatásban. In T. Darvai (Ed.), *Felsőoktatás és munkaerőpiac: eszményektől a kompetenciák felé* (pp. 67-85). Belvedere Meridionale.
- Bruhn, M., de Souza Leão, L., Legovini, A., Marchetti, R., & Zia, B. (2016). The Impact of High School Financial Education: Evidence from a Large-Scale Evaluation in Brazil. *American Economic Journal: Applied Economics*, 8(4), 256-295.  
<https://doi.org/10.1257/app.20150149>
- Campbell, M., Devine, J., González, J., Halász, G., Jenner, C., & Jonk, A. (2010). New skills for new jobs: Action now. A report by the Expert



- Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission. In.
- CEDEFOP. (2008). *Skill needs in Europe: focus on 2020*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J., & Cai, S. (2021). Employability in higher education: a review of key stakeholders' perspectives. *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16-31. <https://doi.org/10.1108/heed-03-2021-0025>
- Chevalier, A. (2003). Measuring Over-Education. *Economica*, 70(279), 509-531. <http://www.jstor.org/stable/3549038>
- COM. (2008). *Új munkahelyekhez szükséges új készségek: A munkaerő-piaci és a képzettségi igények előrejelzése és összehangolása*.
- Csernovitz, A., & Szegedi, E. (2012). *Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás*. Tempus Közalapítvány.
- Csíkszentmihályi, M., Rathunde, K., & Whalen, S. (2010). *Tehetséges gyerekek*. Nyitott Könyvműhely.
- Dános, Z. (2021). *A társadalmi felelősségvállalás formái a magyar felsőoktatásban* [Széchenyi István Egyetem Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola]. MTMT. Győr.
- Dános, Z., & Reisinger, A. (2020). Az egyetemi társadalmi felelősségvállalás koncepciója. *Civil Szemle*, 17(1), 5-18.
- Decuyper, M., & Landri, P. (2021). Governing by visual shapes: University rankings, digital education platforms and cosmologies of higher education. *Critical Studies in Education*, 62(1), 17-33.
- Dinya, L. (2010). Stratégiai gondolkodás és menedzsment-szemlélet a modern felsőoktatásban. In A. Bángi-Magyar & K. Farkas (Eds.), *Stratégiai gondolkodás a felsőoktatásban* (pp. 34-69). Educatio Kft.

- Doğan, M., & Arslan, H. (2024). Is the Productivity of Faculty Members Sustainable? The Perspective of Faculty Members. *Trends in Higher Education*, 3(2), 356-372. <https://doi.org/10.3390/higheredu3020022>
- Dudás, K., & Pavluska, V. (2015). A Pécsi Tudományegyetemen tanuló külföldi hallgatók egyetemi és városi szolgáltatásokkal kapcsolatos véleményének vizsgálata, 2015. In (pp. 1-99). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Duga, Z. (2016). *Az alumni szolgáltatások szerepe a hazai egyetemek működésében* [Pécsi Tudományegyetem]. MTMT. Pécs. <https://m2.mtmt.hu/api/publication/26291292>
- EEM. (2014). Fokozatváltás a felsőoktatásban - A teljesítményelvű felsőoktatás fejlesztésének irányvonalai. In: Emberi Erőforrások Minisztériuma.
- ENQA. (2009). Standards and guidelines for quality assurance in the European Higher Education Area (ESG). In: ENQA Brussels.
- Etzkowitz, H. (1993). Technology transfer: The second academic revolution. *Technology Access Report*, 6(7), 7-9.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (1995). The Triple Helix--University-industry-government relations: A laboratory for knowledge based economic development. *EASST review*, 14(1), 14-19.
- Európai Bizottság. (2017). A Tanács ajánlása a pályakövetésről. COM(2017)249. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0249&from=HU>
- European Commission. (2010a). EUROPE 2020. a strategy for smart, sustainable and inclusive growth COM(2010) 3.3.2010. In: European Commission.

- European Commission. (2010b). Youth on the Move An initiative to unleash the potential of young people to achieve smart, sustainable and inclusive growth in the European Union. In: European Commission.
- European Union. (2014a). *Education and Training Monitor 2014 – Volume I*. European Union.
- European Union. (2014b). *Education and Training Monitor 2014 – Volume II*. European Union.
- Fábri, G. (2008). Magyar felsőoktatási rangsorok–tíz év tükrében. *Közgazdasági Szemle*, 55(12), 1116-1119.
- Fábri, G. (2010). Felsőoktatási rangsorok és az intézményi marketingkommunikáció. In M. Töröcsik & G. Kuráth (Eds.), *Egyetemi marketing. Marketing a felsőoktatásban* (pp. 233-248). Pécsi Tudományegyetem.
- Fábri, G. (2013). Kutatóegyetemi kérdőjelek: rangsorok és viták. *HVG*, 35(6), 58.
- Farkas, S., Koltai, J. P., & Lukovszki, L. (2015). The entrepreneurial perceptions and motivations of Hungarian students. an empirical study. *Marketing & Menedzsment*, 49(1), 71-86.
- Farkasné Kurucz, Z., Lóránd, B., & Balogh, G. (2010). Kölcsönös előnyökön alapuló kapcsolatok kialakítása a felsőoktatási intézmények és a munkaadók között. *Vezetéstudomány*, 41(11), 31-43.
- Fehérvári, A., & Szemerszki, M. (2005). Diplomások pályakövetése az Unióban. In *Kutatási előtanulmányok a felsőoktatásról* (pp. 51-62). Felsőoktatási Kutatóintézet (FKI).

- Fényes, H., Mohácsi, M., & Pusztai, G. (2021). Belépéskori és tanulmányok alatti karriertudatosság a felsőoktatásban. *Civil Szemle*, 2021. 4. szám, 69-87.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64(4), 489-499. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.013>
- Gaebel, M., Hauschildt, K., Mühleck, K., & Smidt, H. (2012). *Tracking learners' and graduates' progression paths TRACKIT*. European University Association Brussels.
- Galasi, P., Nagy, G., & Varga, J. (2004). *Fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999–2003 (Jelentés a FIDÉV kutatás első követéses felvételének eredményeiről)*.
- Galasi, P., Varga, J., & Csaba, L. (2005). *Munkaerőpiac és oktatás*. MTA Közgazdaságtudományi Int.
- Galuska, J., Molnár, S., Szabó, I., Szabó, T., & Wintermantel, Z. (1999). A Budapesti Műszaki Egyetem friss diplomásainak elhelyezkedési esélyei. (Felmérés a BME-n 1997-ben végzettek körében). In (pp. 20-30).
- Garai, O., & Veroszta, Z. (2013). *Frissdiplomások, 2011*. Educatio Kft.
- García-Aracil, A., & Van der Velden, R. (2007). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55(2), 219-239. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9050-4>
- González, J., & Wagenaar, R. (2008). *Universities' contribution to the Bologna Process*.
- Gwosc, C., Hauschildt, K., Wartenbergh-Cras, F., & Schirmer, H. (2021). *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe:*

- Eurostudent VII 2018-2021/ Synopsis of Indicators.* wbv Media GmbH & Company KG.
- Hajdu, M., Nyíró, Z., Türei, G., Tóth, I. J., & Varga, A. (2015). *Adatok a felsőoktatásról és a diplomások foglalkoztatásáról. Tények & összefüggések* (Vol. 2). MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet.
- Hamar, F. (2013). Egy pszichológus, aki közgazdasági Nobel díjat kapott.: Daniel Kahneman. In F. Hamar (Ed.), *Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok* (pp. 41-59). Budapesti Gazdasági Főiskola Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar.
- Hámori, Á., Harkányi, Á., Iharosi, T., Seli, J., & Szemerszki, M. (2021). *A hallgatók és az intézmények sokfélesége a felsőoktatásban. Az EUROSTUDENT VII nemzetközi hallgatói kutatás magyarországi eredményei.* Oktatási Hivatal.
- Henczi, L., & Zöllei, K. (2007). *Kompetenciamenedzsment.* Perfekt Zrt.
- Héráné Tóth, A., Sipos, N., & Kuráth, G. (2015). Felvételizők körében végzett standard írásbeli megkérdezés 2015. év - gyorsjelentés. Pécsi Tudományegyetemre felvételizők kutatása. In (pp. 1-27). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Héráné Tóth, A., Sipos, N., & Kuráth, G. (2017). Felvételizők körében végzett standard írásbeli megkérdezés 2017. év - gyorsjelentés. Pécsi Tudományegyetemre felvételizők kutatása. In (pp. 1-23). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Héráné Tóth, A., Sipos, N., & Kuráth, G. (2018). Felvételizők körében végzett standard írásbeli megkérdezés 2018. év - gyorsjelentés. Pécsi Tudományegyetemre felvételizők kutatása. In (pp. 1-22). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.

- Hivatalos Lap. (2006). Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása (2006. december 18.) az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról. In (Vol. L394/14).
- Horváth, D. (2008). Hazai gyakorlatok a diplomás pályakövetésben. In T. Horváth, L. Kiss, I. Fábri, & A. Nyerges (Eds.), *Diplomás pályakövetés I. Hazai és nemzetközi tendenciák* (pp. 9-51). Educatio Kft.
- Horváth, T., Kiss, L., Nyerges, A., & Roberts, É. (2009). *Diplomás Pályakövetés. Kézikönyv*. Educatio Nkft.
- Howard-Jones, P. A., Washbrook, E. V., & Meadows, S. (2012). The timing of educational investment: A neuroscientific perspective. *Developmental Cognitive Neuroscience*, 2, S18-S29. <https://doi.org/10.1016/j.dcn.2011.11.002>
- Jarjabka, Á., Kuráth, G., Sipos, N., Venczel-Szakó, T., Szabó-Bálint, B., Balogh, G., & Uhrin, A. (2020). Rugalmasság, produktivitás vagy elszigeteltség? Avagy a COVID–19 hatása a felsőoktatásban oktatók munkavégzésére = Flexibility, Productivity or Isolation? The Impact of COVID-19 on the Work of Lecturers in Higher Education. *Magyar Tudomány*, 181(12), 1698-1710. <https://doi.org/10.1556/2065.181.2020.12.14>
- Jóna, G. (2013). A felsőoktatás és foglalkoztathatóság integrációjának technikái. In T. Darvai (Ed.), *Felsőoktatás és munkaerőpiac: eszményektől a kompetenciák felé* (pp. 32-54). Belvedere Meridionale.
- Kabai, I., Kabainé Tóth, K., Krisztián, V., & Kenéz, A. k. (2011). Párbeszéd a kompetenciák nyelvén [Dialogue in the language of competencies]. *Felsőoktatási Műhely*, 4, 65-80.

- Karoliny Mártonné Csetneki, Z., & Balogh, G. (2017). A vertikális és horizontális integráció rendszere. EEM-stratégia, -tervrendszer, -értékelés és -kontrolling. In Z. Karoliny Mártonné Csetneki & J. Poór (Eds.), *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv* (pp. 397-431). Wolters Kluwer Kft.
- Kiss, L., & Horváth, D. (2008). Nemzetközi és hazai tendenciák a diplomás pályakövetésben. *Felsőoktatási Műhely*, 2008(3), 77-87.
- Kiss, L., & Kiss, P. (2009). Nemzetközi és hazai gyakorlatok, történeti áttekintés. In T. Horváth, L. Kiss, A. Nyerges, & É. Roberts (Eds.), *Diplomás Pályakövetés. Kézikönyv* (pp. 13-2853-2870). Educatio - OFIK.
- Kiss, P. (2010). Felsőfokú kompetenciákról nemzetközi kitekintésben. In F. k. n. kitekintésben (Ed.), *Kompetenciamérés a felsőoktatásban, Diplomás Pályakövetés III* (pp. 15-24). Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság – Felsőoktatási Igazgatóság.
- Kővári, G., & Polónyi, I. (2006). A felsőfokú képzés és a gazdaság szakemberigényének összehangolási lehetőségei. In: OFA Pályázat.
- Krawitz, M., Law, J., & Litman, S. (2018). How higher-education institutions can transform themselves using advanced analytics. *McKinsey & Company*.
- Kuleto, V., Ilić, M., Dumangiu, M., Ranković, M., Martins, O. M., Păun, D., & Mihoreanu, L. (2021). Exploring opportunities and challenges of artificial intelligence and machine learning in higher education institutions. *Sustainability*, 13(18), 10424.
- Kuráth, G. (2013). *Intézményi Diplomás Pályakövetés. DPR a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.

- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2011). *Munkatársi elégedettség-vizsgálat 2011. Munkatársi vizsgálat a Pécsi Tudományegyetem dolgozói körében*. Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2012). *Felvételizők körében végzett standard írásbeli megkérdezés 2012. év - gyorsjelentés*.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2013a). Elsőéves hallgatók körében végzett kutatás a Pécsi Tudományegyetemen, 2013. In (pp. 1-22). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2013b). Felvételizők körében végzett standard írásbeli megkérdezés 2013. év - gyorsjelentés. In. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2014a). *Diplomás Pályakövető Rendszer 2014-es hallgatói motivációs vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2014b). *Diplomás Pályakövető Rendszer 2014-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2014c). *Elsőéves hallgatók körében végzett kutatás a Pécsi Tudományegyetemen, 2014*.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2014d). Felvételizők körében végzett standard írásbeli megkérdezés 2014. év - gyorsjelentés. In. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2015a). *Diplomás Pályakövető Rendszer 2015-ös pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2015b). Elsőéves hallgatók körében végzett kutatás a Pécsi Tudományegyetemen, 2015. In (pp. 1-35). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.



- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2016a). *Diplomás Pályakövető Rendszer 2016-os pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2016b). Elsőéves hallgatók körében végzett kutatás a Pécsi Tudományegyetemen, 2016. In (pp. 1-36). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2016c). Felvételizők körében végzett standard írásbeli megkérdezés 2016. év - gyorsjelentés. Pécsi Tudományegyetemre felvételizők kutatása. In (pp. 1-29). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2017a). *Diplomás Pályakövető Rendszer 2017-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2017b). PTE belső médiakutatás 2017. In (pp. 1-42). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2018a). *Diplomás Pályakövető Rendszer 2018-as pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2018b). *Munkatársi elégedettség-vizsgálat 2017: Munkatársi vizsgálat a Pécsi Tudományegyetem dolgozói körében*.
- Kuráth, G., Kiss, T., Kovács, Á., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2012). *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2012-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Kovács, Á., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2013). *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2013-as pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.  
<https://doi.org/10.13140/2.1.3443.9680>

- Kuráth, G., Kovács, Á., Kiss, T., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2011). *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2011-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Kovács, Á., Kiss, T., Szücs, K., Galambosné Tiszberger, M., Héráné Tóth, A., & Sipos, N. (2011). *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2010-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Poór, J., Héráné Tóth, A., Sipos, N., & Kiss, V. (2010). *Munkatársi elégedettség-vizsgálat 2010. Munkatársi vizsgálat a Pécsi Tudományegyetem dolgozói körében*. Pécsi Tudományegyetem.
- Kuráth, G., Sipos, N., & Héráné Tóth, A. (2017). Elsőéves hallgatók körében végzett kutatás a Pécsi Tudományegyetemen, 2017. In (pp. 1-49). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Lauder, H., & Mayhew, K. (2020). Higher education and the labour market: an introduction. 46(1), 1-9. <https://doi.org/10.1080/03054985.2019.1699714>
- Lees, D. (2002). Graduate employability–Literature review, University of Exeter. In.
- Lengyel, I. (2021). Látlelet a hazai közgazdasági felsőoktatásról az egyetemek fenntartóváltása előtt. *Közgazdasági Szemle*, 68(10), 1055-1088. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2021.10.1055>
- Lukovszki, L. (2011). Vállalkozói személyiségjegyek–avagy mi teszi a vállalkozót? *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 42(11), 16-30. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2011.11.02>
- Lukovszki, L. (2015). Generációk és vállalkozók. *Marketing & Menedzsment*, 49(4), 52-63.

- Magdalena, R., Logica, B., & Zamfiroiu, T. (2015). Forecasting public expenditure by using feed-forward neural networks. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 28(1), 668-686. <https://doi.org/10.1080/1331677x.2015.1081828>
- Magyar Közlöny. (2011). 2011. évi CCIV. évi törvény a nemzeti felsőoktatásról. *Magyar Közlöny*(165), 41181-41247.
- Magyar Közlöny. (2015). 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról. *Magyar Közlöny*(48), 4617-4674.
- Magyarország Kormánya. (2015a). Elkészült az új felsőoktatási szakstruktúra-javaslat - Több új képzés is megjelenik 2016-tól. *kormany.hu*. <https://2015-2019.kormany.hu/hu/emberi-eroforrasok-miniszteriuma/felsooktatasert-felelos-allamtitkarsag/hirek/elkeszult-az-uj-felsooktatasi-szakstruktura-javaslat>
- Magyarország Kormánya. (2015b). *Útjára indul a duális felsőoktatási képzés. 2015. április 17.*
- Majó, Z., Vajkai, A., & Balogh, G. (2023). Az emberierőforrás-menedzselés információs és tervezési támogatása. In G. Balogh & Z. Karoliny Mártonné Csetneki (Eds.), *Az emberi erőforrások menedzselése* (pp. 364-399). Akadémiai Kiadó.
- Marginson, S., & Van der Wende, M. (2007). To rank or to be ranked: The impact of global rankings in higher education. *Journal of studies in international education*, 11(3-4), 306-329.
- Markus, G., & Rideg, A. (2021). Understanding the connection between SMEs' competitiveness and cash flow generation: an empirical analysis from Hungary. *Competitiveness Review: An International*

- Business Journal*, 31(3), 397-419. <https://doi.org/10.1108/cr-01-2020-0019>
- Mayer-Schönberger, V., & Cukier, K. (2018). *Big Data: Forradalmi módszer, amely megváltoztatja munkánkat, gondolkodásunkat és egész életünket*. HVG Kiadó Zrt.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence.". *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Miniszterelnökség. (2014). *Magyarország Partnerségi Megállapodása a 2014–2020-as fejlesztési időszakra*. Miniszterelnökség a Nemzetgazdasági Minisztérium és a Nemzetgazdasági Tervezési Hivatal Retrieved from [http://palyazat.gov.hu/szechenyi\\_2020](http://palyazat.gov.hu/szechenyi_2020)
- Miniszterelnökség. (2015). *Magyarország 2015. évi nemzeti reform programja*. Miniszterelnökség Retrieved from [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/nrp2015\\_hungary\\_hu\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/nrp2015_hungary_hu_0.pdf)
- Mönks, F. J., & Peters, W. A. (1992). *Talent for the future: Social and personality development of gifted children: Proceedings of the ninth world conference on gifted and talented children*. Assen: Van Gorcum.
- Muehleck, K. (2012). On the tracks of students and graduates: methods and uses of tracking procedures in the European Higher Education Area. In A. Curaj, P. Scott, L. Vlasceanu, & L. Wilson (Eds.), *European Higher Education at the Crossroads: Between the Bologna Process and National Reforms* (pp. 223-243). Springer.
- Mühleck, K. (2016). *Testing the feasibility of European graduate study. Final report of the Eurograduate feasibility study*. German Center for Higher Education Research and Science Studies.

- Mühleck, K., Meng, C., Unger, M., & Hoffstätter, U. (2021). EUROGRADUATE Pilot Survey 2018. In: Hanover: German Centre for Higher Education Research and Science Studies (DZHW).
- Nárai, M., & Reisinger, A. (2016). *Társadalmi felelősségvállalás és részvétel. A lokális és területi közösségi folyamatokban*. Dialóg Campus Kiadó.
- Nyüsti, S., & Veroszta, Z. (2014). *Diplomás pályakövetési adatok 2013 - Adminisztratív adatbázisok integrációja*. Educatio Kft.
- OECD. (2016). *Education at a Glance 2016 OECD Indicators*. OECD Publishing.
- Oktatási Hivatal. (2017). *DPR Adminisztrációs Adatbázisok Egyesítése adatszolgáltatás a Felsőoktatás Intézmények számára*. Oktatási Hivatal.
- Oktatási Hivatal. (2018). *DPR Adminisztrációs Adatbázisok Egyesítése adatszolgáltatás a Felsőoktatás Intézmények számára*. Oktatási Hivatal.
- Oktatási Hivatal. (2020). *DPR Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) intézményi adatterítés*. Oktatási Hivatal.
- Oktatási Hivatal. (2023a). *DPR Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) 2022 intézményi adatterítés*. Oktatási Hivatal.
- Oktatási Hivatal. (2023b). *DPR Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) 2023 intézményi adatterítés*. Oktatási Hivatal.
- Orr, D., Gwosc', C., & Netz, N. (2011). Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. Synopsis os indicators. Final report. Eurostudent IV 2008–2011. In. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Papszt, M. (2010). Felsőoktatási hallgatók jövedelmi várakozásai. *Felsőoktatási Műhely*, 3, 53-68.

- Pavluska, V., & Pál, E. (2016). A Pécsi Tudományegyetemen tanuló külföldi hallgatók egyetemi és városi szolgáltatásokkal kapcsolatos véleményének vizsgálata, 2016. In (pp. 1-117). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Pécsi Tudományegyetem. (2022). *2/2022. számú rektori utasítás a Pécsi Tudományegyetemen folytatandó oktatási, üzleti és tudományos célú közvélemény kutatások és piackutatások rendjéről*. Pécsi Tudományegyetem.  
[https://adminisztracio.pte.hu/sites/adminisztracio.pte.hu/files/files/Adminisztracio/Szabalyzatok\\_utasitasok/Rektori\\_utasitas/2022/2\\_2\\_022\\_ru\\_kutatasok\\_rendjerol.pdf](https://adminisztracio.pte.hu/sites/adminisztracio.pte.hu/files/files/Adminisztracio/Szabalyzatok_utasitasok/Rektori_utasitas/2022/2_2_022_ru_kutatasok_rendjerol.pdf)
- Pécsi Tudományegyetem. (2024). *A Pécsi Tudományegyetem Szervezeti és Működési Szabályzatának 26. számú melléklete. A Közgazdaságtudományi Kar Szervezeti és Működési Szabályzata*. Pécsi Tudományegyetem.  
<https://ktk.pte.hu/sites/ktk.pte.hu/files/images/pte-ktk-szmsz-2024.-aprilis-8-tol-hatalyos.pdf>
- Peercy, C., & Svenson, N. (2018). Chapter 2: Rethinking Higher Education Investment in Developing Countries. In *Annual Review of Comparative and International Education 2017* (pp. 39-47).  
<https://doi.org/10.1108/s1479-367920180000034004>
- Perpék, É. (2006). *A vállalkozások munkaerő kereslete és pályakezdőkkel, tanulókkal való elégedettsége*. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet.
- Pogátsnik, M. (2022). Duális képzés az oktatás és a munkaerőpiac találkozásának jó gyakorlatai. *munkaugyiszemle.hu*, 2022(1), 6.
- Polónyi, I. (2010). Foglalkoztathatóság, túlképzés, Bologna. *Educatio*, 19(3), 384-401.

- Polónyi, I. (2014). Régi, új felsőoktatási expanzió. *Educatio*, 2, 185-204.
- Polónyi, I. (2016). Felsőoktatás a koncepciók keresztútján [Higher education on the crossroads of concepts]. *Köz-Gazdaság*, 11(2), 209-222.
- Poór, J., Balogh, G., Szabó-Bálint, B., Dobay, P., & Kollár, C. (2017). Integrált és integráló EEM-rendszerek és eszközök. In Z. Karoliny Mártonné Csetneki & J. Poór (Eds.), *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv* (pp. 359-395). Wolters Kluwer Kft.
- Rajcsányi-Molnár, M., & András, I. (2013). Önkéntes társadalmi felelősségvállalás. innovációs CSR rendszerépítés egy magyarországi nagyvállalatnál. In M. Molnár & I. András (Eds.), *Metamorfózis: globális dilemmák három tételben* (pp. 140-171). Új Mandátum Könyvkiadó.
- Rauhvargers, A. (2011). *Global university rankings and their impact*. European University Association Brussels.
- Renzulli, J. S. (1978). What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi delta kappan*, 60(3), 180.
- Rideg, A. (2023). *A vállalat stratégiája*. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar (PTE KTK).
- Rideg, A., Lukovszki, L., Kövi-Varga, A. R., & Sipos, N. (2022). A magyar családi mikro-, kis- és középvállalatok erőforrásai és képességei. *Közgazdasági Szemle*, 69(6), 739-757. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2022.6.739>
- Rideg, A., Sipos, N., Lukovszki, L., & Kövi-Varga, A. R. (2023). A magyar családi mikro-, kis- és középvállalatok erőforrás- és képességkonfigurációi. *Közgazdasági Szemle*, 70(12), 1389-1413. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2023.12.1389>

- Rideg, A., Szerb, L., & Varga, A. R. (2023). The role of intellectual capital on innovation: Evidence from Hungarian SMEs. *Tec Empresarial*, 17(2), 1-19. <https://doi.org/10.18845/te.v17i2.6695>
- Romero, C., & Ventura, S. (2020). Educational data mining and learning analytics: An updated survey. *WIREs Data Mining and Knowledge Discovery*, 10(3). <https://doi.org/10.1002/widm.1355>
- Schomburg, H. (2010). Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. *Felsőoktatási Műhely*, 1, 27-49.
- Schultz, T. (2005). Beruházás az emberi tőkébe. In G. Lengyel & Z. Szántó (Eds.), *A gazdasági élet szociológiája* (pp. 36-47). AULA Kiadó.
- Shriberg, M. (2002). Institutional assessment tools for sustainability in higher education. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 3(3), 254-270. <https://doi.org/10.1108/14676370210434714>
- Sipos, N. (2015a). Az országos Diplomás Pályakövető Rendszer kialakulása és megvalósulása az EKF-en. *Sugo Szemle*, 2, 13-22.
- Sipos, N. (2015b). Diplomás pályakövetés, mint az adatalapú döntéshozatal eszköze és megvalósítási formái. *Munkaügyi Szemle*, 59, 10-30.
- Sipos, N. (2015c). A felsőoktatásban részt vevők belső migrációs folyamatai a DPR 2011-es országos felmérés alapján.
- Sipos, N. (2015d). Hallgatói kompetenciákkal kapcsolatos kutatások a PTE-n. In G. Kuráth, A. Héráné Tóth, & N. Sipos (Eds.), (pp. 79-96). Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N. (2015e). Research examining student competence at the University of Pécs. In G. Kuráth, A. Héráné Tóth, & N. Sipos (Eds.), (pp. 79-97). Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N. (2022). A Diplomás Pályakövetési Rendszer hasznosíthatósága a felsőoktatási fenntartóváltás tükrében. *Civil Szemle*, 19(4), 149-162.



- Sipos, N., Jarjabka, Á., Kuráth, G., & Venczel-Szakó, T. (2020). Felsőoktatás a COVID -19 szorításában: 10 nap alatt 10 év?. Gyorsjelentés a digitális átállás hatásairól a Pécsi Tudományegyetemen. *Civil Szemle*, 17(Különszám), 73-91.
- Sipos, N., & Kovács, S. (2019a). *Diplomás Pályakövető Rendszer 2019-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Kovács, S. (2019b). Elsőéves hallgatók körében végzett kutatás a Pécsi Tudományegyetemen, 2019. In (pp. 1-52). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Kovács, S. (2019c). A külföldi hallgatók elégedettségének felmérése 2019. május-június. In (pp. 1-56). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Kovács, S. (2020a). *Diplomás Pályakövető Rendszer: 2020-as pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Kovács, S. (2020b). A külföldi hallgatók elégedettségének felmérése 2020. május-június. In (pp. 1-64). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Kovács, S. (2021a). Az elsőéves külföldi hallgatók felmérése 2021. november – december. In (pp. 1-23). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Kovács, S. (2021b). *Diplomás Pályakövető Rendszer: 2021-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Kovács, S. (2021c). Felvételizők körében végzett standard írásbeli megkérdezés 2021. év - gyorsjelentés. Pécsi

- Tudományegyetemre felvételizők kutatása. In (pp. 1-35). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Kovács, S. (2021d). A külföldi hallgatók elégedettségének felmérése 2021. június-július. In (pp. 1-72). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Kovács, S. (2021e). *Munkatársi elégedettség-vizsgálat 2020: Munkatársi vizsgálat a Pécsi Tudományegyetem dolgozói körében*. Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Szabó, D. A. (2022a). Egyetemi médiakutatás a PTE dolgozói körében. In (pp. 1-31). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Szabó, D. A. (2022b). Egyetemi médiakutatás a PTE hallgatói körében. In (pp. 1-32). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Szabó, D. A. (2022c). A nem magyar nyelvű képzésen végzettek pályakövetési vizsgálata 2022. május-augusztus. In (pp. 1-75). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Szabó, D. A. (2023a). *Diplomás Pályakövető Rendszer: 2023-as pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Szabó, D. A. (2023b). Elsőéves hallgatók körében végzett kutatás a Pécsi Tudományegyetemen, 2022. In (pp. 1-60). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Sipos, N., & Szabó, D. A. (2023c). A külföldi hallgatók elégedettségének felmérése 2023. május-június. In (pp. 1-74). Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Sitku, K. (2019). Vidéki egyetemek harmadik missziós tevékenysége: a társadalmi tudásmegosztás hatásai. *Iskolakultúra*, 29(8), 17-35. <https://doi.org/10.14232/iskkult.2019.8.17>

- Spencer, M. L., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Son. Inc. New York, USA.
- Steigervald, K. (2024). *Generációk harca: hogyan értsük meg egymást?* Partvonal.
- Sumanasiri, E. G. T., Yajid, M., & Khatibi, A. (2015). Review of literature on graduate employability. *Journal of Studies in Education*, 5(3), 75-88.
- Szabó-Bálint, B. (2018). A munkavállalói siker és az elérését támogató szervezeti karriermenedzsment-eszközök. *Vezetéstudomány*, 49(10-11), 85-92. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.10.08>
- Szabó, D. A. (2021). Regionális bérjövedelem-különbségek a gazdaságtudományi területen végzett frissdiplomások esetében. *Tér és Társadalom*, 35(3), 182-208. <https://doi.org/10.17649/TET.35.3.3352>
- Szerb, L., Horváth, K., Lukovszki, L., Hornyák, M., & Fehér, Z. (2022). The Role Of Entrepreneurship Ecosystems in Hungarian Urban Regions. *International Journal of Sociology*, 52(2), 334-351. <https://doi.org/10.1080/00207659.2022.2086421>
- Szerb, L., & Lukovszki, L. (2013). A magyar egyetemi hallgatók vállalkozási attitűdjei és az attitűdöket befolyásoló tényezők elemzése a GUESSS felmérés alapján. *Vezetéstudomány*, 44(7-8), 30-40.
- Szerb, L., Lukovszki, L., & Varga, A. (2019). A vállalkozói ökoszisztéma Magyarország városrégióiban. *Hungarian Statistical Review/Statistikai Szemle*, 97(8). <https://doi.org/10.20311/stat2019.8.hu0749>
- Tari, A. (2023). *Z generáció*. Tericum Kiadó Kft.

- Teichler, U. (2002). Graduate employment and work in Europe: Diverse situations and common perceptions. *Tertiary Education and Management*, 8(3), 199-216.
- Töröcsik, M. (2011). ... Már megint egy érthetetlen, új generáció – értékek, trendhatások, trendcsoportok. In M. Bajner (Ed.), *Ezredfordulós (de) generációk* (pp. 11-16). Pécsi Tudományegyetem.
- Vajda, B., Farkas, G., & Málovics, É. (2017). A kompetenciafejlesztés eredményességének mérése a felsőoktatásban. In M. Vilmányi & K. Kazár (Eds.), *Menedzsment innovációk az üzleti és a nonbusiness szférákban* (pp. 202-216). Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar.
- Van der Wende, M. (2008). Rankings and classifications in higher education: A European perspective. In J. C. Smart (Ed.), *Higher Education* (pp. 49-71).
- Varga, A. (2021). Az állandóság és a változás összhangjának értelmezése az online térben az átalakuló egyetemek nézőpontjából. *Civil Szemle*, 18(3), 57-73.
- Varga, J. (2013). A pályakezdő diplomások munkaerő-piaci sikeressége 2011-ben. In O. Garai & Z. Veroszta (Eds.), *Frissdiplomások, 2011* (pp. 143-171). Educatio Kft.
- Várhalmi, Z. (2013). *Friss diplomások a versenyszektorban. A képzőintézmény szerepe a munkaerő-piaci érvényesülésben*. MKIK Gazdaság-és Vállalkozáskutató Intézet.
- Vas, Z. B. (2012). Tudásalapú gazdaság és társadalom kiteljesedése: A Triple Helix továbbgondolása - a Quadruple és Quintuple Helix. In J. Rechnitzer & S. Rácz (Eds.), *Dialogus a regionális tudományról* (pp. 198-206). Széchenyi István Egyetem Regionális és Gazdaságtudományi Doktori Iskola.

- Veroszta, Z. (2009). Pályakövetési felmérések szervezeti sokfélesége. In I. Fábri, T. Horváth, & A. Nyerges (Eds.), *Diplomás Pályakövetés II.* (pp. 7-17). Educatio Kft.
- Veroszta, Z. (2011). Adatok az oktatáspolitikai és a kutatás közötti térben. *Educatio*, 20(4), 521-534.
- Yu, R., Li, Q., Fischer, C., Doroudi, S., & Xu, D. (2020). Towards Accurate and Fair Prediction of College Success: Evaluating Different Sources of Student Data. *International educational data mining society*.



**Dr. Sipos Norbert**

Ez a szakkönyv átfogó áttekintést nyújt a diplomás pályakövetés témaköréről, különös tekintettel a magyarországi helyzetre és a Pécsi Tudományegyetem gyakorlatára. Részletesen bemutatja az európai és nemzetközi szintű pályakövetési felméréseket, mint például az EUROGRADUATE, CHEERS, REFLEX és más fontos projekteket. Ezek az elemzések betekintést nyújtanak a diplomás pályakövetés legjobb gyakorlatainak tipizálásába és azok összehasonlító elemzésébe.

A könyv második része a magyar felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti kapcsolatra fókuszál. A szerző részletesen bemutatja az első diplomás pályakövető programokat, valamint a DPR fejlesztésének és integrációjának lépéseit. Az adatalapú döntéshozatal fontosságát hangsúlyozza a magyar felsőoktatásban és különösen a Pécsi Tudományegyetemen, bemutatva a központi felmérések eredményeit és azok gyakorlati alkalmazásának lehetőségeit. Ez a szakkönyv alapvető olvasmány mindazok számára, akik mélyebb megértést keresnek a diplomás pályakövetés és az adatalapú döntéshozatal területén.