

DOI <https://doi.org/10.58423/2786-6742/2023-3-112-121>
ETO 330:378

Dóra BARABÁSNÉ KÁRPÁTI

PhD, főiskolai docens
Nyíregyházi Egyetem
Nyíregyháza, Magyarország
ORCID ID: 0009-0000-2609-3266

Judit CSÁKNÉ FILEP

PhD, tudományos főmunkatárs
Budapesti Gazdasági Egyetem
Budapest, Magyarország
ORCID ID: 0000-0002-5902-5195

HALLAGTÓI KOMPETENCIÁK ÉS MUNKÁLTATÓI KOMPETENCIAELVÁRÁSOK A KÖZGAZDÁSZTANÁR-KÉPZÉSBEN

Анотація. Більшість звітів ОЕСР підкреслюють важливість допомоги студентам у набутті таких навичок XXI століття як самостійне навчання, вирішення проблем, робота в команді або творче мислення. Це вимагає, з одного боку, набуття базових навичок, а з іншого боку, постійного розвитку додаткових навичок (наприклад, навичок ІТ, мовних навичок, навичок аргументації, мислення в контексті). Дослідження описує результати опитування на основі компетентностей, проведеного серед студентів та їхніх роботодавців, які беруть участь у підготовці викладачів економіки в Ніредьгазському Університеті. Анкетування було проведено серед студентів-випускників першого випуску кваліфікації «викладач економіки». Анкету учасників ринку праці заповнювали роботодавці (керівники середньої ланки, топ-менеджери, власники) тих студентів, які знаходяться в трудових відносинах. Виходячи з результатів оцінювання студентів, їхні комунікаційні компетенції розвинулися найсильніше, що повністю відповідає очікуванням роботодавців. Навчання сприяло розвитку навичок іноземних мов, існування яких було оцінено роботодавцем як маловажливе (мабуть, через те, що основною робочою мовою випускників є угорська, і знання іноземної мови їм потрібно лише у виняткових випадках для виконання завдань). Існує невідповідність між розвитком студентських компетенцій та очікуваннями роботодавців у випадку цифрових компетенцій. Учасники опитування оцінили свої цифрові компетенції як значно покращені, хоча роботодавець оцінив цей тип знань як найменш важливий. Оскільки опитування проводилося до пандемії Covid-19, очікування роботодавців щодо цифрових компетенцій на сьогодні, ймовірно, змінилися. Окрім, оцінка підготовки викладачів економіки в Ніредьгазському Університеті також підкреслює важливість перевірки якості освіти з боку роботодавця. Розширення дослідження на наступні роки та курси, а також додавання міжнародних порівнянь є перспективними напрямками майбутніх досліджень що може бути використано у практичній площині.

Ключові слова: інноваційність, очікування роботодавця від компетентності, критерії успіху

JEL Classification: A23, A29.

Абстракт. A legtöbb OECD-jelentés annak fontosságát hangsúlyozza, hogy segítsük a diákokat az olyan XXI. századi készségek elsajátításában, mint az önálló tanulás, a problémamegoldás, a csapatmunka vagy a kreatív gondolkodás. Ehhez egyrészt az alapkészségek elsajátítására, másrészt további készségek (például informatikai jártasság, nyelvtudás, érvelési készség, összefüggésekben való gondolkodás) állandó fejlesztésére van szükség. A tanulmány a Nyíregyházi Egyetem közgazdásztanár-képzésében résztvevő hallgatók és munkaadók körében végzett, kompetenciákra irányuló kérdőíves



felmérés eredményeit ismerteti. A hallgatói kérdőív az első közgazdászstanár végzős évfolyam körében került lekérdezésre. A munkaerő-piaci kérdőívet az aktív jogviszonnyal rendelkező hallgatók munkaadói (középvezetők, felső vezetők, tulajdonosok) töltötték ki. Az eredmények alapján a hallgatók önértékelése szerint legerősebben kommunikációs kompetenciáik fejlődtek, ami teljes mértékben összhangban áll a munkáltatói elvárásokkal. A képzés kevésbé segítette az idegennyelvi kompetenciák fejlődését, amelyek meglétét a munkáltatói oldal kevésbé fontosként értékelte (feltehetően azért, mert a végzett hallgatók elsődleges munkanyelve a magyar és idegennyelv tudásra csak kivételes esetekben van szükségük feladataik ellátásához). A hallgatói kompetenciák fejlődése és a munkaadók elvárásai között a digitális kompetenciák esetében tapasztalható eltérés. A képzésben részt vevők úgy értékelték, digitális kompetenciáik jelentős mértékben fejlődtek, holott a munkáltatói oldal az ezen típusú tudást értékelte a legkevésbé fontosnak. Mivel a felmérés a Covid-19 pandémiát megelőzően zajlott, a digitális kompetenciákra vonatkozó munkaadói elvárások napjainkra feltehetően változtak. A kutatás azon túl, hogy értékelést ad a Nyíregyházi Egyetemen zajló közgazdászstanár-képzésről, rávilágít az oktatás minőségének munkáltatói oldalról történő validációjának fontosságára is. Perspektivikus jövőbeli kutatási irányként jelenik meg a kutatás további évekre, szakokra történő kiterjesztése, illetve nemzetközi összehasonlítással történő kiegészítése. A kutatás egy lehetséges gyakorlati alkalmazásának módja, az eredmények felhasználása a közgazdászstanár-képzés fejlesztése során.

Kulcsszavak: innováció, munkáltatói kompetenciaelvárások, sikerkritériumok.

Abstract. Most OECD reports stress the importance of helping students to acquire 21st century skills such as independent learning, problem solving, teamwork and creative thinking. This requires both the acquisition of basic skills and the continuous development of additional skills such as IT skills, language skills, reasoning and thinking in context. The paper presents the results of a questionnaire survey on competences among students and employers of the University of Nyíregyháza's economics teacher training programme. The student questionnaire was administered to the first graduating class of teacher of economics students. The labour market questionnaire was completed by employers (middle managers, senior managers, owners) of students with an active employment contract. Based on the results, students' self-assessment shows that their communication competences have improved the most, which is fully in line with employers' expectations. The training did little to develop foreign language competences, which were rated by employers as less important (presumably because Hungarian is the primary working language of graduates and foreign language skills are only exceptionally needed for their tasks). The gap between the development of students' competences and employers' expectations is noticeable in the case of digital competences. The trainees rated their digital competences as having improved significantly, while employers rated this type of knowledge as the least important. As the survey was conducted before the Covid-19 pandemic, employers' expectations of digital competences may have changed by today. In addition to providing an assessment of the economics teacher education at the University of Nyíregyháza, the research also highlights the importance of validating the quality of education from the employer side. The extension of the research to further years and majors, and its supplementation with international comparisons, appears as a perspective future research direction. A possible practical application of the research is the use of the results in the development of teacher training in economics.

Keywords: innovation, employer competency expectations, success criteria.

A probléma felvetése általánosságban. A jelenkor piaci igényeire reagálva a Nyíregyházi Egyetemen a 2018/2019-es tanévben olyan közgazdászstanár-képzés indult, ami a szükséges gazdasági, pénzügyi, számviteli ismeretek átadásán túl az értékek közvetítésére, a készségek fejlesztésére és a cselekvőképes tudásra helyezte a hangsúlyt.

A közgazdász-, illetve a közgazdásztanár-képzés a története során mindig is egy piaci igények által vezérelt képzési forma volt. A 20. század folyamán a szakmai tanárképzés fő funkciójának – a szakmai középiskolák tanárutánpótlásának – változatlanlansága mellett a képzés tartalmi elemei (úgy, mint a felvételi rendszer, a tanulmányi rend, illetve az egyes szakcsoportok és azok tárgyai) jelentős változásokon mentek keresztül [1].

Intézményes keretek között, a köznevelésben tanító tanárookra hárul az a feladat, hogy megfelelő hozzáértéssel, gazdasági szemléletformálással, a gazdálkodási-pénzügyi kultúra megalapozásával a következő generációkat felkészítsék a jelenkor és a jövő kihívásaira.

A hazai felsőoktatásra jelenleg az erősen elméleti képzések dominanciája a jellemző. A jelenlegi képzési struktúra nem kínál elegendő lehetőséget a gyakorlati képzésre, holott a munkaadói oldal kifejezetten igényli a gyakorlatorientált képzésből kikerülő szakembereket.

Az utóbbi évtizedben egyre inkább felértékelődött az a szemlélet, hogy a speciális tudás mellett egyre nagyobb szerepet kap a konvertálható, szélesebb körben felhasználható transzfertudás [2]. Mindez azt jelenti, hogy a munkakörhöz való alkalmasságon túl a szervezet működését hatékonyabbá tevő általános egyéni képességek szerepe is egyre fontosabbá válik. Ezek a személyes képességek, készségek a kompetenciafogalom segítségével értelmezhetők [3].

A tanulmány célja a hallgatói kompetencia értékelések és a munkaerőpiaci elvárások összehasonlító értékelése a közgazdásztanár-képzés esetében.

A legfrissebb kutatások és publikációk elemzése. Jól felkészült, kompetens tanárok nélkül nem valósítható meg minőségi oktatás. Ugyanakkor közel sem egyszerű feladat annak meghatározása, egy pedagógusnak pontosan milyen tudással, készségekkel és kompetenciákkal kell rendelkeznie. A kompetenciák mérése és értékelése jelentős kihívásokat rejt. Különösen felgyorsult, változó világunkban, ahol mind a tananyag hangsúlyaiban, mind a tanulók személyiségében, hozzáállásában, felkészültségében, motivációiban jelentős átalakulásnak lehetünk szemtanúi, akár igen rövid időtávokon belül is. A pedagógusoknak a változásokkal összhangban folyamatos megújulásra, fejlődésre van szükségük, ám ennek iránya és mikéntje közel sem egyértelmű.

A tanulmány többek között rávilágít, jobb megértésre van szükségünk a tanári tudás dinamikájának vonatkozásában. Nehéz a tanári tudás konkrét meghatározása, hiszen számos rétege van. Mérhetőség és definiálhatóság szempontjából a szakmai tudás meghatározása támasztja a legkevesebb kihívást, ugyanakkor keveset tudunk arról, egy tanárnak milyen tudásra van szüksége ahhoz, hogy megoldja a mindennapokban felmerülő problémákat.

A tanárok szakmai kompetenciájának mérését különösen izgalmassá teszi, hogy az alapvetően két elemből tevődik össze, egyrészt a szakmai tudásból, ami alatt értendő a tartalmi, szaktárgyi tudás és az általános és specifikus pedagógiai ismeretek. Másrészt nagy szerepet játszik a tanár érzékenysége, motivációja, amely alatt értendő a tanított anyaggal kapcsolatos hitvallás, hozzáállás, a tanári pálya iránti motiváció és elkötelezettség, a személyiség [4].



Goleman rendszerében két alapvető csoportba sorolhatók a kompetencia elemei, mégpedig a személyes kompetencia és a szociálisközösségi kompetencia csoportjába. A személyes kompetenciák határozzák meg, hogyan tudunk saját magunkkal bánni, míg a szociális kompetenciák társas kapcsolataink kezelésében nyújtanak segítséget [5].

1. táblázat

Személyes és szociális kompetenciákat öt fő csoportja

én-tudatosság	önismeret, önértékelés, önbizalom
önszabályozás	önkontroll, megbízhatóság, alkalmazkodás
empátia	mások megértése és fejlesztése, szükségleteinek felismerése, sokszínűség értékelése, érzelmi feszültségek érzékelése
motiváció	kezdeményezőkészség, optimizmus, elköteleződés, teljesítményösztönzés
társas készségek	befolyásolás, kommunikáció, konfliktuskezelés, irányítás, kapcsolatépítés, együttműködés, csapatszellem

Forrás: Goleman, 2008

A jövő munkavállalóinak munkaerőpiaci szempontból meghatározott sikerkritériumait összegyűjtő munkaerőpiaci kutatások az alábbi hat kompetenciacsoportot különítették el [6]; [7]; [2]:

1. önálló munkavégzést szolgáló személyes kompetenciák (felelősségteljes önálló munkavégzés iránti igény),
2. szociális kompetenciák (együttműködési és kommunikációs kompetenciák),
3. szakmai kompetenciák (fokozódó specializáció, magasszintű szakmai képességek),
4. tanulási kompetenciák (élethosszig tartó tanulás, fejlődési célok meghatározása és elérése)
5. probléma-megoldási kompetenciák (kreativitás, komplex feladatok megoldása),
6. digitális kompetenciák (digitális eszközök használata, együttműködés a virtuális térben).

A jövő munkavállalóitól kiegyensúlyozott önértékelést, alkalmazható szaktudást, kreativitást, szociális képességeket és maximális rugalmasságot, tanulási képességeket követelnek. Egyre jobban felértékelődik a naprakész tudás [8].

A gazdasági fejlődés, az Ipar 4.0 olyan átalakulásokat idéz elő a munkaerő-piacon, illetve a munka világában, ami folyamatosan a világgazdasági szereplők figyelmének is középpontjában tartja azt a kérdést, hogy miként lehet felkészülni ezekre a változásokra. Ezért a várható gazdasági, társadalmi hatások feltérképezése folyamatosan zajlik.

A szakértők véleménye ma még erősen megoszlik arról, hogy a dolgok Internete (IoT), a mesterséges intelligencia (AI), és összességében a negyedik ipari forradalom munkaerő-piaci hatása inkább pozitív, vagy inkább negatív lesz.

A cikk céljának megfogalmazása. A cikk célja, hogy megvizsgálja a Nyíregyházi Egyetem közgazdász-tanár képzése esetén hogyan alakul a hallgatók kompetencia önértékelésének és a munkáltatói kompetenciaelvárásoknak a viszonya. A közgazdász-tanár szak esetében a lényegi változás az, hogy megváltozott, bővült a szerkezete. A

képzési-kimeneti követelmények (továbbiakban KKK) szerint az osztott rendszerű képzés fenntartása mellett, lehetővé vált az osztatlan rendszerű képzés indítása. A képzési tartalmak összeállításában nagyobb arányt képvisel a pedagógiai-pszichológiai és módszertani tartalom, a szakmai tanári felkészültség vonatkozásában pedig teret adva a szakképzési dokumentumok, a szakmai és vizsgakövetelmények és szakképzési kerettantervek megváltozásával a szakképzési tantárgyi tartalmak megismerésére.

A szakmai tanárszakok KKK-iban – az általános tanári kompetenciaelvárások szem előtt tartásával közel azonos elvárások kerültek megfogalmazásra a szakmódszertani és a szaktárgyi tudással; a pedagógiai folyamat tervezésével; a tanulás támogatásával, szervezésével és irányításával; valamint a pedagógiai folyamatok és a tanulók értékelésével kapcsolatos kompetenciaterületeken. A hivatkozott jogszabályok nyomán a szakmai tanárképző intézményeknek a 2013/14-es tanévtől kezdődően kellett átállniuk az új típusú szakmai tanárképzésekre. Az új típusú tanárképzésekre való átállás olyan szakmai-, módszertani-, képzés- és tartalomfejlesztéseket igényel, amelyek a megváltozott KKK elvárásoknak való megfelelést támogatják, kiemelten a Nemzeti Alaptanterv és a szakképzési kerettantervek által elvárt kompetenciák fejlesztését.

A többciklusú képzési rendszer a hazai tanárképzés rendszerében a közismereti és szakmai tanárképzés egységes keretrendszerét teremti meg. A képzési szint mesterfokozatú. Az elsajátítandó tanári kompetenciák azonos szakmai elvekre épülnek.

A tanárképzésben a korábbi, főiskolai és egyetemi szintű szakokat párhuzamosan működtető szerkezet az új rendszerben egységessé válik: a képzési terület szerinti bemenetre épülő különböző tanári szakképzettségek a második ciklus tanári mesterszakján szerezhetők, mely képzés a szakképzés valamennyi formájában a tanári szakképzettségnek megfelelő tantárgyak szakrendszerű oktatására ad felkészítést.

Az új többciklusú képzési rendszer nagyobb hallgatói kör számára rövidebb idő alatt biztosítja az alapképzést, illetve az oklevél megszerzését és a munkaerő-piacra lépés lehetőségét. Az alapképzésre épülő mesterszakokra történő jelentkezés egyaránt lehetőséget nyújt a hallgatónak a szakmai tudás elsajátítására, illetve a gyorsabb pályakorrekcióra.

Az osztott képzési forma legfőbb jellemzője, hogy a képzésben résztvevők már a képzésbe való belépéskor rendelkeznek szakmai képzettséggel.

Egy főiskolai szintű közgazdász végzettségre épülő mesterfokozatú képzés egy tanártól elvárható magasabb szintű, tudományosan megalapozott, elméleti és metodikai felkészültséget tud nyújtani az ehhez szükséges szakmai alapismeretekkel már rendelkezőknek. Kérdés, hogy a szakmai és tanári képesítési kettősségnek megfelelően hogy alakul, milyen irányban őrzi meg vagy változik a szakmai tanári szak belső szerkezete, hogy illeszkedhet egymáshoz többféle képzési rendszerben a szaktudományi képzés és a tanári felkészítés.

A képzés több modulban folyik, attól függően, hogy a hallgatóknak milyen előképzettségük van. Többségükben egy gazdasági jellegű főiskolai diplomával jelentkeznek és ennek alapján szerzik meg közgazdász tanári (MA) végzettségüket [9].

2. táblázat



A közgazdász tanár képzés során elsajátítandó szakmai kompetenciák/oktatási módszerek

Elsajátítandó szakmai kompetenciák Bemenet: Diploma Az alapfokozat birtokában	Kompetenciák megszerzését biztosító tanulmányi területek, tantárgyak	Kompetenciák megszerzését biztosító oktatási módszerek/gyakorlatok
Szakterületi közös ismeretek	<p>A közgazdász alapképzésben elsajátított ismeretek bővítése, illetve elmélyítése a szakterület szerint</p> <p>A szakképzés és a gazdaság kapcsolatrendszer, a gazdasági képzés helye és szerepe a középiskolában, a szakképzésben. A felnőttképzéssel kapcsolatos sajátos ismeretek.</p> <p>Kitekintés a kapcsolódó Nemzeti alaptanterv műveltségterületre. Modularitás a szakképzésben, élethosszig tartó tanulás.</p> <p>Az oktatásban hasznosítható, legkorszerűbb informatikai alkalmazások ismerete.</p> <p>A közgazdasági ismeretek bővítése a közgazdász tanári szakképzettségnek megfelelő szakirányú ismeretkörökkel.</p>	<p>Szakirodalom feldolgozása, elemző kritikai értékelése</p> <p>Törvények és jogszabályok tartalomelemzése</p> <p>Előadások, ehhez kapcsolódó prezentációk,</p> <p>Hallgatói kiselőadások,</p> <p>Táblázat és grafikon-értelmezési technikák elsajátítása,</p> <p>Szemináriumi dolgozatok készítése.</p>
Szakterületi ismeretek szakképzettségénként	<p>Közgazdász tanár (pénzügy és számvitel): Hazai gazdasági- jogszabályi környezet, nemzetközi jogszabályi környezet, EU-ismeretek Pénzügyi számvitel, vezetői számvitel, számviteli információs rendszer, számítógépes könyvelés, kontrolling ismeretek. Pénzügyi, finanszírozási, befektetési és banki ismeretek, adózás, pénzügyi tervezés, pénzügyi számítások, nemzetközi pénzügyi ismeretek. IKT-ismeretek.</p>	<p>Szakirodalom feldolgozása, elemző kritikai értékelése</p> <p>Törvények és jogszabályok tartalomelemzése</p>
Szaktudományi közös ismeretek	<p>A gazdasági ismeretkörök tanításának módszerei a közoktatás, a szakképzés valamint a felnőttképzés területén.</p> <p>A szakterületen alkalmazható tankönyvek, taneszközök, oktatást segítő médiumok szakszerű értékelése, azokból a tanulók egyéni sajátosságainak, előzetes felkészültségének, összetételének megfelelő ismeretforrások kiválasztása, az alkalmazást segítő segédanyagok készítése.</p>	<p>Egyéni, páros, kiscsoportos gyakorlatok</p> <p>Oktatói/hallgatói előadás, esetismertetések.</p> <p>Szakirodalom feldolgozás, prezentáció</p> <p>Pedagógiai folyamatok tervezése</p> <p>Kooperatív foglalkozások Hospitálás – megfigyelés – mérés Projektvezetési készségek fejlesztése</p>

Forrás: saját szerkesztés

A kutatási eredmények bemutatása. Jelen kutatás egyrészt a hallgatói kompetenciák mérését tűzi ki célul, másrészt a munkáltatók véleményére fókuszál, hogy ők mennyire elégedettek az általuk megismert, általában már végzett hallgatók kompetenciáival.

A mérés során arra keressük a választ, hogy a Nyíregyházi Egyetemen folyó képzés során milyen kompetenciákat kell fejleszteni, illetve hogy ezen kompetenciák hogyan, milyen mértékben fejlődtek a hallgatóknál a képzés során.

A vizsgálat alapja egy két részből álló kérdőíves kutatás, mely az első közgazdász tanár végzős évfolyam körében került lekérdezésre. (Hallgatói és munkaerőpiaci kérdőíves megkérdezés).

A hallgató kérdőív minta nagysága 18 fő (N= 18). A mintába bekerülő személyek kiválasztása nem véletlenszerűen történt. A megkérdezettek mindegyike levelező tagozatos közgazdász tanár szakos egyetemi hallgató volt [10].

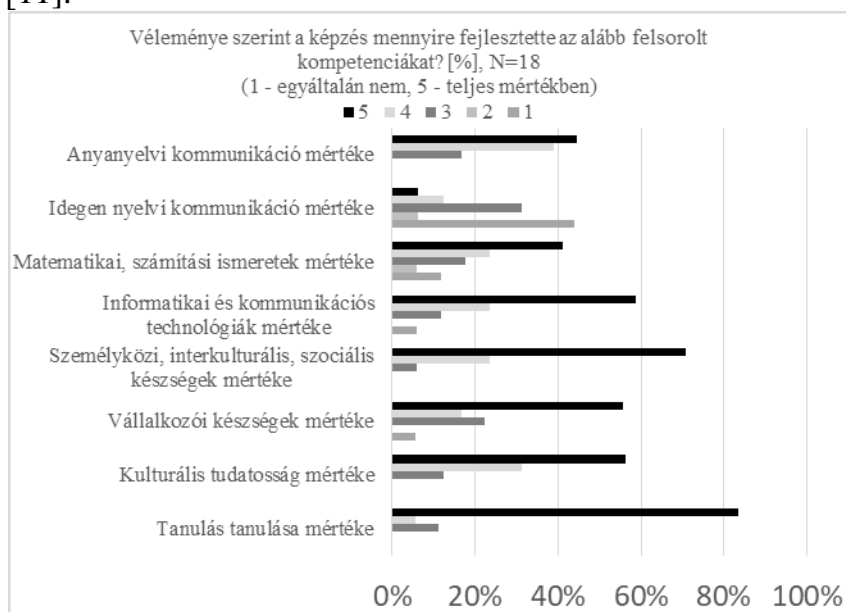
A munkaerő-piaci kérdőívet az aktív jogviszonnal rendelkező hallgatóink munkaadói (középvezetők, felső vezetők, tulajdonosok) töltötték ki. A primer adatok mintavétele ebben az esetben sem véletlenszerűen történt. A mintát kilenc szervezet vezetőinek véleménye alkotja.

A kutatáshoz online felületen kerültek kitöltésre a kérdőívek. A saját összeállítású kérdőív kitöltése kb. 20-25 percet vett igénybe.

Mindkét kérdőív zárt kérdéseket tartalmazott. A zárt típusú kérdések közül a leggyakoribb a skála típusú kérdés volt.

A hallgatói kérdőívben megkérdezettek háromnegyede (72,2%) nő, ebből is látszik, hogy a pedagóguspálya elsősorban a nők számára vonzó.

Az életkori megoszlást vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a legtöbben a harmincas vagy ötvenes (5 fő) és a negyvenes korcsoportból (7 fő) kerülnek ki. Egy fő jelentkezett a 30 év alatti korcsoportból. A legfiatalabb jelentkezőnk 27, a legidősebb 54 éves volt [11].



1. ábra Kompetenciák hallgatói önértékelése



Forrás: saját szerkesztés

A kérdőív kérdései arra irányultak, hogy mennyire fejlesztette a képzés a különféle kompetenciákat.

A válaszokat egy ötfokozatú skálán értékelték a hallgatók, ahol az 1= az egyáltalán nem fejlesztette, míg az 5=teljes mértékben fejlesztette. A nyolc vizsgált kulcskompetencia közül az idegen nyelvi kommunikáció fejlesztése valósult meg a legkevésbé a képzés során. A hallgatók több mint háromnegyede szerint a képzés kellően fejlesztette az anyanyelvi kommunikációt (83,3%), ami igencsak fontos a tanári pálya során. Az informatika és kommunikációs technológiák mértéke szintén jelentős mértékben fejlődött a képzés során. A megkérdezettek 82,3%-a a nagyon, vagy a teljes mértékben választ jelölte meg.

A matematikai, számítási ismeretek fejlődése ennél valamivel kisebb mértékben jelent meg a képzés során. Minden második hallgató volt megelégedve ezen készségek, képességek fejlesztésével a képzés során.

A személyközi készségek nélkülözhetetlenek a hatékony személyes és csoportos érintkezéshez, és mind a köz- mind a magánéletben alkalmazhatók. Ezen készség megfelelő elsajátítása nélkülözhetetlen a tanári pálya során. Szinte mindenki (94,1%) egyetértett abban, hogy a képzés ezen kompetenciákat teljes mértékben fejlesztette.

A vállalkozói kompetenciának egy aktív és egy passzív összetevője van. Magában foglalja egyrészt a változás kiváltására való törekvést, másrészt a külső tényezők által kiváltott újítások elfogadásának, támogatásának és alkalmazásának a képességét. Ebben az esetben is a skálához tartozó átlagérték 4,2 volt, ami azt jelenti, hogy a hallgatók jelentős része szerint ezen kompetenciák is fejlődtek a képzés során.

A 'kulturális kompetencia' a gondolatok, élmények és érzések különféle módon történő kreatív kifejezésének fontosságát foglalja magában. Az átlagérték 4,4. Ebben az esetben is a legtöbben a 4-es vagy 5 -ös választ jelölték meg.

A „tanulás tanulása” a saját tanulás önállóan és csoportban történő szervezésének és szabályozásának a képességét foglalja magában. A legmagasabb átlagérték ezen kompetencia fejlesztésében mutatkozott. (átlag=4,7)

A hallgatói önértékelésen túl, a kutatás során felmérésre került a munkáltatók munkavállalói kompetenciákkal kapcsolatos véleménye is. A mintavételi egységet a kutatásunkban oktatási intézmények, államigazgatási szervezetek és egyéni vállalkozások alkotják (N= 9 fő). A válaszadók életkori megoszlásukat tekintve a 30-60+ életkorúak voltak. A válaszadók között legnagyobb arányban az 50-60 év közé eső vezető generáció véleményei érvényesül dominánsan. A legfiatalabb vezető válaszadónk a 30-40 éves generációhoz tartozik. A válaszadók 66,7 %-a nő, 33,3 %-a férfi.

Iskolai végzettségük munkájukból és beosztásukból adódóan az előfeltételezésekhez illeszkedik: 77,8% egyetemi végzettséggel rendelkezik, 22,2% főiskolai végzettséggel. Alacsonyabb végzettségű vezető a megkérdezésben nem szerepel.

A vizsgált kompetenciák közül a legmagasabb átlagértéket (4,9) a hatékony kommunikáció kapta. Átlag alatti értékelést kaptak a digitális ismeretek. A legalacsonyabb átlagpontoszámot az idegen nyelv kapta, aminek háttérében az állhat,

hogy a közgazdásztanár-képzésben részt vevő hallgatók oktatási tevékenysége során a munkanyelv a magyar, idegennyelv tudásra csak kivételes esetekben van szükségük munkájuk során.

A személyközi kompetenciákhoz tartoznak mindazok a viselkedésformák, amelyeket az egyénnek el kell sajátítania ahhoz, hogy képes legyen hatékony és konstruktív módon részt venni a társadalmi életben, és szükség esetén meg tudja oldani a konfliktusokat. Ezen készség megfelelő elsajátítása mindkét oldal véleménye alapján nélkülözhetetlen, ezáltal a jövőben is fejlesztendő kompetencia a tanári pálya során.

A sikeres vállalkozóvá váláshoz – tapasztalataink szerint – további elengedhetetlen kompetenciák (kommunikáció, rugalmasság, döntésképeség, stressztűrő képesség, kollaboráció, kockázatvállalás) fejlesztéséről nyilatkoztak úgy a munkaadók, hogy arra leginkább itt lenne arra szükség a felsőoktatásban. A munkavállalók ezen képességeket és kompetenciákat 4,8 átlagértékre értékelték.

Következtetések és a kutatás továbbvitelének lehetőségei. A piacgazdaságban a munkáltatók által támasztott követelményeknek kell eleget tennie a munkavállalóknak, míg az egyetem feladata és felelőssége pedig az, hogy olyan hallgatókat – jövőbeli munkavállalókat – képezzenek, neveljenek ki, akik képesek maximálisan megfelelni ezen kihívásoknak. A kompetencia és a minőség mára már szorosan összekapcsolódó fogalmak. Ahhoz, hogy az oktatási intézményekből kikerülő fiatal munkavállalók jó elhelyezkedési esélyekkel induljanak, fontos, hogy a megfelelő kompetenciákat birtokolják.

A Nyíregyházi Egyetem közgazdásztanár-képzése esetében összevetésre került, a hallgatók kompetencia fejlődési önértékelése és a munkáltatók kompetencia elvárásai összehangban állnak-e egymással. Az összehasonlító értékelés alapján a képzés megfelelő módon készíti fel a hallgatókat a munkaerőpiaci elvárásokra. A munkáltatók által legfontosabbnak értékelt kompetencia a hatékony kommunikáció, amit a hallgatók 83,3%-a értékelt úgy, hogy jelentősen fejlődött a képzésben való részvétel során. A munkáltatók a digitális készségeket és ismereteket kevésbé fontosként értékelték, a képzés azonban ezek fejlesztésben élen járt, a hallgatók 82,3%-a ítélte meg úgy, hogy kompetenciái fejlődtek ezen a területen. A felmérésre a Covid-19 világjárvány kitörését megelőzően került sor. A járványhelyzet hatására, a kezdetben kényszerű, mára egyre inkább a mindennapok részévé váló online munkavégzés megjelenésével a digitális kompetenciák szerepe felértékelődött. Az idegennyelvi kompetenciák magas szintű meglétét a munkáltatók kevésbé tartották fontosnak és a képzésben résztvevők többsége sem érezte úgy, hogy ezen a területen fejlődött volna.

Összességében elmondható, hogy a Nyíregyházi Egyetem közgazdásztanár-képzése során a hallgatói önértékelések alapján mért kompetenciák fejlődése összehangban áll a munkaerőpiaci elvárásokkal.

Perspektivikus jövőbeli kutatási irány lehet a kutatás további szakokra, évfolyamokra és évekre történő kiterjesztése, ami lehetőséget biztosítana annak vizsgálatára, hogy az évek során változnak-e a munkáltatói kompetencia elvárások, amik input adatként szolgálhatnak a képzés további fejlesztéséhez. Feltehetően érdekes



eredmények születnének egy a közgazdász-tanár-képzéstől elvárt kompetenciák nemzetközi összehasonlítása során is.

A felhasznált források listája

1. Ballér, E. (1996): A közgazdász szaktanárképzés története. In: <http://web.uni-corvinus.hu/pedpszich/kepztort.htm> (Letöltve: 2023. 04. 17.)
2. Zerényi, K. (2017) A képzettség és a foglalkoztatás közötti kongruenciával / inkongruenciával kapcsolatos megközelítések. In *Opus et Educatio*, 4. évf. 1. sz., DOI: 10.3311/ope.175, <http://epa.oszk.hu/02700/02724/00012/pdf/>
3. Koncz, K. (2004): Kompetencia alapú személyügyi tervezés. In: Tóthné Sikora, G. (szerk.): *Humán erőforrások gazdaságtana*. Bíbor Kiadó, Miskolc
4. Dührmann, M., G. – Kaiser – Blömeke, S. (2012): The conceptualization of mathematics competencies in the international teacher education study TED-M. *ZDM, The International Journal on Mathematics Education*, Vol. 44/3, 325-340. old.
5. Goleman, D. (2008): *Érzelmi intelligencia*. Budapest: Háttér Kiadó Kft. 454 old.
6. Tóthné T. T.- Hlédik E (2019): Munkáltatói kompetenciaelvárások vizsgálata piaci környezetben. *Competitio*. XVIII. évf. 1.-2. szám 75-107. doi: 10.21845/comp/2019/1-2/3
7. Allen, J. – van der Velden, R. (2012): *Skills for the 21st century: Implications for education*, Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University.
8. Harangi, L. (2010): A knowledge worker személyi kompetenciái, *Kultúra és Közösség*, IV. folyam, 1. évf. 4. sz., pp. 23-30.
9. Benedek A.– Szabóné B. É. (2011): Szakmai tanárképzés-tradíciók és új késztetések. In: *Szakmai tanárképzés: múlt-jelen-jövő Konferencia dokumentumok FKK Füzetek 7.* Szerk.: Hrubos Ildikó, Pfister Éva: Nemzetközi felsőoktatási Kutatások Központja Corvinus Egyetem Közgazdaságtudományi Kar Budapest AULA Kiadó Kft.
10. Barabásné K. D. – Csákné F. J. (2019): A tanári kompetenciamérés lehetőségei a Nyíregyházi Egyetem közgazdász-tanár-képzésében. In *Inter- és multidiszciplináris kutatások a Nyíregyházi Egyetemen* Szerk. Kovács Zoltán, Minya Károly. Nyíregyházi Egyetem, Nyíregyháza
11. Barabásné K. D. (2021) A kompetenciák szerepe és jelentősége a Nyíregyházi Egyetem közgazdász-tanár képzésében-avagy egy kutatás eredményei. In: Kovács Zoltán (szerk) *Kutatások és látásmódok a Nyíregyházi Egyetemen*. Nyíregyháza. 28-38p.