

GSZT kutatás – a felsőoktatási intézmények és a gazdasági szereplők igényei és elvárásai
- VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ -





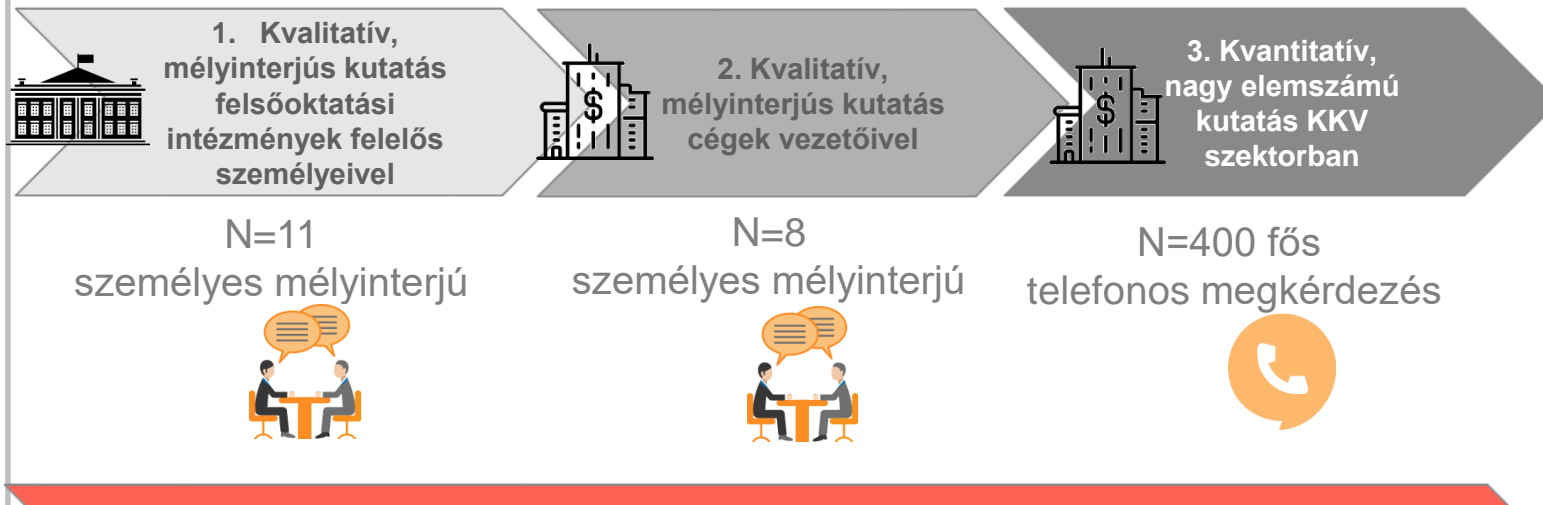
A kutatás módszere

Kutatás célja

- Egyrészt a gazdasági vállalkozások és felsőoktatási intézmények kapcsolatának vizsgálata, javítása, mindkét fél igényeinek és elképzeléseinek felmérésével.
- Másrészt annak feltérképezése, mik lehetnek a BKIK potenciális belépési pontjai a felsőoktatás és a gazdasági szereplők elvárásainak közelítésében.

Kutatás módszertana

Három fázisú kutatás került lebonyolításra a témában kompetens cégvezetők, HR vezetők, gazdasági vezetők és egyetemek vezetőinek bevonásával.



Ezen riport a három kutatás eredményeinek összegzése



Kereslet - kínálat egyensúly a felsőoktatásban



A felsőoktatási intézmények vezetői úgy érzik, hogy a felsőoktatás **makro, globális szinten lekövető jellegű**, mert az ipar igényei sokkal gyorsabban változnak, mint amilyen tempóban arra az oktatás reagálni tud.

- Az oktatás kevésbé flexibilis, nagyon komolyak a szabályozó keretei, melyeket nem lehet átlépni.
- Emellett van egy fajta ellenérdekeltség is, mert a felsőoktatás **hosszú távban kell, hogy gondolkodjon**, az erejét az adja, hogy tudományra épül, átgondolt, nem kapkod, míg a piaci igények ennek radikálisan ellentmondanak.
- **Mikro, intézményi szinten, azonban van rugalmasság a rendszerben**, ami által gyorsan tudnak reagálni a piaci igényekre. Minden tantervi háló ugyanis bizonyos százalékban módosítható, melynek legkézenfekvőbb módja a **specializáció**. Lehetőség van **olyan képzésekre, melyek nem tartoznak a felsőoktatási törvény hatálya alá**, vagy olyan **felntőtképzési programok** bevezetésére, melyek akkreditálása sokkal gyorsabb.



Az üzleti szféra **meglehetősen kritikus a képzési rendszerrel szemben**.

- ☞ **Elavultnak tartják**, véleményük szerint az oktatás nem tudja felvenni azt a tempót, amit a gazdasági környezet, a technológiai fejlődés diktál, és a tankönyvek is sok évvel ezelőtti tudást foglalnak össze.
- ☞ **A gyakorlati oktatást nem érzik elég hangsúlyosnak**. Úgy vélik az intézmények oktatói sem rendelkeznek megfelelő gyakorlati tapasztalattal, hiszen nem az üzleti szférában tevékenykednek.
- ☞ Úgy vélik **nem képeznek annyi szakembert, mint amennyit az ipar „fel tudna szívni”** Ezt azonban csak részben érzik az oktatási rendszer hibájának, mert látják, hogy a bemeneti, pályaválasztói oldalról sincs megfelelő érdeklődés, egyes szakmák nem keresettek, vagy mert nehezek, vagy mert nincs presztízszük, vagy mert nem divatosak a pályaválasztók számára.
- ☞ Ezt nehezíti még az is, hogy **a fiatal pályakezdők külföld felé orientálódnak**.
- ☞ Emellett **ismerethiány** is mutatkozik az üzleti szféra részéről, mert már **létező képzés típusokat hiányoltak**.



A felsőoktatási intézmények kivétel nélkül mindannyian úgy nyilatkoztak, hogy **kevés ma Magyarországon a diplomás**, melyet számos érveléssel támasztottak alá:

- Nagyságrendileg nem tudnak annyi diplomást kitermelni az intézmények, mint amennyire szükség lenne az üzleti szférában.
- Felgyorsult a technológiai fejlődés, gyorsan elavulnak az ismeretek, az embereknek folyamatosan képezniük kell magukat.
- A diploma komplex rálátási-, probléma megoldási képességeket is ad, amire ebben a gyorsan fejlődő piaci szférában szükség van.
- A fejlett országokban a diplomások biztosítják a fejlődés hátterét.
- Növelik a társadalmi műveltségi szintet.
- A diplomások gyorsan el tudnak helyezkedni a munkaerőpiacon.
- Körükben lényegesen alacsonyabb a munkanélküliek száma.
- Másrészt úgy érzik a diplomás képzéssel szembeni mesterséges gátak szabása nem oldja meg a szakmunkát végzők hiányának kérdését.



A gazdasági szereplők is úgy érzik, hogy **szükség van a diplomásokra**. Teljesen egyetértettek a felsőoktatási intézményekkel abban, hogy **folyamatosan képeznie kell magát az embernek**.

Azonban némiképp leértékelődni látszik, egyesek úgy fogalmaztak, hogy „ma már a diploma olyan, mint régen az érettségi, jó ha van.”

Van nyitottság az üzleti szféra részéről a friss diplomások alkalmazására, de azt sem erősítették meg, hogy több diplomásra lenne szükség, inkább úgy fogalmaztak, hogy bizonyos területeken – például építészmérnök – kevés a kibocsátott pályakezdő, míg más területeken – például bölcsész - túl sok.

A nagy elemszámú kutatás azt tárta fel, hogy **a diplomához köthető hiányszakmák az összes említés ötödét adják**, elsősorban különféle mérnökök, informatikusok és könyvelők hiányoznak.



Frissdiplomások iránti igény az üzleti szférában

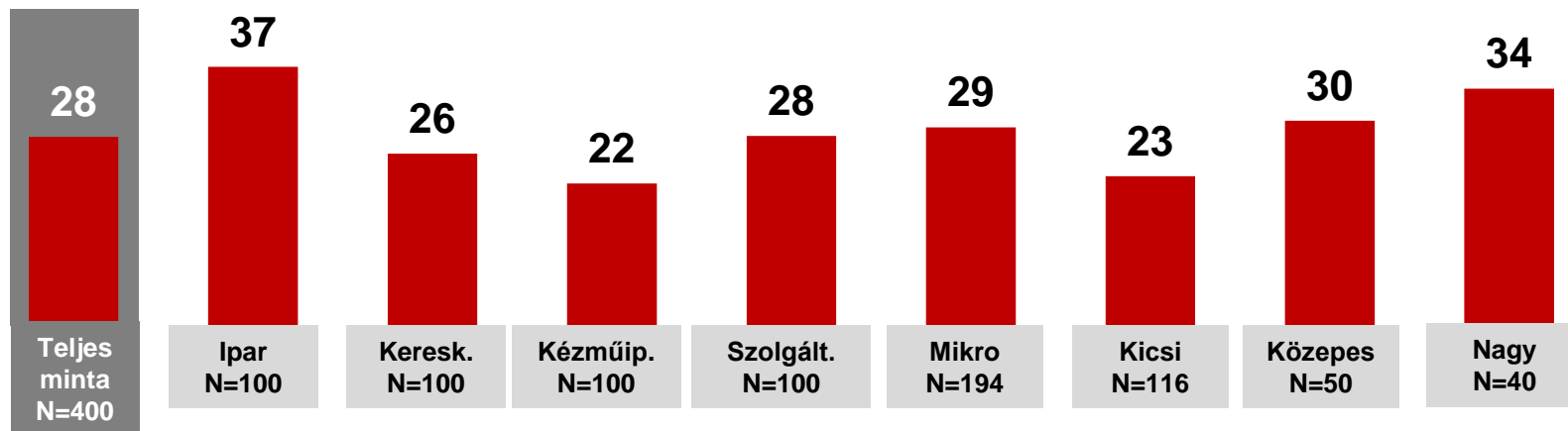


A nagy elemszámú kutatás azt is megerősítette, hogy **van érdeklődés a frissdiplomások iránt.**

A cégek több mint negyede szívesen alkalmaz diplomás pályakezdeket.

Magasabb az alkalmazási hajlandóság az iparban működő és a nagyobb méretű cégek körében.

Frissdiplomás alkalmazási hajlandóság
(adatok %-ban)



A legtöbben azért szeretik a frissdiplomásokat mert **megfelelő tudássalappal rendelkeznek és jól formálhatóak**, még nyitottak arra, hogy megtanulják a cég szokásait, folyamatait.



A negatívan nyilatkozó cégek többségének (82%) egyszerűen nincs szüksége diplomás munkaerőre.

A tényleges elutasítók a **gyakorlati tapasztalat hiányát** említették a leggyakrabban.



Milyen kompetenciákat vár az üzleti szféra?



A felsőoktatási intézmények úgy érzik, az üzleti szféra elvárásai **ciklikusak**.

A masszív szakmai tudás mellett, jelenleg az olyan a soft-skill kompetenciákon van a hangsúly, mint kommunikáció, tárgyalás, érveléstechnika, prezentáció, az elemző készség, nyelvtudás, azon belül is szakmai nyelv ismerete.

Az üzleti szférától kapott visszajelzéseik alapján az intézmények úgy vélik, hogy

✓ a végzettek **szakmai felkészültségével többnyire elégedettek a cégek,**

☞ ugyanakkor éppen a **soft-skill-ek területén vannak hiányosságok.**

Azt is megfogalmazták, hogy **a munkaerőpiac sohasem lesz tökéletesen elégedett azzal, amit az intézmények kibocsájtanak,** de céljuk, hogy a munkáltatók elvárásai és az intézmények által kibocsájtott hallgatók képességei közötti különbség folyamatosan csökkenjen.



Az üzleti szféra olyan alapvető, személyiségbeli elvárásokat fogalmazott meg elsőként, mint a **jó hozzáállás, a dolgozni akarás és a szakma tisztelete.**

A nagy elemszámú kutatás során vizsgált kompetenciák közül a **szakmai igényességnek,** a **precizitásnak,** az **önálló munkavégzésnek** és a **problémamegoldó képességnek** tulajdonították a legfontosabb szerepet a cégek.

Továbbá a vizsgált tudásterületek közül a **kommunikációs készség** és a **gyakorlati tapasztalat** voltak azok a készségek, melyeket a legtöbben elvárnak egy pályakezdőtől.

Az önálló kezdeményezéshez kötődő kompetenciákat, mint kockázatvállalás, döntéshozatal, proaktivitás kevésbé várják el egy frissdiplomásoktól, **minden más tekintetben azonban magasak az üzleti szféra elvárásai.**





Mennyire felelnek meg a végzetek kompetenciái a cégek elvárásainak?

- A gyakorlati tudás kérdése

A GYAKORLATI TUDÁS KRITIKUS PONTJA A VÉGZETTEKKEL SZEMBENI KÖVETELMÉNYEKNEK



A felsőoktatási intézmények, bár nagy hangsúlyt fektetnek a gyakorlati képzésre, elismerik, hogy nem teljes mértékben felelnek meg az üzleti szféra igényeinek.

- Egyrészt itt is felmerül az ellenérdekeltség, mert az intézmények úgy érzik a gyakorlati oktatásban, a kötelező **gyakorlatban eltöltött órák száma sokkal magasabb, mint ahogyan azt az intézmények ideálisnak tartanák** a hallgatók leterheltsége szempontjából. A diákok az üzleti szféra által elvárt „nagy gyakorlati tapasztalat” nyomásában élnek.
- Másrészt a gazdasági szereplők részéről is vannak akadályok, mert **a magyar kis- és középvállalkozások nem szívesen fogadnak gyakornokokat**, és nem szívesen kapcsolódnak be a duális képzésbe sem.
 - ⇒ A KKV-k mérete nem teszi őket erre alkalmassá, hiszen jelentős hányaduk 1-2 fős vállalkozás, nem tud tömegesen helyet biztosítani és ellenőrzött körülmények között oktatni,
 - ⇒ A munkavállalóval járó költségterhek magasak és
 - ⇒ az ezzel járó adminisztrációs munka sem vonzó, amíg a cégek leterheltsége egyre nagyobb
 - ⇒ Nem ismerik a képzési fajtákból kikerülő végzetek képességeit
- Továbbá **a forráshiány** is akadály a gyakorlati képzésnek.



Az üzleti szféra a **gyakorlati oktatásra fordított időt kevésnek érzi**.

Úgy vélik, hogy a gyakorlati tudásnak csak a töredékét birtokolják a végzetek.

A nagy elemszámú vizsgálat során a **munkaadók negyede említette problémaként a gyakorlati tapasztalat hiányát**. Ez volt az egyik olyan terület, amiben a munkaadók elvárásait alulmúlják a munkavállalók képességei. Ugyanakkor mégsem tűnt ez égető problémának, mert annak ellenére, hogy látják a problémát, elfogadják, hogy ez **nem csak napjaink jelensége, mert a szakmát a gyakorlatban lehet elsajátítani**.



Mennyire felelnek meg a végzetek kompetenciái a cégek elvárásainak?

- Szociális kompetenciák, személyiség formálás



A felsőoktatási intézmények kiemelt fontosságúnak érzik és **egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a hallgatók személyiségének formálására, szociális kompetenciáik fejlesztésére**

Komoly programokat, tréningeket, tantárgyakat - MyBRAND építés, Értelmiség képző modul, Felsőoktatási és viselkedési ismeretek tantárgy, Életmód tréning - dolgoztak ki arra, hogy a hallgatókat segítsék, fejlesszék ezen a területen.

➤ Emellett az **oktatók személyiségfejlesztésére is igyekeznek figyelmet fordítani.**



Az üzleti szférában is **kiemelték a személyiség fejlesztésének fontosságát**, ami már abból is érzékelhető volt, hogy a cégvezetők a munkavállalókkal szembeni legfontosabb elvárása a jó hozzáállás.

A személyiség, morál fejlesztésben **a felsőoktatásnak jelentős szerepet tulajdonítanak a gazdasági szereplők**, és el is várják ebben az oktatási intézmények szerepvállalását, mert a fiatal munkavállalók esetében sok hozzáállásbeli problémát érzékelnek:

- a munkára eszközként tekintenek
- hiányzik belőlük a munka iránti alázat és a motiváltság
- sokkal magasabbak az elvárásaik, bérigényük, mint amit a képességeik indokolnak
- gyors előmenetelre számítanak
- felértékeltek körükben a szabadidő, work-life-balance, én-idő
- nem jellemző rájuk a lojalitás

Ugyanakkor az is megfogalmazásra került, hogy a frissdiplomásokkal szemben támasztott elvárások is magasak, olyan nyomás alatt élnek, ami magával hozza a vágyaik gyors megvalósításának igényét is.

Másrészt érzékelhető egy lappangó meg nem értettség is a fiatal munkavállalók és a munkaadók között. Bizonyos, hogy vannak valóban nem megfelelő hozzáállású pályakezdők, de az is előfordul, hogy a munkaadók félreértik a megnyilvánulásait, amit nem megfelelő morálként értelmeznek, mert nem ismerik ennek a generációnak a sajátosságait, a hatékony kezelésük eszközrendszerét.



Mennyire felelnek meg a végzetek kompetenciái a cégek elvárásainak?

- A nyelvtudás kérdése



A felsőoktatási intézmények azt tapasztalják, hogy **komoly az elvárás** az üzleti szféra részéről a nyelvtudás tekintetében is.

Ezen a területen **javuló tendenciát érzékelnek**, de úgy vélik, hogy **Magyarország még mindig lemaradásban van**, mert míg az uniós politikában a harmadik idegen nyelv is szerepel, addig Magyarország az első középfokú idegen nyelv megszerzésénél tart.

A **szaknyelv fejlesztését kiemelten fontos területnek érzik**, és hozzáteszik, hogy **az oktatóik szakmai nyelvtudására is hangsúlyt kell fektetniük**.



Az üzleti szféra valóban **fontosnak tartja az idegen nyelv tudást**, még az olyan cégek is, ahol nem szerves része a működésnek.

A felsőoktatási intézményekhez hasonlóan szintén úgy érzik, hogy nem kielégítő a helyzet, és különösen **a nemzetközi kitekintésben vagyunk lemaradásban**.

Ugyanakkor ezt nem a felsőoktatásnak, hanem a **középiskolai képzésnek és az idegen nyelvi környezetben való tanulás hiányának rótták fel**.

Amikor a nagy elemszámú kutatás során a frissdiplomások ezen irányú képességeit kellett értékelniük, a cégvezetőknek, ez a terület nem jelentkezett jelentős problémaként, a munkaadók 5%-a említette.



Mennyire felelnek meg a végzetek kompetenciái a cégek elvárásainak?

- Kommunikáció kérdése



A felsőoktatási intézmények a kommunikációt azon **soft-skill-ek közé sorolják, melyek területén vannak hiányosságok.**

Maguk is úgy vélik, hogy a kommunikáció, prezentáció, csapatmunka, érvelés, bemutatkozás, üzleti levél megírása, és a szakmai nyelvtudás területe fejlesztendő.

A kommunikáció fontossága egy másik aspektusból is felmerült,

Problémának látják, hogy amikor a munkaadók állást hirdetnek, illetve ajánlatot tesznek, vajon azt hirdetik-e, azt ajánlják-e, amit később nyújtani is tudnak, és vajon reálisak-e egy kezdő munkavállalóval szemben támasztott követelményeik.

A nem megfelelően kommunikált ajánlat is gátat szab a megfelelő munkavállaló megtalálásának.



Az üzleti szféra **is hiányosságokat érzékel a kommunikáció területén.**

Azt tapasztalják, hogy **a munkavállalók nem tudnak kommunikálni**, mások elé kiállni, előadni, érvelni, ami komoly probléma, mert **minden pozícióban szükség van rá.**

Ezt elsősorban **az oktatás hiányosságának érzik**, mert kevés az olyan helyzet, amikor a diákoknak ki kell állniuk mások elé, **minden írásban vagy online zajlik, így az éles szituációk elmaradnak.**



Mennyire felelnek meg a végzetek kompetenciái a cégek elvárásainak?

- Informatikai ismeretek, digitális jártasság



A felsőoktatási intézmények úgy vélik, hogy **az informatikai ismeretek, a digitális tudás tekintetében is magas az elvárás az üzleti szféra részéről.**

Annak ellenére, hogy a mostani fiatalok a digitális rendszerben nőnek fel, az intézmények vezetői határozottan állítják, hogy az informatikai tudást ennek a generációnak is tanulnia kell.

Az oktatás törekszik lépést tartani az informatikai tudás fejlesztése területén, de elismerik, **hogy nincsenek elég erős pozícióban** ezen a területen.

Ennek gátja az is, hogy az **üzleti életben használt szoftverek finanszírozását** az intézmények **kevésbé engedhetik meg maguknak.**



Az üzleti szféra is megerősítette, hogy az informatikai képzés területén **gyakorlatiasabb oktatást várnak**, már csak azért is, mert maguknak is vannak ezzel problémáik, nem ebben nőttek fel.

Okos eszközök használatát tekintve úgy érzik, hogy jó készségeik vannak a fiatal munkavállalóknak, ugyanakkor csakúgy mint az oktatási intézmények, az üzleti szféra is megerősítette, hogy **a gyakorlott okos eszköz használat nem jelent informatikai tudást, gyakorlott számítógép kezelést.**

Hiányosságokat éreznek a munkavállalók esetében még az egyszerűbb – world, excel, ppt – használat esetében is.

Ugyanakkor ez jellemzően nem a frissdiplomás munkavállalók esetében jelentkező probléma, hanem egy általános vélemény a munkavállalók képességeit illetően. A friss diplomásokat alkalmazóknak ugyanis csak kis százaléka (3%) számolt be ilyen problémáról.



E-learning kérdése a felsőoktatási intézmények szemszögéből



A felsőoktatási intézmények **nagy jövőt jósolnak az e-learning területének***, de még csak elemeit alkalmazták, támogató rendszerként:

- ✓ Blended learning, azaz az e-learning és frontális oktatás keverése.
- ✓ E-learning elemek használata.
- ✓ Skype for business becsatlakozás.
- ✓ Mobil learning.
- ✓ Web oldalon elérhető előadások.
- ✓ Akár valós időben követhető online előadások.

☞ Sok szempontból látják még a gátjait is az oktatás ezen formájának:

- ☞ Kidolgozását, és működtetését nagy horderejű feladatnak tartják.
- ☞ Komoly jogi szabályozási feltételei vannak.
- ☞ Anyagi vonzatai sem csekélyek, hiszen színvonalasnak kell lennie
- ☞ A képzés face-to-face formáját fontosnak tartják.
- ☞ Nem lehet minden szakmát távoktatással elsajátítani.
- ☞ A fiatalok ilyen formában való tanulási képességében és elszántságában nem igazán bíznak.
- ☞ Vannak már innovatív megoldások - virtuális osztályterem -, de Magyarország még nem itt tart.

*** Fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy a kutatás még a koronavírus járványt megelőző időszakban készült, amikor az e-learning hamarosan bekövetkező aktualitása még nem volt sejthető.**



A felsőoktatási intézmények úgy fogalmaztak, hogy **a felsőoktatás sarokköve az oktatás-gazdaság közötti együttműködés, a szakemberképzésben, illetve a kutatás-fejlesztés területén is.**

Számtalan formában és sok céggel működnek együtt az intézmények:

- tanszék finanszírozás
- komplett mesterszak létrehozása ipari támogatással
- kutató-labor, projekt-labor működtetése
- külső tanszék létrehozása
- kooperatív képzés
- duális képzés
- szakemberek bevonása az oktatásba
- a felsőoktatási intézmény tanácsadóként működik egy vállalatnál
- anyagi támogatás, ösztöndíj
- eszköztámogatások, ipari robotok
- állásbörzék, melyek szerepe csökken, mert virtuális térben zajlik a fejedészet

Az üzleti szférában azonban **még keveseknek van kapcsolata** felsőoktatási intézményekkel.

Míg **a nagyobb cégek több formában is együttműködnek**, mind duális, mind gyakornoki képzés kereteiben előfordul,

A kisebb cégek jellemzően a kapcsolat hiányáról számoltak be, és jellemzően csak a kötelező gyakorlat formáját ismerik.

Ennek több, egyrészt az intézmények oldaláról, másrészt a saját oldalukról is felmerülő okát látják:

- ☞ oktatási intézmények nem keresik őket
- ☞ nem találják meg a közös pontokat
- ☞ hiányosak az információik .

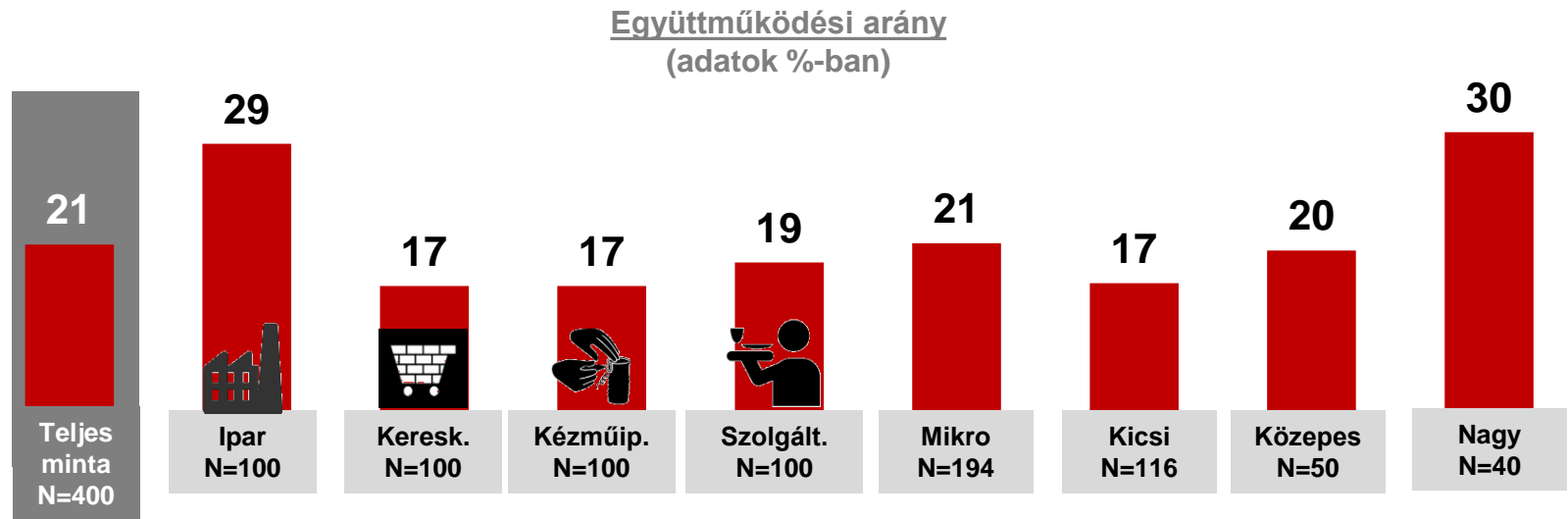


A felsőoktatási intézmények és a gazdasági szereplők együttműködése



A nagy elemszámú kutatás az együttműködés területén azt tárta fel, hogy **a vállalkozások ötöde került már kapcsolatba valamely felsőoktatási intézménnyel.**

A számadatok is megerősítették, hogy az ipar területén működő és a nagyobb cégek esetében ez az arány magasabb.



A leggyakoribb együttműködés a **szakmai gyakorlat biztosítása** a felsőoktatásban tanulóknak, ezt az együttműködők **közel fele (a teljes minta 10%-a)** említette.

A második leggyakoribb, hogy **a cég munkatársai órákat tartanak** a felsőoktatási intézményben, ez az együttműködők 39%-ára (a teljes minta 8%-a) jellemző.

Közös kutatásai vannak felsőoktatási intézménnyel 18%-nak (a teljes minta 4%-a).

Ösztöndíj programot indított a tanulók között 9%-uk (a teljes minta 2%-a)

JÓK AZ EGYÜTTMŰKÖDÉSI TAPASZTALATOK, DE VANNAK NEURALGIKUS PONTOK



A legtöbb felsőoktatási intézmény „WIN-WIN” típusú együttműködésről számolt be, melyben minden fél profitál a kapcsolatból, az intézmény, a cég, a diák, és emellett társadalmi haszna is van.

Ugyanakkor van két kritikus terület az együttműködésben:

- ☞ Egyik, hogy a cégek túl hamar állást ajánlanak az alapszakos hallgatóknak, így sokan a mesterszakig már el sem jutnak, ami mind a hallgatói, mind az osztársadalmi érdekeket sérti.
- ☞ Másik, hogy a kötelező gyakorlat során a gyakorlatban eltöltött órák száma sokkal magasabb, mint ahogyan azt az intézmény ideálisnak tartaná, mert túl nagy terhet ró a hallgatókra.

Az üzleti szférában, ahol van együttműködés, ugyanazokkal a szavakkal fogalmaztak, mint a felsőoktatási intézmények. „WIN-WIN” együttműködésről számoltak be.

Hasznos a cégnek, mert megmutatja az üzleti működést és nagy szerepe van a munkaerő utánpótlásban, előnyös a hallgatóknak, mert emeli az értéküket a munkaerő piacon.

A nagy elemszámú kutatás is feltárta, hogy összességében a cégek döntő többsége elégedett volt az együttműködéssel, 80%-uk 4-5-ös értéket adott. Az átlagos elégedettség az ötös skálán = 4,2.

A jó tapasztalatok mellett, az üzleti szféra részéről is felmerültek árnyoldalak, gátak:

- ☞ A duális képzésnél a cég korán elkötelezi magát egy hallgató mellett, minden biztosíték nélkül arra, hogy később nála helyezkedik el az adott hallgató.
- ☞ Másrészt megjelennek a negatív beidegződések is, miszerint a hallgatónak ez egy alibi elfoglaltság, kipipálendő, nem akarnak dolgozni,
- ☞ miközben a cégnek terhet jelent.



Együttműködési formák, melyet a cégek preferálnak

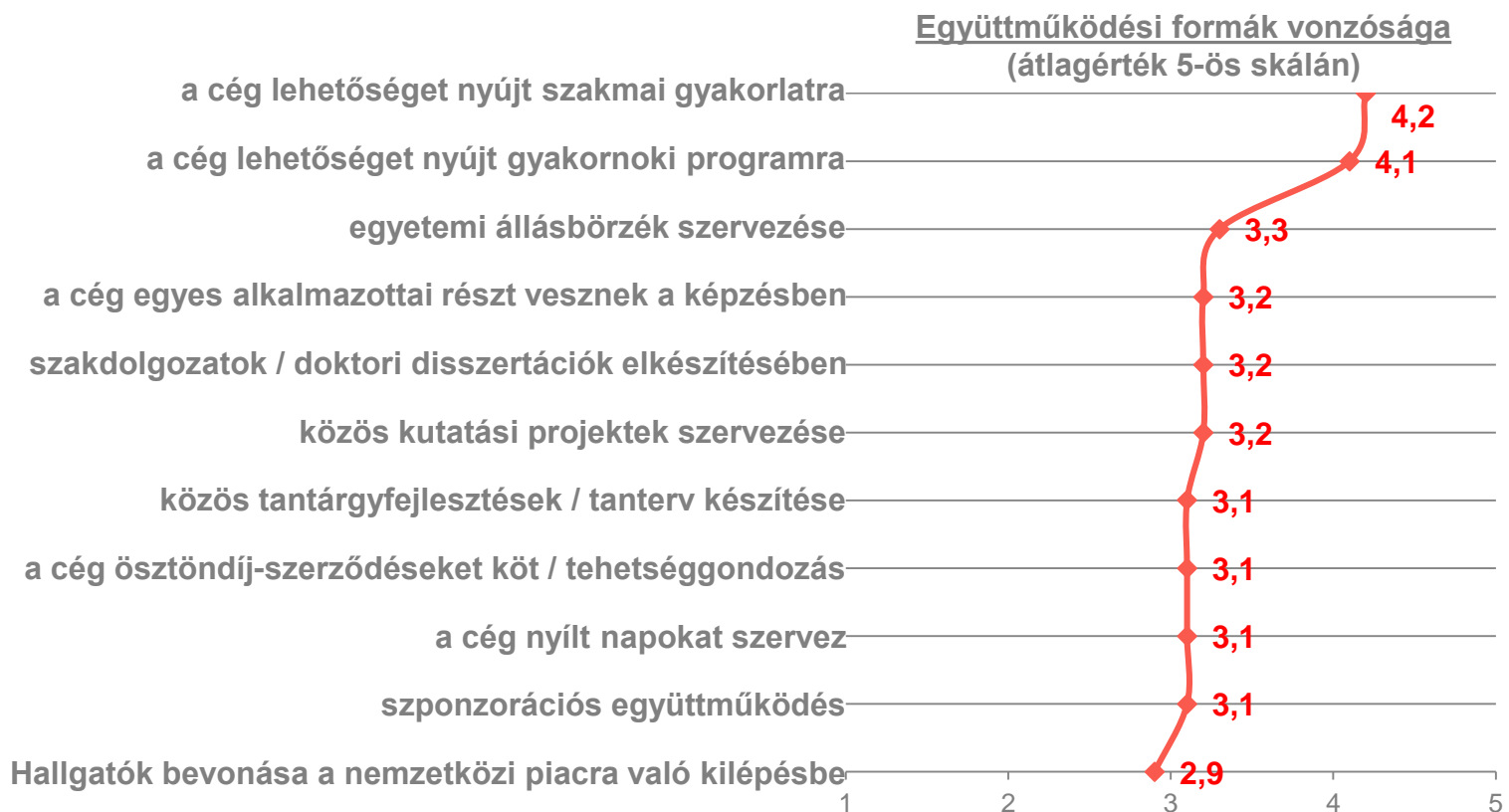


A nagy elemszámú kutatás során **megkérdezett cégek egyharmada mutatott nyitottságot arra**, hogy valamilyen formában együttműködjön egy felsőoktatási intézménnyel.

A vizsgált formák közül azok bizonyultak a **legvonzóbbnak**, melyek a jelenlegi legnagyobb gondot, a végzősök gyakorlati tapasztalatának hiányát orvosolják, **a szakmai gyakorlat és a gyakornoki program**.

A többi együttműködési forma közepes tetszési indexet kapott.

A kérdést ágazatok szerint vizsgálva **az ipari cégek** szinte minden együttműködési forma iránt **nyitottabbak voltak**. Cégméret szerint pedig a mikro méretű értékelték magasabbra a lehetséges együttműködési formákat.





FONTOS AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS, KERESNIÜK KELL EGYMÁSSAL A KAPCSOLATOT, ÉS EBBEN HASZNOS EGY KOORDINÁLÓ SZERVEZET

A felsőoktatási intézmények többsége **nagy nyitottságot mutatott bármilyen segítségére** az együttműködés kiépítése során, mert ahogyan fogalmaztak „az ipari kapcsolatok kiépítése nagyon hosszú folyamat és nehézségekkel is jár, szakmai, emberi erőforrást kell allokálniuk”.

A nagyobb intézmények bejáratott módon modellekkel dolgoznak, de a kapcsolatok kialakítása nem minden intézménynél zökkenőmentes.

Úgy vélik, a felsőoktatási intézményeknek és a gazdasági szereplőknek el kell indulniuk egymás irányába, és ehhez **hasznos egy INTERFACE.**

Az üzleti szféra is **hasznosnak tartotta egy koordináló szervezet bevonását az együttműködéshez.**

- Legfőképp, mert a cégvezetők többségének magától **eszébe sem jut** egy ilyen kezdő lépés megtétele, sőt az sem tudják, hogy egyáltalán megtehetik-e, és elképzelésük sincs, hogy miben fordulhatnának a felsőoktatási intézmények felé.
- Másrészt, mert úgy érezték, minél több oldalról van támogatva, annál jobb, hiszen mindenki mást tud hozzátenni.

A nagy elemszámú kutatás során a megkérdezett cégek több mint fele **(57%) úgy nyilatkozott, hogy egyértelműen szükség van egy közvetítő/ koordináló szervezetre** a felsőoktatás és a cégek között. Az együttműködésben a kezdeményező szerepet pont olyan súllyal várják a kamarától, mint akár a kormánytól vagy a cégektől.

A megkérdezettek 55%-a szerint a BKIK betölthetné ezt a közvetítő funkciót, és 61%-uk szerint ez pozitívan befolyásolná a kamaráról kialakult képet.





A BKIK-NAK MIND A FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEK, MIND A CÉGEK ÁTFOGÓ FELADATKÖRT TUDNAK ELKÉPZELNI.

- ⇒ **TERET ADNI A PÁRBESZÉDNEK**, az információcserének, fórumok, rendezvények szervezésével.
- ⇒ **MONITORINGOZÁS ÉS VISSZACSATOLÁS** – Feltárni az iparágak igényeit, figyelve a trendelemzésekre, a nemzetközi iparági trendekre, az adott ágazat törekvéseire, szem előtt tartva a kormányzati irányelveket is. Az ágazati trendelemzésekből, kompetencia elvárásokból a képzési igények is levezethetők, ami segítené az intézményeket abban, hogy a felsőoktatás előremutatóvá váljon.
- ⇒ **KÖZVETÍTŐ SZEREP** – Az oktatási intézmények felé a potenciális cégek, képzőhelyek felkutatása a gyakorlati képzésbe való bekapcsolásához. A cégek számára kontakt információk átadása, hogy munkaerő utánpótlás terén kihez kell fordulniuk az oktatási intézményeknél, másrészt, hogy gyakorlati helyként tudjanak együttműködni.
- ⇒ **AJÁNLÁS** - A felsőoktatás felé szakmai ajánlás az üzleti szférából a lehetséges oktatókról, óraadókról.
- ⇒ **AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS ADMINISZTRATÍV FELÉPÍTÉSE** - A KKV-k tájékoztatása arról, milyen teendők vannak, milyen előírásoknak kell megfelelniük az intézményekkel való együttműködés terén.
- ⇒ **ADATBÁZIS LÉTREHOZÁSA** – Az oktatás és a gazdaság közötti információáramlás segítéséhez, melyet mind a munkaadók, mind a képzők látnak. Egyrészt a BKIK adatbázisának felhasználása ezen célból, másrészt az üzleti szféra részéről is felmerült, hogy az intézmények bizonyára rendelkeznek olyan adatbázissal, ami megoldást kínálna, és a BKIK ezeket összekapcsolhatná.
- ⇒ **SZABÁLYOZÁS** - Etikai szabályozás a nem végzett hallgatók korai elcsábításának megakadályozása, valamint a gyakorlati munkában tölthető munkaórák racionalizálása, szabályozása érdekében.
- ⇒ **ÉRDEKKÉPVISELET, LOBBI** - Stabilitást vinni a rendszerbe, mert a gazdasági életben a törvényi hátterek nagyon gyorsan változnak, illetve a közbenjárását várják a magánintézmények finanszírozásának kérdésében.



- ⇒ **INFORMÁLÁS** – A cégek számára annak tudatosítása, hogy proaktívan maguk is tegyenek lépéseket intézményekkel való kapcsolat kiépítésében.
- ⇒ **GYAKORNOKI MINTAPROGRAMOK** kialakítása, mert ez az a népszerű együttműködési forma, amiben nincs még tapasztalatuk a cégeknek.
- ⇒ **TÁJÉKOZTATÁS KÉPZÉSEKRŐL**- A gazdasági szereplők tájékoztatása az új képzésekről, illetve arról, hogy az egyes képzési formában résztvevők milyen képességekkel, kompetenciákkal rendelkeznek.
- ⇒ **OKTATÁS** - Elemző, tervszerű, előremutató stratégiai gondolkodás ösztönzése, megtanítása a gazdasági szereplők számára.
- ⇒ **AZ ÜZLETI SZFÉRA KOMMUNIKÁCIÓJÁNAK KÉPZÉSE**, hogy a megfelelő módon tudják a hirdetéseiket, ajánlataikat vonzóvá tenni, - „employer branding” oktatása.
- ⇒ **GENERÁCIÓS ISMÉRVEK ÁTADÁSA** a vállalati szféra számára, ami segíti őket a generáció megértésében, hogy az ő nyelvükre szabott kommunikációval tudják megszólítani őket.



- ⇒ **E-LEARNING TÁMOGATÁSA** - Fejlesztő pályázatokkal erősíteni ennek megvalósítását az intézményekben, mert az üzleti szférában használt szoftverek finanszírozása az intézmények számára gátat jelent. **Megvizsgálni, hogyan teljesített az e-learning a koronavírus járvány miatti kényszer bevetés során, ami egyébként a kutatás pillanatában még nem volt aktuális, viszont mostanra nagy szerepet kapott. A BKIK tehet lépéseket az oktatás ezen területének fejlesztése irányában, melyek azok a formái, amik jól alkalmazhatóak voltak, illetve melyek erősítendőek. Hasznos lehet ezen a területen a tapasztalatszerének fórumot adni.**
- ⇒ **HALLGATÓI TÁMOGATÁS** – Célzatos ösztöndíj felajánlása diákoknak, pályaaorientációs program összehangolása, képzések népszerűsítése, tehetségek felkutatása.
- ⇒ **MENTORPROGRAM** – Oktatási szerepkör, olyan kompetenciák fejlesztése, melyeket a felsőoktatási intézmény nem adott meg.
- ⇒ **PÁLYAORIENTÁCIÓ** – A szakmák presztízsének visszaállítása, népszerűsíteni a különböző szakmákat, bemutatva azok szépségét, kihívásait, lehetőségeit a pályaválasztók körében.
- ⇒ **KANDÓ KLUB** - Még kevésbé ismert, minthogy egy meglehetősen új szerveződésről van szó, de mindenképpen jó kezdeményezésnek tartják. Az oktatási intézmények előremutató, projekt fókuszú, „work-based-learning”-nek nevezték, az üzleti szférában pedig spontán is felmerült a hallgatók bevonása az üzleti szférába, bár a nemzetközi piacra lépési folyamatok területén kevesen érintettek.

Összességében kijelenthető, hogy a BKIK jól ismerte fel, hogy van lehetőség szerepet vállalnia a felsőoktatási intézmények és az üzleti szféra közelítésében, és mindkét fél számos területen lát hasznos, átfogó szerepet a szervezet számára.