

TUDÁS | MENEDZSMENT

A Pécsi Tudományegyetem

Bölcsészettudományi Kar Humán Fejlesztési és Művelődéstudományi Intézet periodikája

XX. évfolyam 2. szám

2019. december

SEMPER MOVERE

BODÓ LÁSZLÓ A kilencvenes úton... ..	3
AGÁRDI PÉTER „Szellemi Honvédelem” 1939-ben és 2019-ben	10
NEMESKÉRI ZSOLT Toborzás és kiválasztás a 21. században	13
HUSZÁR ZOLTÁN – H. PRIKLER RENÁTA 25 A szó erejével	25
MAGYAR MIKLÓS A nagy generáció szemtanújának rendhagyó gondolatai a digitalizációról, multimédiáról	28
SZÉP ZSÓFIA– VÁMOSI TAMÁS Egy 2007-es forgatókönyv részletei	37
ZOLTÁN HUSZÁR - PÉTER VÁRNAGY - ÉVA SZEDERKÉNYI Divides or connects?	50
BEBESI GYÖRGY 1917 elméletei és tényvázlata – A Szovjetunió genezise	66

TANULMÁNY

MANGNÉ KARDOS ZITA A felsőoktatási szakképzés nemzetközi aspektusai	74
GRÜNHUT ZOLTÁN Az én és a Másik a kozmopolita Európában	80
KIRÁLY ZSOLT–SZABÓ SZILVIA Tudásmenedzsment lehetőségei a felsőoktatásban	92
K. FARKAS CLAUDIA Varázsdoboz	100
VEHRER ADÉL A kulturális örökség közösség-összetartó ereje egy rábavidéki hagyomány példáján	105
HORVÁTH GERGELY Az élmény szerepe, jelentősége a szálloda szektorban	111
SZOLNOKI SZABOLCS – PAPP-VÁRY ÁRPÁD Jó gyakorlatok Izraelből	126

KUTATÁS

CZEGLÉDI CSILLA – JUHÁSZ TÍMEA Milyen a digitális kompetenciája az Y-generációnak?	136
SZEDERKÉNYI ÉVA – FARKAS PETRA – HORVÁTH DALMA – IGNÁCZ ILDIKÓ – SVÉLECZ ESZTER – SZÁSZFAI DORINA Felnőttkori tanulás digitális támogatottsággal	144
SZAFNER RÓZSA A felnőttképzés szerepe és gyakorlata Iregszemcse térségében	151

ANGLER KINGA – BIHARI RÓBERT	
A duális szakképzés kihívásai a szakács szakmában	159
ANGLER KINGA— ORSÓS BRIGITTA— SLEZÁK-BARTOS ZSUZSANNA	
Az események látogatásának motivációi	173
ABSTRACTS	182
Szerzőink	186
Epilógus	189



Szerkesztő bizottság: elnök: Krisztián Béla, címzetes egyetemi tanár; felelős szerkesztő: Bodó László. Tagok: Agárdi Péter professzor emeritus, Kleisz Teréz egyetemi docens, Koller Inez egyetemi adjunktus, Koltai Zsuzsa egyetemi adjunktus, Mészárosné Szentirányi Zita okl. könyvtáros, könyvtárvezető, Oroszi Sándor professzor emeritus, Vámosi Tamás egyetemi docens, Zádori Iván egyetemi docens

Kiadja a PTE BTK
Felelős kiadó: a kar dékánja

Szerkesztőség: 7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/b.

Korábbi számaink megtalálhatók: <http://btk.pte.hu/hfmi/tudasmenedzsment>

Elérhetőségünk: tudmenszerk@gmail.com

BODÓ LÁSZLÓ

A kilencvenes úton...

Interjú a 90 éves Krisztián Bélával

Semper movere — Mindig mozgásban címmel jelent meg dr. Krisztián Béla 75. születésnapja alkalmából egy tanulmánykötet tisztelői tanulmányaival az akkori FEEFI kiadásában. Azóta eltelt 15 év, közben a karrá is volt (FEEK), majd szétoszlott az intézet, s Krisztián Béla 90 éves lett. Ha fizikailag már nincs is állandó mozgásban, szelleme továbbra is figyelemmel kíséri volt kollégái, tanítványai sorsát, a világ és az ország történéseit.

A Tudásmenedzsment szerkesztő bizottsága elnökének ajánljuk e számot.



Szerénytelenül ide idézem néhány gondolatomat, mit a Semper movere előszavába írtam akkor:

Krisztián Béla 2004 augusztusában betöltötte 75. életévét.

A hetvenötből az utolsó tizenöt évet egyetemi oktatóként: kezdett az öt fős Felnőttképzési és Közművelődési Tanszéken, s köszönhetjük a száz fős intézet úgy is mondhatni: egyszemélyes intézményeként. Higgadságának, racionális gondolkodásának s hatalmas „kapcsolati tőkéjének” is köszönhető, hogy az évfolyamonként húsz népművelőt képző dr. Koltai Dénes vezette egy tanszékből nyolc tanszékessé, doktoriskolássá lett a Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet. A Koltai Dénessel kimunkált stratégia alapján részese lett az új értelmezésű emberi erőforrás egyetemi szintű tananyaga és oktatása megszervezésének.

K.B. igazi pécsi tüke (igazi pécsi, azaz tüke az, akinek legalább egy tüke – tüke – szőleje van a Mecsekoldalban). A Krisztián-nevet pedig vagy négyszáz éve nyilván tartják a borkedvelők: a Széchenyi tértől nyugatra, így a Donátusban teremnek a jó borok, a huzatos keleti részen meg tán nem is bor, amit ottani fürtökből készítenek; ergo, azok már tán nem

is igazi tükék...) Élmény elkísérni bárhova is, beülni vele valahova egy sörre: munkahelyet vesztett bányász köszön rá, s lecserélt miniszter. Ismeri a szőlőhegyben árkot ásó tolnai segéd munkást és a canberrai egyetem professzorát; ismeri hetvenöt év letartóztatottjait (sorstársként) és letartóztatóit (hogy legyen munkájuk); ismer boldogot és boldogtalant. Az osztályidegen K.B.-t 1944. óta ismeretség majd barátság fűzte a kommunista Vas Zoltánhoz, megőrzi annak sok levelezését, sokat találkoznak Komló fejlesztésekor, s a hetvenes években megjelenik az első riport V.Z.-ről K.B. tollából, mint ahogy V.Z. is megemlíti fordulatosságot életében bemutatásában...

A Béla, a Bányász, az Öreg, a Tanár Úr, a Béla bácsi, a Krisztián tudja miről írt a pletykalap, s miről a Magyar Tudomány legújabb száma; hol bontanak és hol építkeznek, s hol a legjobb a Duna mentén a halászlé. Valamint bejáratos a bányászokcsmába, s a strasbourgi parlamentbe; tudja hol kapni a legjobb érték/ár-arányú cipőt, s melyik közönyvtárban található meg egy ritkaság (ha sehol, kölcsönadja saját könyvtárából).

Valószínűleg azt is tudja, mi a kínai cserebogarak halhatatlanságának titka; s mi volt a teremtő eredeti szándéka... tudja, hogy melyik sarkon kell befordulni Pekingben a Menyeyei Boldogság Templomához, hogy ki volt az új államtitkár anyai nagyapjának az osztályfőnöke, hogy a hét éve végzett tanítvány most japán ösztöndíjjal Mexikóban fényképez népi viseletet...

Megtartja magának, hogy ki hányszor forgatott, s milyen színű köpönyeget; hogy ki vétett ellene; hogy gyöttri-e valami fizikai kórság.

Jezsuita középiskolás, szakképzett vágár, mérnöki tudományok képesítettje, ledoktorált neveléstudományból piezsdizett földtudományokból; órákózt szünetben egyszer hölgykaréjban anekdotázik máskor meg adatokkal, szempontokkal, forrásokkal látja el a szakdolgozatát írókat (hogy ki sem látszik alóla). Tagja a Humán Szakemberek Országos Szövetségének; a Nemzeti Szakképzési Társaságnak, a Magyar Építész Szövetségnek, az Építéstudományi Egyesületnek, a Magyar Pedagógiai Társaságnak, Magyar Robbantástechnikai Egyesületnek, a Műszaki és Természettudományi Egyesületek Szervezetének, az Országos Magyar Bányászati és Kohászati Egyesületnek, a Neumann János Számítógép-tudományi Társaság Multimédia az Oktatásban Szakosztályának...; megkapta többek között a Bányász Szolgálati érdemérem valamennyi fokozatát; a „Multimédia az oktatásban gyűri-életmű díjat az Apáczai Csere Jánosról, Comeniusról, Makarenkóról elnevezett díjakat...; Szakmai Életmű Díjat, a Grastyán-díjat, az Eötvös József-díjat a Magyar Köztársasági Érdemrend Lovagkeresztjét...¹

Írt mínuszos hírt és tanulmánykötetet sokfélét; filmforgatókönyvet és mongol-magyar bányászati szótárt, önéletrajzot egyfélét; írt ajánlólevelet másoknak, amilyen kell, írt palatáblára, s nem keresi a key-t a board-on.

Nem fél senki mellett a személygépkocsiban, számon tartja a váltó kopását az IC-alatt, együtt vodkázik az Irkutszk–Ulan Bator-i vicinális gép pilótájával, akit szóval tart ébren a sikeres landolásig és elszórakoztatja a Sri Lanka-i bárka kormányosát. De leginkább gyalog jár Krisztián Béla, mert találni az utcán valamire-jólesz-alátétet, s közelről látni a bimbózó rügyet.

Mint jéghegy csúcsáról, tudunk valamit Róla. Amit nem tudunk, lenne pedig érdemes azt tudni: a vízszint alatti információk garmadáját. Hogy hogyan tud mindenre időt szakítani, az rejtély; nem hetvenöt, de hétezeröt száz év kellene erre másnak. Ha másképpen nem, talán úgy; K.B. százszor fiatalabb mindannyiunknál. Hiába, a sors útjai kifürkészhetetlenek – és persze, és főképpen Krisztián Béla útjai azok. De nem érnének rossz helyre, ha vele tarthatnánk. Szerencsénk, hogy néhány saroknyira társai lehetünk útjain.

¹ Az Eötvös díj átvétele után az Univ Tv-ben: https://www.youtube.com/watch?v=LFjIZez_Ywo

Szóval, Krisztián Béla 2019 augusztusában betöltötte 90. életévét. Kortyolgatva, nála készült az interjú több leülésben, amiből csak esetleges részleteket tudunk közölni, az idő és tér korlátjai miatt. Nem kerekedett ki publikációs tevékenysége, hogy grafomán-e, vagy van mondandója, így csak idézzük publikációs listáját, abból kiderül.² Külön mélyinterjú lehetne pedagógiai tudása, annak megszerzése, alkalmazása és továbbadása stb.

– *A bálicsi autóbuszjáraton van egy Krisztián nevű megálló. Van valami a múltban, ami kapcsolatba hozható a felmenőiddel?*

Meglehet, nem tudom ki és mikor nevezte el a buszmegállót Krisztiánnak. Többen élnek ezen a néven, de megköszönöm a megtisztelő elnevezést, ami így emléket állít az elődöknek. Volt köztük földműves, szőlőbirtokos, virilista, fuvaros, építő, mindannyian pécsi polgárok. Többségük a szigeti város lakója.

Sajnálom, hogy nem derítettem fel minden adatot a múltból. A nevet néhány törökkori adófizetőként már felleljük, a török kiűzése után már a szőlőbirtokosok között is szerepelnek, de maradjunk időben közelebb: a szigeti kül város katolikus plébániája első bejegyzése között jelenik meg apai ágam első bejegyzettje, 1727. február 10-én jegyzik be Krisztián Mihály nevét. Ilyenformán tehát 292 éve vagyunk/vagyunk bejegyzett pécsi polgárok.

– *Netán bunyevác, sváb, zsidó, vend felmenőid is vannak?*

A sokféle népeességben a bosnyák eredet a legvalószínűbb, anno az 1940-es évek származásigazolásai között volt egy Ohrid környéki keresztlevél, vékony szál a szászvári németiséghez kötődő kapcsolat, aztán úgy tűnik, csak magyarok közül kerültek ki az elődeim. Ha érdekel, megmutatom a családfát, ez nemrég készült. Anyai ágon somogyiak az elődök. Hihetetlen összetartás, barátság fűzte össze őket, igyekezett a jobb életért, tanultak, alkottak. Anyám is innen hozta magával a családért közösségért érzett felelősségét és odaadó életét.

Mindkét családot érzékeny csapás érte az első világháborúban – hősi halott, többéves hadifogság jelezte a szomorú időköt. Apám Selmechányán kezdte tanulmányait, innen vonult be a pécsi gyalogezredbe. 1915 tavaszán esett fogságba – Sztretyenszk, Tomszk végül Acsinszk lett a hadifogság végső állomása, ahol négy évet töltött. Hatszáz oldalnál több naplója gondos tükre a reményvesztett éveknek, reményeknek. Hazatérve, Sopronban 1924-ben fejezte be tanulmányait és lett a pécsi városi közüzemek gázgyári ága vezetője. A háború, a hadifogság tabu volt a családban, a szovjetvilág mint fenyegető ódium kísérte az éveket.

A városi szolgálat egyre nagyobb ismertséget hozott – népszerű ember volt, szakmailag egy város gázrendszere megteremtése mellett részt vett a pécsi mélypincerendszer feltérképezésében, a geotermikus felmérésben, a tettyei vízmű korszerűsítésében. Részes volt a városi közigazgatási reformnak, Krisztics Sándor és Magyar Zoltán tervei szerint dolgoztak. Sok dokumentum halmozódott akkor fel nálunk a másolatokban, nagy pontossággal dolgozta fel például a pécsi gázgyártás/forgalmazás feltételeit, a városi vízellátást, Tortyogó, a Tettye és a Balokány környéke vízkészleteit, a Bauhaus-kapcsolatokat, a ferencesek kínai missziójának anyagait, a Sanghajban munkálkodó Hügyecz-levelezést. Őriztük Markovics Rodion temesvári újságíró jegyzeteit, a Mecsek kutatás Vitális és Vadász-féle anyagait, Grósz Ábris iratait, és még sok minden mást, amelyek ma nagy értéket jelenthetnének. Sajnos ezek túlnyomó része elkallódott a mozgalmas évek során, vagy elkerült kutatásokhoz, s persze nem kaptuk vissza.

Apámat, sokakkal együtt 1945-ben B-listázták, azaz elbocsátották, állandó állást nem kapott, s ugyan a vármegyei villamosításnál kapott némi munkát, de hamarosan internálták.

² KB publikációs listája megtalálható: <https://m2.mtmt.hu/gui2/?type=authors&mode=browse&sel=10012181>

Mint bányamérnököt a Ferenc-, meg a Béke aknánál dolgoztatták, barakkokban voltak elszállásolva. Mi maradtunk részben otthon, mert házunkat, mint túlzott méretű ingatlant, államosították. Külön történet volt újra birtokbavétele. Egyébként a családi újrakezdet többször is követhetjük, 1945, 1956 alapvető fordulatokhoz vezettek.

– *S miből éltetek? Az internáltak nem kaptak fizetést...*

Hát ez egy jó kérdés, valahogy elvontunk, s voltak páran, akik segítettek, éltük a cserekereskedelmet, meg a meglévő javak felélését. De ezzel a korszakkal ne is foglalkozunk. Újra kellett kezdeni mindent. Érdemes állásba apám a MESZHART bányáknál került, ahol addigi tapasztalatait igazán kihasználhatta. Egy bányamű teljes beruházását irányította, mint a Beruházási Osztály vezetője. 1956-ban a Munkástanács választott vezetője lett – ezzel újra viszontagságos helyzetbe kerültünk.

– *Milyen volt az életutad?*

Impulzív környezetbe születtem és ilyen környezet kísért végig életem során. A Piusba jártam gimnáziumba, ami most az egyetem Ifjúság úti épülettömbje. Rossz tanuló voltam, a szakkörökben leltem kedvemet, melyekben igyekeztem eredményeket elérni. Még az érettségi napján fogadtam meg, hogy mindent, amit lehet, bepótolok. Példamutató szellemiség és tanári állomány volt a Piuszban, sok hasznos ismerettel. Meghatározó hatással volt rám Várkonyi Nándor és szellemi környezete, személye és ösztönző támogatása. Várkonyi Nándor biztatására kezdtem kutatni, szervezéssel, szociológiával foglalkozni, segítségével által sok ismeretségre, későbbi barátságokra tettem szert. Első közírásum így jelenhetett meg a Sorsunk 1947. évfolyamában. Várkonyi Hildebrand Dezső, volt bencés rendi szerzetes tanár szintén döntően hatott életem kezdeteire.

Feltört bennem a bányász hagyomány: egy tatabányai rokonlátogatás ürügyén Pécsről másodmagammal jelentkeztem a „széncsatába”³. Egy pesti brigádba kerültem, ahol sok, később neves politikus is dolgozott.

– *Akkor már ez a második állapot, ahol szert tettél hatalmas kapcsolati tőkédre, amit tudtál kamatoztatni később az egyetemen is.*

Így van. De pechem volt, mert Vas Zoltán első felesége, amikor észrevette a brigádlistán a nevemet, hazazavart, mondván: gimnazistának iskolában a helye. Így aztán visszajöttem, s folytattam, s 1947-ben érettségiztem. Még időben, mert 48-ban feloszlatták a rendeket, a tanárokat szétszórták, sok értékes ember méltatlan helyzetbe került. Gimnáziumi társaim közül sokan szenvedték meg ártatlanul az elkövetkezendő éveket.

Továbbtanulásról szó sem lehetett, hol udvariasan, hol elutasítóan, hol szóban, hol szó nélkül utasítottak el mindenhol. Próbálkoztam Pécsen is, Pesten is. Átmenetileg autószerelőnek álltam, gépállomáson dolgoztam...

– *Ezért mondtad egyszer Csernátonban, mikor sétáltunk a Haszmann testvérek múzeumában a sok régi traktor, cséplőgép között, hogy hozzuk működőképes állapotba valamelyiket? De én, mint kohómérnök azt mondtam, csak beolvasztani tudnám.*

...majd mozgalmas években Budapesten voltam. Ameddig lehetett a Horánszky utcai jezsuita kollégiumban laktam, sok értékes barátot ismertem meg. Nem szeretnék nevekkel élni, mert sokakat kifelejtenek és a mai embereknek szinte semmit nem mond Wesselényi Miklós, Boldizsár Iván, Cs. Szabó László, Rónay György neve, vagy azok az egyesületek, programok, amelyeken részt vettem. Külön fejezetet érdemelnek a Horánszky utcai jezsuita

³ A fiataloknak: a széncsata közkeletű elnevezése volt a második világháborút közvetlenül követő időkben a bányászság munkaversenyszerű mozgalmának, azért, hogy a népgazdaságnak egyre növekvő szénszükségletét minél hiánytalanabban kielégítsék.

kollégium jelentős élete, a pécsi népi kollégisták budapesti élete vagy a külföldi követségek rendezte rendezvények köre.

1950-ben besoroztak a katonasághoz, 50-től 53-ig szolgáltam. Ez volt a nagy fejlesztések időszaka, rengeteg átszervezéssel; például akkor történt részben a szovjet fegyverek átvétele, a különböző néven futó hadseregszervezések. Változatos, fordulatos évek voltak. Esztergomban a páncélos hadosztálynál kezdtem, innen kerültem a Vasvári Pál repülő szakkiképző iskolába, majd Mezőtúrra, aztán Kunmadarasra. Tisztiiskolás karrierem rövidesen véget ért, a háttértanulmányozás kimutatta, hogy a nép ellensége be akar épülni a légierőbe. A káderezés során kiderült ugyanis, hogy értelmiségi származású vagyok, emellett sok nemkívánatos rokonság vesz körül. Voltak figyelmeztető jelek, például az, amikor vettem egy könyvet a lökhajtásos motorokról, ezzel a személyügyi tiszt szerint számot adtam az ellenségnek, hogy megtudják, milyen képzés folyik a Vasváriaknál. Az is gyanús volt, hogy megtudták, hogy én is sugárhajtós kiképzésben vagyok, s át is helyeztek gyorsan a motorosokhoz. Még azt is felírták, hogy megvettem a Rajk-per anyagát, ami egyébként nyilvános volt, meg lehetett venni, nem volt titok, a személyügyi tiszt a vétel céljakor firtatva kérdezte, mit akarok még tudni a perről, ha már annyira családi ügynek tekintem a velem történeteket...

Kunmadarasról szereltem le, s kerültem vissza Pécsre a szénbányákhoz a geológiai osztályra. Itt is egy építő időszak volt: a bányageológiai szolgálat kiépítése, a bánya új szervezete, a nagyüzemi módszerek bevezetése. Mindez hatalmas anyagi és szellemi erők mozgósításával. Magam többek között a szokványos geológiai munka mellett a szén permeabilitásával foglalkoztam, kutatni is kezdtem a spóra- és pollenvizsgálatok terén, a metánnal foglalkozva 1953-ban MTA-pályadíjat nyertem. Közben vājárvizsgát tettem, keresetkiegészítésül a bányában dolgoztam, s közben elvégeztem a bányaipari technikumot.

1956-ban újabb fordulat, 1957-ben elbocsátottak, s attól kezdve előbb vājárként majd vājároktatóként dolgoztam 82-ig.

– *Neked is volt, valami szereped, mint édesapádnak, a munkástanácsban?*

Ami volt, elmúlt, a levéltári anyagokban bizton fellelhetőek az események, személyek cselekedetei, viharos hónapok zajlottak akkor. Jellemző volt, hogy még a vājársághoz is protekció kellett, s csak az aknamélyítőkben volt annyi bátorság, hogy felvegyenek, de nem Pécsre, hanem Komlóra. Szerencsének tartottam a helyzetet és úgy is lett – szabadabb lehetőségem nyílt az önállóságra.

Az aknamélyítőktől hívtak meg az akkor szerveződő tanbányához, illetve az akkori komlói vājáriskolához. Így lettem a Munkaügyi Minisztérium alkalmazottja. Végigjártam a ranglétrát: vājároktatóból később műszaki tanár, szakpedagógus. Ez évek alatt végeztem el levelezőn a műszaki egyetemet, a felsőfokú munkavédelmi szakot, majd az ELTE pedagógiai szakát. Jó párosítás – fizikai munka és szellemi tevékenység – írásaimon követhető a helyzetem alakulása, szakpedagógiai és emberi erőforrás terén végzett munkásságom.

Némileg megkönnyítette a munkát, hogy ismertem Nagy Sándort, a korszak meghatározó pedagógusát, akit Várkonyi Hildebrand Dezső csábított Pécsre, s aki később az ELTE tanszékvezetője lett. A Munkaügyi Minisztérium didaktikai tanulmányait ő írta és szerkesztette. Az első vājároktató füzetek és könyvek az ő irányításával készültek, így én is korán bekapcsolódhattam a szakmódszertani tevékenységbe. Kettős feladatot végezhettem itt: egy általános szakképzési és a bányászati módszertani fejlesztésben dolgozhattam. Az általános szakképzéshez kapcsolódó nevelési tervek, osztályfőnöki munkák, kidolgozása, bányászati tantervi rendezettség témájú kiadványok megírása – természetesen másokkal együtt. Közben aktívan vettem részt az Országos Magyar Bányászati és Kohászati Egyesület

munkájában. Ma elmondhatom, sok erőfeszitésembe került a gyakorlat és elmélet színvonalas megtartása, a kutatás mellett előadások, képzések megtartása, az önművelés igénye, de megérte. Sok támogató együttgondolkodó és alkotó emberrel kerültem kapcsolatba.

Nem voltam elkötelezettje egyetlen szervezetnek sem, a szakképzésben is, a bányászásban is, a gazdaságban is a szakterülethez kötődtem, természetes meghatározottsággal. Így kevéssé korlátoztak a szervezeti keretek, ami hihetetlen előnyt jelentett a különböző tudományos keretek közötti mozgásra – eredményekkel. 1982-ben új személyügyi igazgató került Pécsre a szénbányákhoz. Meghívást kaptam volt vállalatomhoz, így 82-től a 86-ig újra a Mecseki Szénbányáknál majd egy felsőbb igazgatási szervnél dolgoztam, s onnan mentem nyugdíjba, majd léptem a pécsi egyetem keretébe, az akkori közművelődési tanszék vezetőjének megtisztelő felkérésére.

- *Ez a tevékenységed már jól ismert kollégáid, tanítványaid körében, tavaly te is öszszefoglaltad karriered történetét az Intézménytörténeti narratívák című kötetben.⁴ Néhány intimebb kérdés. A bányászlét embert próbáló nehéz munka volt. Feljőve ital, dohány, nők...*

Nem, semmi ilyen nem volt, se ital, se dohány, se nők. A bányászokról kialakított negatív kép csak kisebb részükre vonatkoztatott, a bányászok többségére nem igaz. Egyetlen szenvedélyem – ha ilyen túlzást tehetünk – a zenehallgatás, no meg a dokumentum- és könyvgyűjtés. Rengeteg dokumentáció halmozódott fel az évek során. A házukban a háború után orosz postahivatal működött, ők gyűjtősnak használták az iratokat. 1963-ig rendszeresek voltak a házkutatások, s mindig vittek el dokumentumokat, még ha terhelőt nem is találtak. Mint ahogy elvitték azt a széket és emlékkönyvet is, ami a donátusi szülőben volt 1890-től 46-ig. Aki abban a székben egyszer is helyet foglalt, az beírta nevét egy könyvbe: Bethlen István, Vekerle Sándor, színészek és püspökök, kollégák. A névsor alapján őket is összeszedték; eltűnt szék, könyv, mint ahogy aztán a gyanúsítók is.

Megpróbáltam pl. a bányász-filmeket, a bányász motívumgyűjteményemet (gyufásdoboz, zsebnaptár, szalvéta, bélyeg stb.), kéziratokat, vállalati újságokat valahová elhelyezni, de sikertelenül vagy nagy szelektivitással kezelni – ezért ezek zömét a BÍOKOM segítségével küldtem a semmibe.

- *Húgod 56-ban elhagyta az országot, fiad munkájából következően Svájcban telepedett le. Te nem voltál a rendszer kedvence, s maradtál. Nem gondoltál a disszidálásra soha?*

Nem, sok minden itthon tartott, a család, a kollégák, a barátok, meg az a szándék, hogy a rendszer megváltoztatásához valamilyen formában hozzájárulhassak. Erre bőven és fokozatosan nyílt alkalom, akkor, amikor az emberi erőforrás új helyzetével foglalkozhattam, kihasználva például a Szervezés- és Vezetési Társaság, meg az egyetem humán képzési rendszere adta lehetőségeket.

Függetlenségemet megőrzendő, igyekeztem a vezetési lehetőségeket, a hierarchiákba való bekerülést elkerülni. Így szabad mozgásterem adódott, hisz több síkon mozoghattam, teljesítményeim szabták meg megbízásaimat, meghívásaimat előadónak vagy szakmunkák készítésére. Igyekeztem mindig független maradni, kapcsolataim jórészt függetlenek voltak az állásaimtól.

- *Kilencven évesen kaptál az állam bácsitól kilencvenezer forintot. Mire költötted?*

Mindenekelőtt megköszönöm, hisz ez a közösség, a kormányfő gondoskodásának is jele. A közösségért dolgoztam, a közösség, ha így is, de gondolt rám. Egyébként a pénznek van helye, ezt talán nem is kell indokolni.

⁴ https://btk.pte.hu/sites/btk.pte.hu/files/files/Tudasmenedzsment/jubileumi_kulonyszam_1._kotet.pdf Az átalakulás sodrában címmel.

– *A Krisztián név jelentése keresztény, Krisztushoz tartozó. A jezsuita Pius gimnáziumba jártál. Hitedet, felfogásodat a világról ez meghatározza?*

Hívó ember vagyok katolikusként tartottam hitemet. Megvallásában különösebben nem kellett megalkudnom, végülis mindenki hívó valahol, ha nem is vallja be. Példa erre a sok magát korábban kommunistának valló személy, aki, akik öregkorukra szinte bigottan vallásosak lettek.

– *Mit tartasz életed legnagyobb kudarcának és sikerének. Mi az, amit esetleg másképp csinálnál?*

Semmit sem csinálnék másképp. Fordulatokban gazdag éveimből szinte mindent vagy semmit lehetne kiemelni, annyi esemény történt velem. Minden esemény, személy új emlékeket idéz, így ez az interjú is hiányos, hisz annyi háttérmagyarázatot igényelne. Ki gondolta volna, hogy a tatabányai IX. aknában munkát kezdő fiatal bányászbrigádból szerzett ismeretség évtizedekig tart majd és a fiatalokat fogadó bányászok közül egyikőjük később a Vasvárin lesz századparancsnok majd egy megyei kiegészítő parancsnokság vezetője? Vagy az Ipargazdasági Kutatóintézet segítségével hogyan befolyásolta egyre több gazdasági szakemberrel való kapcsolatomat; vagy a honismereti tevékenység hogyan gazdagítja máig munkásságomat – új és új kapcsolatokat éltetve, hogy csak ezeket említsem. Külön világok éltek egymás mellett, regényes történések voltak a bányászéletben, az MTH majd a MŰM világában, az MTA Prognosztikai és más Szakosztályaiban, a Vezetéstudományi Egyesületben, az audiovizuális tudománykörben, a volt jezsuita tanárokkal tartott kapcsolatokban, az utazások során Kínában, a volt Szovjetunióban, az ausztriai vagy németországi utakról nem is szólva. Forgatva sajtógyűjteményemet, felidéződnek Sulyok Dezső lapja pécsi terjesztésének kalandos időszaka, az Új Magyarország meg a Sorsunk szerkesztőségének mozgalmas időszakai, az Új Komló meg a Mecseki Bányász megíratlan személyes élményei. Sok mindent lehetne felsorolni, melyek láncolatba fűződve adnának színes tablót életem részeiből, melyekben jó volt ott lenni.

– *Csalódások?*

Nincsenek, mert emberek vagyunk és mindenki érdekei szerint, az alkalomhoz mérten él is a számára kedvezőbb lehetőségekkel. Hogy a másik vagy mások ezt hogyan élik meg, az személyiség dolga, hogyan viszonyul ezekhez. Legfeljebb azt mondhatni, hogy rossz lóra tett vagy túlzottan naiv volt. Meglepetés ritkán ért, elképesztő eseteket tudnék felsorolni. De akikkel kapcsolatba kerültem, és akikkel köztük ma is élő kapcsolattal rendelkezem, a kölcsönös bizalom és tisztesség körében élünk. Megköszönöm mindenki barátságát és együttműködés lehetőségét.

– *Gondolsz-e a halálra?*

Remélem, van túlvilág, ahol a Biblia szerint, s Istenben és önmagunkkal megbékülve élünk tovább. Keserűség nincs bennem senki iránt. Sajnálom, hogy a fizikai halál végleg elválaszt az annyira kedvelt barátoktól, a sok eseménytől, s leszek egy a statisztikában, hovatovább nyomtalanul elenyészve a tükevilágból.

– *Profán a kérdés: vannak-e terveid?*

Természetesen optimista vagyok. Összeállítottam a hazai bányászság egyesületeinek történetét 1868-tól 1989-ig, a mélyben maradt szén értékállandóságának lehetséges növekedésének módját szem előtt tartva a változó energiaszemléletet, a baranyai bányászújságok és a Mecseki bányászújság története is befejezésre vár. A helytörténet számára is van mondanivaló elég. Ameddig képes vagyok, szeretnék még alkotómunkát végezni, volt tanítványaim mellett helyt állni.

– *Köszönöm a beszélgetéseket!*

„Szellemi Honvédelem” 1939-ben és 2019-ben

Krisztián Béla tanár úr, akit magam is tisztelettel köszöntök 90. születésnapja alkalmából, ha gyermekként is, de átélte a Magyar Nemzet első éveit. Azokat az éveket, amelyek a lap egyik legértékesebb, máig példamutató időszakát alkotják, mögöttük a magyar és a világtörténelem vészterhes eseményeivel. Azután felnőtt korában sokoldalú, kreatív értelmiségiként, hiteles pedagógusként vált sokunk graduális, posztgraduális és informális tanárává, a Tanár Úrrá, avagy a Béla bácsivá. Fantasztikus műveltsége, értékörző humanizmusa, bölcs derűje, nevelői ethosza és kreativitása sokakat bűvölt s bűvöl el – a hozzá képest másként gondolkodókat, fiatalabb öregeket és a legújabb nemzedékeket, tanítványait és kollégáit egyaránt. Habitusa és integráló képessége révén ő is helyet találna abban a friss esszékötetben, amelyet az alábbiakban bemutatok. Életműve, gondolkodásmódja, integratív világképe és nem utolsósorban termékeny írástudása alapján dr. Krisztián Béla címzetes egyetemi tanárt is e kötet virtuális szerzői közé számítom – korelnökként, rangidősként.

80 évvel ezelőtt pár évig bátor antifasiszta szellemi vállalkozásként működött a Magyar Nemzet hasábjain Szabó Zoltán „*Szellemi Honvédelem*” című cikksorozata. Analóg szerepet tölt be a 2010-es évtized végén a Földes György szerkesztette „*Esszék a közelmúltról és a közeljövőről*” c. kötet, amely különböző világnézetű, de egyaránt tekintélyes írástudók szakmailag hiteles írásait fűzi egybe. Ennek a könyvnek az ismertetésével köszöntöm dr. Krisztián Béla címzetes egyetemi tanárt, a humanista és demokratikus szellemiségű személyiséget, annál is inkább, mivel a kötet virtuálisan bővített kiadásában ő, illetve az ő írása is szerepelhetne.

Nyolcvan évvel ezelőtt, 1939-ben kezdte meg a *Magyar Nemzet* (főszerkesztője Pethő Sándor) önálló rovatban közölni Szabó Zoltán, a bátor szociológus és publicista cikksorozatát a „Szellemi Honvédelem” jegyében, ezt a rovatcímet persze a jobboldali sajtócenzúra hamarosan törölte is. A pár évig azért folytatott sorozat a progresszív és antifasiszta magyar közírás értéke, számos máig érvényes gondolattal, tétellel, magyarság-felfogással és nem utolsósorban ethoszával. (A sorozatot modern kiadásban Kenedi János gyűjtötte össze és rendezte kötetbe, Gyurgyák János bibliográfiai mellékletével és András Sándor előszavával; a dátum nélküli kiadványt a Héttorony Könyvkiadó jelentette meg egy-másfél évtizede.) Nem szeretem az erőltetett analógiákat és összehasonlításokat, de a Földes György szerkesztette kítűnő esszékötetet (+ – 30. *Esszék a közelmúltról és a közeljövőről*. Bp., Napvilág kiadó, 2019.) olvasva ez a múlt idéződött fel bennem.

Számos kortárs politikai, kulturális, ideológiai jelenség láttán kell megtapasztalnunk a durva történetpolitikai hamisítások és a bornírt tévtanok, az álvalóság eszkalációját, a „posztmodern neohorthyizmust”. Ebben a friss kötetben végre a másik Magyarország szellemi-erkölcsi tradíciója, demokratikus, baloldali és liberális diskurzusa elevenedik meg, folytatódik: nem részletezem az analógiát, de mintha 8 évtized múltán a Szabó Zoltán sorozatához hasonló történelmi és mentális szerepet töltene be ez a – persze egészen más műfajú, többszerzős – kötet.

A címbeli 30-as szám elsősorban természetesen az 1989–1990-es rendszerváltozás évfordulójára utal, de nem ünnepel és nem temet, mint ahogy a jövőre vonatkozó harminc éves távlat sem vállalkozik jóslásokra, futurologiára. Valójában nem a múltról és a jövőről, hanem a – címből paradox módon kimaradt – jelenről szól a kötet, a történelmi folyamatokba ágyazva. S éppen ez garantálja, hogy nem merül el a jelen idő pártpolitikai leírásába, az ellenségképek és a „mozgósító” szlogenek felszínes reflektálásába, elkerüli a prezentizmus vétkét. Ezekben a hónapokban számos monográfia, dokumentum- és tanulmánykötet, konferencia, cikk, memoár és interjú eleveníti föl az elmúlt 30 évet és az azóta történeteket: megannyi tanulsággal, értelmes konzekvenciával, de sajnos több aktualizáló történelemhamisítással és öngigazoló csúsztatással is. (Érdemes lenne 1-2 év múlva „szigorúan” számba venni és szakmailag értékelni ezt a termést.)

A *Napvilág* esszékötete eltér ezektől a jó és rossz példáktól – s éppen a választott üdítő *esszéműfaj* és a nyitott, igényes szereplőválasztás okán. Van benne néhány alapos szak tanulmány (Bod Péter Ákosé, Ferge Zsuzsáé és Romsics Ignácé), az írások többsége ugyanakkor valóban személyes hangvételű. Érvelésük komolysága és komorsága ellenére is vonzó stílusú esszék, amelyek azonban nem a személyiség narcisztikus önmotogatójáról szólnak, hanem ellenkezőleg: életünk, históriánk, kollektív tudatállapotunk és mentálhigiénénk szubjektív, olykor szenvedélyes hitelesítéséről. Lehet, hogy az én ismerethiányomat bizonyítja, de nem olvastam még ennyire nyílt, kritikus, sőt rendszerkritikus írást a két nagyszerű lelkésztől, Beer Miklóstól és Donáth Lászlótól. Kiemelkedő és bátor szöveg a magát konzervatív liberálisként identifikáló Gyurgyák Jánosé, aki – fájdalmasan csalódott egykori barát keserűségével – immár élesen elmarasztalja korábbi barátai kormányzását és karakterét, hübrisztét.

A napi pártpolitikai viták, ellenzéki bírálatok érvrendszerén túllépő, frázismentes írások ezek. Értéküket tovább növeli, hogy a progresszív magyar írástudók világnézetileg igen széles (bár nem parttalan) spektrumát képviselik, olykor egymással is vitában, de a lényegi helyzetértékelést és az értelmiségi felelősségérzet vállalását illetően azonos hangnemben. Az oktatás és a civil szféra „képviselésében” L. Ritók Nóra szólal meg; a globalizáció, a nemzeti kérdés és a kultúra, a művészet funkciójáról Földes György értekezik innovatívan. A határon túli magyarság életében bekövetkezett társadalmi, etnikai és nemzedéki „háborúkról” pedig Markó Béla, aki felidézi az RMDSZ élén eltöltött évtizedek során szerzett tapasztalatait is. Külön öröm számomra, hogy három kitűnő és tekintélyes szépíró is szerepel a kötetben, egyáltalán nem „esztétizáló”, nem apolitikus esszékkel: Nádas Péter, Spiró György és – immár sajnos posztumusz – Térey János.

Érdemes lenne alávetni a kötet teljes szövegét egy digitális content analysisnek, kimutatandó a kulcsszavakat, a jellegzetes nyelvi fordulatokat. A következő fogalmak, metaforák, érzületek dominálnak a szövegekben, szinte egybehangzóan, jóllehet eltérő ideológiai-politikai platformról: *periferikusság, visszacsúszás, peremvidék, új-feudalizmus, ciklikusság, nemzeti identitás*, illetve *lehetőség, felelősség és remény*. Egy mind sürgetőbbé váló demokratikus és szociális fordulat hívószavai ezek, szellemi-erkölcsi pilléreként, intellektuális felkészülésként, a különböző világnézeti megközelítések közös nyelvpolitikai erőtereként. És ennek a reveláló ténynek nem mond ellent az, hogy ahány olvasó, annyiféle olvasat lehetséges; magam is másként látok-értékelek olykor egy-egy állítást és minősítést, számos vitám van egyik-másik tétellel. Ezért is lenne érdemes szinte mindegyik esszét bemutatni és reflektálni, de itt és most aligha van erre lehetőség. Annak sincs értelme, hogy „számon kérjünk” hiányzó témákat és szerzőket: a szerkesztői koncepció így kerek. Nem emlékszem arra, hogy az elmúlt években születésnapokat köszöntő Festschrifteteket és emlékköteteket kivéve napvilágot látott volna ilyen széles merítésű és átfogó tematikájú idő-

szerű munka, amelynek oldalain egykori konzervatív miniszter, radikálisan baloldali szociológus és népszerű regényíró egyaránt otthonra lel. Erkölcsi-szakmai elismerés ez a részvétel az esszéírók részéről és elégtétel a reformer szocialista Földes György számára. Erre a beszédmódra van szükség ahhoz, hogy a praxisban is megtörténjen a *republikánus fordulat*, ami – talán – október 13-án, az önkormányzati választások fővárosi és több nagyvárosi eredményében is megelőlegeződhetett. Utópiák, egzakt jövőképek és programok megfogalmazására nem vállalkozik a kötet – indokoltan. Nem ez a műfaja, nem ez ihleti a szerzőket, nem ez a küldetésük. Sokkal inkább annak az intellektuális aurának és érvrendszernek a megteremtése, kidolgozása a tét, amely az *írástudók felelősségére* apellálva szól bele a – napjainkban erősen korlátozott – társadalmi nyilvánosság alakításába.

A *nemzet* fogalma, objektív történelmi és tudati-kulturális-tömeglélektani valósága centrális témája a kötet szövegeinek – a globalizáció, az ökológiai fenyegetések, a kulturális értékörzés és megújulás, a függetlenség, az autonóm kisebbségi lét védelme, tehát az ún. sorskérdések és sok más egyéb. Ezekről is lehetne bővíteni a diskurzust. Számomra viszont az volt a legrokonszenvesebb ebben a kötetben, hogy ezúttal a *nemzeti lét és tudat belső, emancipációs oldalára, a demokratikus patriotizmusra* esik a legnagyobb hangsúly. Nem csupán a nemzet „kifelé” irányuló, homogenizáló, etnokulturális és „külpolitikai” vonatkozásai kerültek szóba, hanem a modern európai nemzetté válás szociális, műveltségi, életformabeli előfeltételei, a riasztó *belső egyenlőtlenségek csökkentésének* elodázhatatlan kötelezettségei. A klímaválság következményei is ebben a megközelítésben a legaggasztóbbak. A közép- és kora újkori nemesi sérelmi politikát újraélesztő és kirekesztő „emlékezetpolitikai” demagógiáktól, az irracionális „nemzeti” történelemfelfogásoktól és a „déliá-bos” ideológiáktól ugyanakkor távol tartják magukat a szerzők. E tekintetben sem joggal Szabó Zoltán sorozatára asszociálnom.

Nem lehet túlértékelni az esszékötet szellemi-erkölcsi értelemben integráló természetét, a demokratikus minimum közös nevezőjét és egyúttal villódzó sokszínűségét. A *népfrontosság* – sajnos többrendbelileg kompromittálódott, pedig eredeti szándékában releváns – fogalmát is merném használni rá. Ugyanakkor ezzel a kohéziós jelleggel egyidejűleg jól látható, hogy a különböző világnézetű és értékrendű narratívák, irányzatok saját keretei között ezekben a hónapokban új erőre kapott a *teoretikus és szociológiai alapozású innováció*, illetve a kritikai és programalkotási ambíció. Ezt nem csupán a hazai politikai állapotok és az „ideológiai frontok” természetes küzdelmei kényszerítik ki, hanem a világ régi-új kihívásai is. A kapitalizmus, a liberalizmus újragondolása a demokratikus, antifasiszta konzervativizmusra ugyanúgy jellemző, mint a *radikális, rendszerkritikus baloldaliságra*. Ez utóbbira példaként az elmúlt hónapokból számos kreatív tudományos könyvet, internetes és élő ankétot, szakmai vitát és igényes publicisztikát említhetnék. Nem szabad veszélyes polarizálódásként, szakadásként tekinteni erre a kettőségre, nem érdemes félteni egymástól a baloldali útkeresés, a *demokratikus szocializmus* olykor élesen antikapitalista diskurzusát és a *szellemi kohézió* olyan kísérleteit, mint az *Esszék a közelmúltról és a közeljövőről*-t. Politikai alternatívák, fordulatok és értelmes együttműködések megalapozásához mindkét megközelítés nélkülözhetetlen, főleg, ha egymás tisztelete, a kölcsönös figyelem szövi át ezt a közbeszédet.

(Az írás korábbi változata megjelent: Népszava 2019. november 2. Szép Szó melléklet.)

Toborzás és kiválasztás a 21. században

Jelen tanulmányt köszönettel és tisztelettel ajánlom a dr. Krisztián Béla címzetes egyetemi tanár úr 90. éves születésnapjára kiadott ünnepi kiadványba. Hálás vagyok a sorsnak, hogy azon nagyszámú hallgató egyike lehettem, akiket Krisztián tanár úr – Béla bácsi – tanulmányai során értékes szakmai tanácsokkal és pályánkat meghatározó erkölcsi-etikai útmutatással látott el. Sokaknak azonban nem adatott meg, ami nekem igen, hogy egyetemi éveimet követően együtt is dolgozhattunk Béla bácsival a Pécsi Tudományegyetemen. Az együtt töltött évek alatt Tanár úr bevezetett a hazai és a nemzetközi HR világába, megismertette velem a tudományos alkotás örömeit és együtt tapasztalhattuk meg az általa oly sokat emlegetett SI-faktor működését a hazai felsőoktatásban. Amióta visszavonult az aktív oktatásból, úrt hagyott maga után – példa arra, hogy valóban vannak pótolhatatlan emberek...

Tisztelt Tanár Úr! Egészségben töltött további éveket és jó szerencsét kívánok!

Jelen tanulmányban hazai és nemzetközi kutatások alapján mutatjuk be a toborzási és kiválasztási folyamatban alkalmazott modern eszköztárat, annak érdekében, hogy pontos képet kapjunk a HR-munka e szeletének aktuális, a 21. századot meghatározó folyamatairól. A tanulmány nem a szintézis igényével íródott, empirikus adatok alapján illusztrálja az alkalmazott módszertan sokféleségét. Hasonlóképpen nem foglalkozunk a téma elméleti megalapozásával, hiszen ez a hazai HR-szakirodalom egyik legtöbbet elemzett területe.

A tanulmányt megalapozó kutatásokat a Pécsi Tudományegyetem Munkatudományi és Foglalkozás-egészségügyi Kiválósági Centruma keretében folytattuk, az EFOP-3.4.4-16-2017-00004 azonosító számú „A felsőoktatásba való bekerülést elősegítő készségfejlesztő és kommunikációs programok megvalósítása, valamint az MTMI szakok népszerűsítése a Pécsi Tudományegyetemen” c. projekt és az EFOP-3.6.1-16-2016-00004 azonosító számú „Átfogó fejlesztések a Pécsi Tudományegyetemen az intelligens szakosodás megvalósítása érdekében” c. projekt „Fizikai és szellemi kompetenciák együttes vizsgálati és értékelési módszertanának kimunkálása az idősödő korcsoport munkavállalásának elősegítésére” alprojekt támogatásával.

A toborzási munkában alkalmazott módszerek

A vizsgálatok közül elsőként a SilkRoad stratégiai személyzetbiztosítással foglalkozó szoftvercég „Sources of Hire” (Toborzási források) 2017-es kutatásának adatait ismertetjük (SilkRoad, 2017). Az informatikai megoldásokat kínáló cég által hozzáférhető és a kutatáshoz feldolgozott adatbázisok méretét jól mutatja, hogy a tanulmány alapjául szolgáló globális minta több mint 14 millió jelentkező, 655 ezer interjú és 329 ezer felvett dolgozó adatait tartalmazza; ezeket a cég több mint ezer vállalatnál gyűjtötte össze. E tanulmány elsődleges célja az adatokra épített toborzási módszerek, jó gyakorlatok meghatározása. A téma fontosságát jelzi, hogy iparági szereplők szerint az összes munkáltató 92%-a várja azt 2018-ban, hogy a toborzási tevékenységét minden korábbinál kompetitívebb piacon kell végeznie (Mercer, 2017).

A kutatás az általánostól eltérően a toborzási források körét a vállalatok által a toborzáshoz felhasznált erőforrások szempontjából értelmezi. A belső források esetében a vállalat

belső erőforrásaira támaszkodva végzi a toborzási tevékenységet – ide sorolva a már meglévő dolgozók közül történő kiválasztást, a dolgozók ajánlásait, a toborzással foglalkozó vállalati munkatársak tevékenysége során felkutatott jelölteket, illetve a vállalati honlapon keresztül jelentkezőket. Ennek megfelelően a külső források a külső erőforrások felhasználásával megvalósuló toborzási tevékenységet jelentik. A felosztásban külső forrásként jelennek meg a tanácsadó cégek, az állásportálok és a közösségi média.

A kutatás az így meghatározott külső és belső toborzási források összehasonlításával kapcsolatban megállapítja, hogy míg az összes interjúra behívott jelentkező 62%-a külső forrásokból származik (tehát belső forrásokból csak 38%), addig a felvételek tekintetében már megfordul az arány: a vállalatok a belső forrásokból származó jelöltek közül 52%-ban töltik be az üres pozíciókat, míg külső forrásból csak az állások 48%-át töltik be. A belső források között az elmúlt években legfontosabbá a dolgozói ajánlások váltak, csak egy év alatt 5%-kal nőtt az e forrásból betöltött munkahelyek aránya. A belső toborzási források rangsora a felvett dolgozók aránya alapján 2017-ben a következőképpen alakult:

- 45% dolgozói ajánlások,
- 21% meglévő dolgozó,
- 19% HR-részleg toborzási aktivitása,
- 14% vállalati karrieroldal, honlap,
- 1% egyéb.

A kutatás adatai szerint a külső állásportálok közötti sorrend: Indeed, Craigslist, Monster, LinkedIn, Glassdoor, CareerBuilder. A vizsgálat érdekes megállapítása, hogy a külső forrásból történő toborzás sokkal kevésbé idő- és költséghatékony. Míg külső forrás segítségével megvalósuló toborzás esetén egy felvételhez 33 jelentkezőre és 3 interjúra, addig a belső forrásokra támaszkodóknál 9 jelentkezőre és 2 interjúra van szükség. Azaz a külső forrásból származó keresésnél négyszer annyi jelentkező adataival való foglalkozásra és kétszer annyi interjúra van szükség a megfelelő jelölt megtalálásához. Az online és offline módszerek összehasonlításában hasonló tendenciákat figyelhetünk meg: ameddig a vizsgálatban elemzett interjúk 86%-a került online módszerrel lebonyolításra és csak 14%-a történt személyesen, addig a felvett dolgozók aránya tekintetében ezek az adatok 72% és 28%.

Egy másik kutatás (GRS, 2016) 998 toborzási specialista megkérdezésével vizsgálta a személyzetbiztosítás aktuális gyakorlatát. A válaszadók véleménye szerint 2016-ban a következő toborzási csatornákat, módszereket alkalmazva sikerült a legtöbb felvett munkatársat megtalálni:

- – 37% közösségi média,
- – 26% fizetett állásportálok,
- – 11% vállalati honlapok, applikációk és karrierportálok,
- – 9% belső ajánlások vagy korábbi dolgozók,
- – 3% toborzó ügynökségek,
- – 3% ingyenes állásportálok.
- – 1% egyéb.

Mindamellet, hogy a források tekintetében az internetes módszerek kerültek egyértelmű fölénybe, a vizsgálat kimutatta, hogy az ilyen találatok 72%-a általában nem releváns, a potenciális jelentkezők 72%-a nem válaszol a megkeresésre, a válaszolók közül pedig 73% rögtön nemet mond az állásajánlatra vagy el sem megy az interjúra.

A Society for Human Resource Management (a továbbiakban: SHRM) toborzási nehézségekkel és képességhiányokkal foglalkozó 2016-os kutatása megerősíti a fentieket. Eszerint annak ellenére, hogy a teljes munkaidős, tipikus foglalkoztatás területén a leginkább

használt toborzási eszköz a közösségi média, a HR-szakemberek véleménye szerint a leghatékonyabb a meglévő dolgozók továbbképzése olyan esetben, ahol nehezen betölthető állásra keresünk. Vizsgálatuk szerint az utóbbi időben a nagyméretű – főként amerikai központtal rendelkező – szervezetek a toborzási nehézségek kezelésében előtérbe helyezik ezt a megoldást. A kisebb szervezetek HR-vezetői ezzel szemben a juttatási csomag fejlesztésében bíznak. A megkérdezett szakemberek véleménye alapján leghatékonyabbnak tartott toborzási stratégiákat az 1. táblázat tartalmazza. A kutatásban szereplők 68%-a mondta azt, hogy a személyzetbiztosítás területén nehézségekbe ütközik, ez a 2013-as felméréshez képest 18%-os emelkedést mutatott.

1. táblázat: A toborzási problémák kezelésének stratégiái

A toborzási (személyzetbiztosítási) nehézségek esetén bevethető stratégiák	Válaszok aránya %
Meglévő alkalmazottak képzése nehezen feltölthető pozíciókra (n = 1.229)	48
Közösségi média használata (n = 2,066)	47
Toborzási ügynökség (n = 1300)	47
Hirdetési erőfeszítések bővítése (n = 1446)	44
Bérezési ajánlat növelése (n = 1,052)	42
Passzív álláskeresők célba vétele (n = 1,207)	40
Rugalmasabb munkaszervezés (n = 846)	39
Munkavállalói ajánlási program használata/kiterjesztése (n = 1.028)	37
Megtartási programok fejlesztése (n = 1,274)	34
Együttműködés az oktatási intézményekkel (n = 1720)	34
Képzési programok kibővítése az új belépők képességeinek javítása érdekében (n = 1.190)	32
A keresés földrajzi határainak bővítése (n = 1,011)	29
Juttatási csomag fejlesztése (n = 651)	29
Pénzügyi ösztönzők a pályázóknak (pl. aláírási bónusz) (n = 778)	27
Jelöltek keresése nem hagyományos forrásokból (például veteránok, nyugdíjasok) (n = 1,039)	23
Munkakörülmények javítása (n = 320)	12
Egyéb (n = 92)	26

Forrás: The New Talent Landscape: Recruiting Difficulty and Skills Shortages. Society for Human Resource Management. USA, 2016. p. 33.

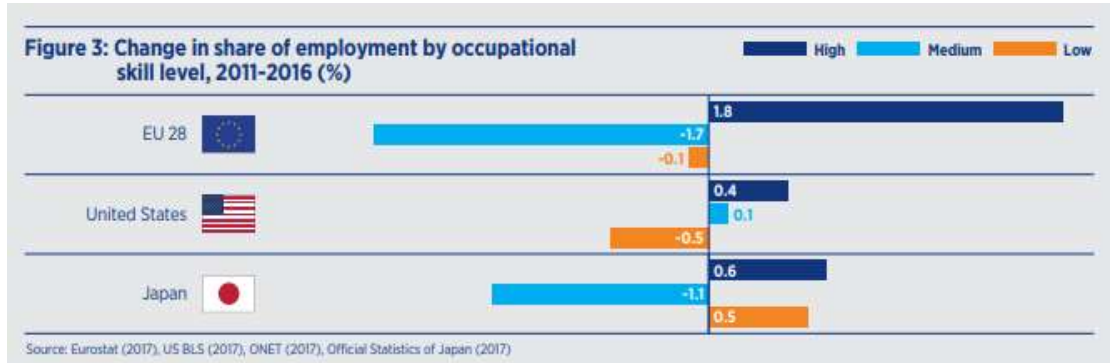
A nemzetközi szakirodalom elemzése alapján megállapítható, hogy globális szinten a toborzási módszerek szempontjából nagyot változott a világ. Főként a digitális robbanásnak köszönhetően a HR területén is elterjedtek, sőt, dominánssá váltak az informatikai eszközökkel támogatott toborzási módszerek. A vállalatok a külső forrásból történő jelentkezések legnagyobb hányadát már ezeken a csatornákon keresztül kapják. Az időszak végére jellemzővé váló, általánosan megjelenő munkaerőhiánnyal együtt ez azt jelenti, hogy a szervezeteknek újra kell gondolni a toborzási stratégiájukat. A közösségi média jelenlét sokan már kötelezőnek tartják, a közeljövő fejlesztéseit pedig várhatóan a video- és a mobilalkalmazások szélesebb körű használata fogja jelenteni (Randstad, 2017)

A LinkedIn 39 országra és mintegy 9000 HR-szakemberre kiterjedő kutatása szerint a jövő toborzási tevékenységében négy terület határozott megjelenése várható, melyek a következők:

- a sokszínűség (a bevonás és az összetartozás fogalmaival kiegészítve),
- az interjú módszerének újrafeltalálása,
- új adatelemzési eljárások, és
- a mesterséges intelligencia használata (LinkedIn, 2018).

A negyedik ipari forradalom jelentőségét minden kutatás megerősíti a személyzetbiztosítás területén. Nemcsak a toborzási módszerek kapcsán, hanem a toborzási igények struktúrájának megváltozása tekintetében is. Ha alkalmazotti kategóriák szerint vizsgáljuk a toborzási igényeket, akkor az 1. ábrán látható, érdekes képet kapjuk.

1. ábra: A foglalkozási struktúra változása egyes térségekben 2011–2016 (%)



Forrás: Hays Global Skills Index, 2017. p. 9.

Az 1. ábrán látható eredményeket megerősíti a PEW Research Center a munka jövőjével kapcsolatos felmérése. Utóbbi kutatás azt vizsgálta, hogy a robotika és a mesterséges intelligencia elterjedése hogyan fogja megváltoztatni a munkavégzést 2025-ig (PEW Research Center, 2014). A fenti ábrán bemutatott tendenciákkal összhangban két megállapítást emelünk ki a vizsgálatból. A PEW Research Center a bizakodásra okot adó tényezők között említi, hogy ugyan a technológiai fejlődés egyes foglalkozások végét fogja jelenteni, azonban történetileg vizsgálva megállapítható, hogy a technológiai fejlődés hatása a foglalkoztatásra eddig mindig pozitív volt (több munkahelyet teremtett, mint amennyi hatására megszűnt). Az aggodalomra okot adó tényezők közül fontos megjegyezni, hogy míg a korábbi ipari forradalmak során a technológiai fejlődés döntően a fizikai (kékgalléros) munkavégzést érintette, az ipar 4.0 már a magasan kvalifikált (fehérgalléros) szellemi foglalkozásokat is veszélyezteti (Krisztián, 2018).

Globális szinten nehézséget okoz a megfelelő jelöltek felkutatása és a szervezetek toborzási igényeinek kielégítése. Éppen ezért jelenleg nyugdíjasok és más, munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok felé is fordult a toborzási specialisták érdeklődése. A LinkedIn (2018) kutatásánál megjelenő diverzitás trend is kapcsolódik ehhez a témához, a vállalat vizsgálatában résztvevő szervezetek 71%-a gender, 49%-a etnikai, 48%-a generációs, 43%-a képzettségi, 32%-a megváltozott munkaképességű, végül 19%-ban a vallási diverzitás irányában fejleszt programjait. Ezt a tendenciát az 1. táblázatban bemutatott SHRM kutatás adatai is jól bizonyítják: ott látható, hogy a válaszadók negyede már programot dolgozott ki az ún. nem konvencionális munkaerőforrások bevonására. Egy újabb vizsgálat pedig a büntetett előéletű jelöltek felvételének sajátosságait mutatja be (SHRM – Koch Institute, 2018). Ebből a szempontból Magyarországon is hasonló helyzetet találunk. A munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok bevonásával kapcsolatosan számos elméleti tanulmány (Csillag – Hidegh, 2011, Kenderfi, 2011, Dajnoki, 2014, Barakonyi-Zádori, 2016, Zádori-Nemeskéri, 2016, Pankász-Zádori, 2018) és több gyakorlati összeállítás (Zádori, 2016) is készült.

Utóbbiak között kiemelhető Garadnay – Koltai 2009-es munkája, amely hét hátrányos helyzetű csoport esetében vizsgálja a foglalkoztatás lehetőségeit és kereteit. A Fogyatékos

Személyek Esélyegyenlőségéért Kft. gondozásában a megváltozott munkaképességű személyek toborzása és kiválasztása terén specifikusan kidolgozott eszközgyűjtemény jelent meg (Klein et al., 2015). A vállalati gyakorlatot Ásványi – Nemeskéri (2017) kutatása a dél-dunántúli szervezetek körében vizsgálta, amely szerint a megkérdezett 239 szervezet 65%-a alkalmazott megváltozott munkaképességű dolgozót. Ennek indoka részben a jogszabályi környezet megváltozása (a rehabilitációs hozzájárulás összegének jelentős emelkedése), ami költségoldalról szükségszerűen vezetett a foglalkoztatás bővüléséhez. Pozitív fejlemény, hogy a vállalatok többsége értékteremtő foglalkoztatásban gondolkodik, 39%-uk a kezdeti jó tapasztalatokat követően tovább kívánja bővíteni e speciális alkalmazotti kört. A kedvező hozzáállást részben a hagyományos területeken megjelenő toborzási nehézségek indokolták. Áttérve a hazai toborzási sajátosságokra, két kutatás alapján vizsgáljuk meg a magyar helyzetképet. Elsőként az Országos Humánmenedzsment Egyesület 2016-ban készített kutatása kerül ismertetésre. A kérdőívben a kutatók rákérdeztek a szervezetek munkaerő-toborzási gyakorlatára, arra, hogy milyen módszerekkel keresik a hiányzó munkaerőt. A munkavállalók megszerzéséért folyó „küzdelmet” meglehetősen jól szimbolizálja, hogy egyes szervezetek mennyire komplex eszköztárral próbálják megszólítani a potenciális jelölteket. A 80 válaszadótól összességében 242 válasz érkezett. A válaszok eloszlása mellett még az is érdekes, hogy a különböző csoportoktól átlagosan hány választás érkezett. A legtöbb módszert a munkavállalók megkeresésére a Dunántúlon elhelyezkedő, „fejlődő” státuszú, nemzetközi nagyvállalatok alkalmazzák, ami harmonizál a munkaerővel kapcsolatos problémák területi megjelenésével. A válaszok eloszlását a 2. táblázat szemlélteti (Szűts – Sebők, 2016).

2. táblázat: A hiányzó munkaerő pótlásának lehetőségei

Milyen módon keresik a hiányzó munkaerőt?	Választotta-e az adott módszert?	
	igen	nem
	%	
Álláshirdetés interneten (állásportálok, közösségi média, honlapokon)	82,5	17,5
Álláshirdetés hagyományos médiában (ingyenes hirdetőújságok, megyei lapok)	41,3	58,8
Munkaerő-kölcsönző cég alkalmazása	28,8	71,3
Toborzó cég alkalmazása	42,5	57,5
Karriernapokon, munkaerőpiaci rendezvényeken való megjelenés	21,3	78,8
Középiskolai ösztöndíj program alkalmazása	8,8	91,3
Belső ajánlási program (kollégák érdekeltségével)	67,5	32,5

Forrás: Szűts I. – Sebők M. (2016): Stratégiát befolyásoló munkaerőpiaci és foglalkoztatási tényezők Magyarországon. OHE-NEXON. Budapest. pp. 35–36.

A mintába került szervezetek esetében a leggyakoribb módszer a hirdetések feladása, a cégek több mint 4/5 része alkalmazza továbbra is a klasszikus megoldás modernizált változatát, a munkakereséshez az internet, a közösségi média segítségét igénybe véve. A kollégák érdekeltségét is használó belső ajánlási program a szervezetek kétharmadánál használatos módszer, részben tehermentesítve ezzel a szervezetek HR-erőforrásait. A következő, közel hasonló arányban használatos módszerek mindegyike némiképp meglepetés. A hagyományos hirdetési felületek térvesztése ellenére a szervezetek még mindig körülbelül 40%-a alkalmazza a papíralapú keresést és hasonló arányú a munkaerő toborzásának külső vállalkozásokhoz való kiszervezése is. (Megjegyezzük, hogy ezt az arányt a kutatók saját tapasztalataik alapján túlzónak tartották.) A legkevésbé alkalmazott módszer a középiskolai ösztöndíj-program (Szűts – Sebők, 2016).

Az előzőnél szélesebb körű vizsgálattal rendelkezünk a hazai közszolgálati szféra tekintetében (Szabó, 2013). A vizsgált minta 4485 fő, a válaszadók döntő része (kb. 80%-a) az

államigazgatásból, kisebb részben a rendvédelmi szervek és önkormányzatok köréből került ki. A kutatásban a toborzási források használata tekintetében alkalmazotti csoportok szerinti bontásban állnak rendelkezésre az adatok, esetünkben ez két vezetői szintet (felső-vezető és középvezető) és három beosztotti szintet jelent (felső-, közép- és alapfokú végzettséggel rendelkező munkatársak) (3. táblázat).

Összességében vizsgálva a felsővezetői szintre irányuló toborzást, a hazai közszolgálatban jellemzően a szektorban bevezetett internetes pályázati rendszer a leginkább alkalmazott eszköz (22,58%). Ez azt jelenti, hogy a Közszolgálati Állásportálon, ahol a közszférán belüli kormánytisztviselői, köztisztviselői és közalkalmazotti pályázatok érhetőek el, kimondottan jellemző a felsővezetők elérése. Emellett a belső pályázati lehetőségek a jellemzőek (12,81%). A szervezetek zárt jellege miatt csekély az egyéb vezetői toborzásban megszokott módszerek használata, mint pl. a külső szolgáltató (fejvadász) igénybevétele, vagy a spontán jelentkezések adatbázisának használata. Az egyéb kategóriák a pozíció jellege miatt nem relevánsak. A középvezetők tekintetében hasonló sajátosságokat tapasztalhatunk.

A felsőfokú végzettségűek toborzására irányuló közigazgatási HR-tevékenységről elmondható, hogy többféle csatornát vesz igénybe, legjellemzőbb az internetes keresés, személyes ajánlások és a belső források használata. E pozíciókban a külső szolgáltatókat és a tanulmányokhoz kapcsolódó intézményesült forrásokat általában nem használják. Itt sem releváns a fejvadászcég, vagy személyzeti tanácsadó szolgáltatásainak igénybevétele. Az alacsonyabb képzettségi szintű és/vagy fizikai jellegű munkakörök esetében az egyszerűbb és költségkímélőbb toborzási források alkalmazása a jellemző (spontán jelentkezések, ajánlások), az egyidejűleg alkalmazott csatornák száma is alacsonyabb.

3. táblázat: Toborzási csatornák igénybevétele a különböző beosztású és végzettségű munkatársjelöltek esetében, az említések százalékában

Toborzási források, csatornák, technikák/Végzettség	Felső-vezető	Közép-vezető	Felső-fokú	Közép-fokú	Alap-fokú
Átszervezések, áthelyezések	7,90	11,29	18,07	17,06	8,97
Rendészeti és honvédelmi fakultációs középiskolai képzések kínálta lehetőségek	0,56	0,75	1,57	2,07	0,82
Saját szervezésű toborzó munka	1,19	1,25	3,76	3,45	2,07
Állásbörzék, gólyatáborok, egyéb nyilvános rendezvények	0,69	1,19	5,83	4,45	2,51
Spontán jelentkezők saját adatbázisa	1,82	2,57	14,93	15,75	10,54
Rokoni, baráti, munkahelyi és egyéb ismeretségek, ajánlások	8,91	11,10	18,01	19,51	12,55
Nyomtatott sajtóban megjelenő hirdetés	6,02	7,40	11,10	11,92	6,71
Külső szolgáltató igénybevétele (fejvadász, személyzeti tanácsadó)	3,39	2,2	2,38	1,69	0,69
Internetes hirdetés, keresés	4,77	6,52	12,67	11,42	7,72
Belső álláspályáztatás	12,23	17,44	15,75	11,67	5,96
KÖZIGÁLLÁS internetes pályázati rendszer	23,46	22,02	28,54	20,83	12,8

Forrás: Szabó Sz. (2013): A közszolgálati életpálya modell – Emberi erőforrás áramlás a közszolgálatban. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest. pp. 17–21. alapján a szerzők saját szerkesztése

A kiválasztási munkában alkalmazott módszerek alakulása

A kiválasztási módszerek népszerűségével számos nemzetközi tanulmány foglalkozik. Ezek között találunk olyanokat, amelyek saját eredeti kutatásokon alapulnak és olyanokat is, amelyek korábban publikált kutatások összehasonlító elemzését végzik el. Az összehasonlító vizsgálatok azt mutatják, hogy a kiválasztás területén nagy általánosságban az ön-

életrajzok, az interjúk és a referenciák a legnépszerűbb módszerek (Szabo, 2014). Mindazonáltal az eredmények az egyes országok és ország-csoportok között különbözőségeket is feltárnak.

Mielőtt azonban rátérnénk a kutatási eredmények ismertetésére, érdemes megjegyezni, hogy a különböző országokban, eltérő módszertannal folytatott megkérdezések ellentmondásos eredményeket adhatnak. A tapasztalatok a vizsgált vállalatok mérete és a kiválasztási módszerek alkalmazási gyakorisága között szoros összefüggéseket mutatnak. Általában a kis- és középvállalkozások (KKV) kiválasztási folyamata egyszerű és olcsó módszerekkel történik (leggyakrabban önéletrajzokkal, interjúkkal és referenciákkal). Nem meglepő módon, amennyiben a vizsgált mintákban a KKV-k vannak túlsúlyban, a kutatók alacsonyabb számokat jelentenek a bonyolultabb, időigényesebb vagy drágább módszerek használata kapcsán. Hasonlóan, ha olyan nagyvállalatok kerülnek túlsúlyba a mintában, amelyek jelentős költségvetést szánnak a kiválasztásra, akkor az eredmények azt mutatják, hogy a megkérdezettek gyakrabban használják a drágább módszereket: az értékelő központokat és a részletesebb személyiségvizsgálatokat. Cook (2016) arra is felhívja a figyelmet, hogy az eredmények értelmezéséhez a minta elemszáma mellett a válaszadási arányt is érdemes figyelembe venni, mivel az alacsonyabb válaszadási arány nagyban torzíthatja a megkérdezés megbízhatóságát. Ezen túl természetesen a kutatások eltérő módszertanát és célját is értékelni kell, mielőtt az összehasonlításokból következtetéseket vonnánk le.

Éppen ezért, amikor a nemzetközi szakirodalomban megbízható komparatív elemzésekre is alkalmas vizsgálatokat keresünk, akkor általában kevés ilyen kutatást találunk. Ezek egyike a Cranet vizsgálatok elődjének tekinthető PriceWaterhouse Cranfield felmérés (kb. 15 ezer darabos elemszám és 20%-os válaszadási arány mellett), amely megerősítette, hogy a szelektív módszerek népszerűsége tekintetében jelentős különbségek vannak az egyes országok között. Ezt a jelenlegi vizsgálati időszakunk előtt végzett kutatást Mark Cook a szakterületen alapműnek származó könyve, a „Personnel Selection: Adding Value Through People – A Changing Picture” (Személyzetkiválasztás: hozzáadott érték teremtése emberekkel – megváltozó viszonyok) újabb, 2016-os kiadásában néhány aktuálisabb eredményel is kiegészítette (4. táblázat).

4. táblázat: Kiválasztási eljárások alkalmazásának gyakorisága országoként, a válaszadók százalékában

Ország	Év	Jel. lap	Interjú (panel)	Psz. teszt	Grafológia	Referencia	Alk. vizsg.	ÉK	Csop. gyak.
Nagy-Britannia	1994	97	71	46	1	92	45	18	13
Írország	1994	91	87	28	1	91	41	7	8
Franciaország	1994	95	92	22	57	73	28	9	10
Portugália	1994	83	97	58	2	55	17	2	18
Spanyolország	1994	87	85	60	8	54	72	18	22
Németország	1994	96	86	6	6	66	8	13	4
Németország	1993	98	60/63	21	9	71	34	39	51
Németország	2007	99	73/42	20	2	57	30	58	42
Svájc	2010	100	99	32	16	89	19	26	N/A
Hollandia	1994	94	69	31	2	47	53	27	2
Dánia	1994	48	99	38	2	79	17	4	8
Finnország	1994	82	99	74	2	63	42	16	8
Norvégia	1994	59	78	11	0	92	19	5	1
Svédország	1994	N/A	69	24	0	96	14	5	3
Törökország	1994	95	64	8	0	69	33	4	23

Jelmagyarázat: N/A – nincs adat, ÉK – értékelő központ

Forrás: Cook, M. (2016): Personnel Selection: Adding Value Through People – A Changing Picture. John Wiley & Sons. Oxford, p. 18.

A táblázat adatai alapján meghatározható néhány nemzeti sajátosság a kiválasztási technikák alkalmazásában. Látható, hogy Európában szinte kizárólag Franciaországban (illetve a 2010-es adatok szerint – bár sokkal kisebb mértékben – Svájcban is) terjedt el a grafológia használata. A referenciákat minden országban viszonylag kiterjedten alkalmazzák, bár Spanyolország, Portugália és Hollandia ebben a tekintetben alacsonyabb értékeket mutat. Ezzel szemben a pszichometriai vizsgálatok éppen Spanyolországban és Portugáliában a legelterjedtebbek, míg Törökországban és Németországban jóformán alig használt. (Az újabb német felmérések is csak viszonylag alacsonyabb szintű, ám már növekvő mértékű elterjedést mutatnak.) Tanulságos, hogy a drágább értékelő központok és csoportos gyakorlatok elterjedtsége az eredeti felmérés alapján alacsony, ám az újabb vizsgálatok már e módszerek szélesebb körű alkalmazását mutatják. Cook (2016) könyvében a nagy-britanniai helyzetről három további kutatás eredményeit is bemutatja (5. táblázat).

5. táblázat: Kiválasztási eszközök alkalmazása Nagy-Britanniában

	CIPD 2006	IRS 2006	Z&W 2010
Válaszadási arány			10
Mintanagyság	804	100	579
Jelentkezési lap		85	60
Önéletrajz		20	85
Bűnügyi ellenőrzés			27
Interjú			
- Nem strukturált (kötetlen) interjú			42
- Négy szemközti interjú		98	
- Panelinterjú		28	
- Strukturált interjú			69
- Strukturált panelinterjú	88		
- Strukturált négy szemközti interjú	81		
- Kompetenciaalapú interjú	85		
- Telefonos interjú	56	32	
Referenciák		85	72
- Munkaadói referenciák (interjú előtt)	49		
- Oktatási referenciák (interjú előtt)	36		
Tesztek			
- Specifikus képességtesztek	82		
- Általános képességtesztek	75		39
- Verbális/numerikus tesztek	72		28
- Személyiség-kérdőívek	60		26
- Pszichológiai tesztek		64	
- Online tesztek	25		
- Életrajzi adatok		4	27
- Próbamunkavégzés			19
Viselkedés értékelése			
- Értékelő központ	48	35	17
- Csoportos gyakorlat	48		15

Jelmagyarázat: Z&W – Zibarras-Woods 2010-es kutatása: idézi Cook (2016)
Forrás: Cook, M. (2016): Personnel Selection: Adding Value Through People – A Changing Picture. John Wiley & Sons. Oxford, p. 22.

A három kutatás megerősíti azt a korábbi képet, hogy a brit vállalatok továbbra is kiterjedten alkalmazzák az interjúk különböző típusait, a referenciákat és a pszichológiai tesztek – esetenként már online változatban. Ugyanakkor mindössze a válaszadók fele alkalmazott értékelő központot vagy csoportos gyakorlatot a kiválasztásban. Egy ugyancsak Cook által idézett vizsgálat megállapítása szerint a mentális képességvizsgálatok ma már szélesebb körben kerülnek alkalmazásra Európában, mint az Egyesült Államokban. Az USA-ra vonatkozó kutatás (a Fortune 1000 listáról 151 vállalat vizsgálata) kimutatta, hogy az amerikai munkáltatók a jelentkezési lap, önéletrajz és referencia-vizsgálatot szinte minden esetben alkalmazzák. A válaszadók fele használ képességvizsgálatot, ennél kisebb arányban alkalmaznak személyiségteszteket. Érdekesség, hogy a vállalatok egy része az USA-ban drogtesztet is használ a kiválasztási folyamatban.

Az egyes ország-csoportok vonatkozásában tanulságos megállapításokkal szolgál a Global Assessment Barometer felmérés (GAB, 2016). A kutatás elsődlegesen a pszichológiai módszerek alkalmazását vizsgálja a HR területén, ezen belül értékes megállapításokat tesz az ilyen típusú kiválasztási eszközök elterjedésével kapcsolatban. (A nem pszichológiai jellegű kiválasztási eszközök vizsgálata ebben a kutatásban nem szerepel.) A 2016-os vizsgálat egyik legfőbb megállapítása az volt, hogy a pszichometriai módszerek alkalmazása 2010–2016 között egyre szélesedett. Az eszközök alkalmazásában a fejlettebb piacok és az e tekintetben közepesen fejlett, illetve fejlődőnek tekintett országok közötti különbségek szűkültek, a vizsgálatban részt vevő kb. ezer cég 60–70%-a használ ilyen típusú módszereket (területi különbségektől már szinte függetlenül). Az időszakban e kutatás a kombinált módszerek különösen gyors elterjedését mutatja, míg 2010 és 2016 között az egyéni értékelések alkalmazása 61%-ról 86%-ra nőtt, addig az értékelő központ módszer felhasználása 38%-ról 84%-ra (!). A kutatásban részt vevő országok közül az értékelő központok (AC) alkalmazása Svédországban, Szlovákiában és Spanyolországban volt a legnagyobb arányú, míg a személyiség vizsgáló kérdőívek Kínában, Nagy-Britanniában és Írországban voltak a leginkább elterjedtek. Összességében Norvégia szervezetei használják legszélesebb körben a pszichometriai vizsgálatokat, ezek alkalmazása már 82%-ban online módon történik.

A toborzással kapcsolatos alfejezetben a LinkedIn (2018) kutatását már említettük. Ez a vizsgálat a kiválasztási módszerek tekintetében az interjú újrafelfedezését tartja az egyik legfontosabb előttünk álló kihívásnak. Csak megemlítjük, hogy ez alatt a tanulmányban, többek között, a soft-skill-ek online értékelését, a virtuális valóság és a videó-interjúk alkalmazását értik. Témánk szempontjából fontosabb, hogy a felmérés az interjú módszer használatával kapcsolatban az alábbi sajátosságokat tárta fel mintegy 9000 HR-szakember megkérdezésével (6. táblázat).

6. táblázat: Az interjú típusok használata és hatékonyságának megítélése (%)

Interjú típusa	Használat gyakorisága %	Hatékonyság %
Strukturált interjú	74	88
Viselkedési interjú	73	89
Telefonos szűrés (interjú)	57	70
Panel interjú	48	79

Forrás: LinkedIn Global Recruiting Trends 2018. p. 21. alapján a szerzők szerkesztése

A kutatás adatai megerősítik azokat a korábbi eredményeket, hogy az interjúk a kiválasztás széles körben használt és hatékonynak tartott módszerét jelentik a gyakorlatban. A tanulmány további víziója a mesterséges intelligencia alkalmazásának elterjedése a HR területén, amelyet elsődlegesen a toborzás-kiválasztási folyamathoz kötnek a kutatók. A

mesterséges intelligencia a válaszadók szerint legmagasabb arányban a potenciális jelentkezők felkutatásában (58%), a jelentkezők előszűrésében (56%), a velük való kommunikációban (55%) és az időpontok egyeztetésében (42%) lehet a HR-szakemberek segítségére. Jóval kevesebben (mindössze 6%) gondolják azt, hogy magát az interjú lebonyolítását is megvalósíthatja a mesterséges intelligencia.

A kiválasztással kapcsolatos vizsgálatoknak a módszerek használata mellett másik legjellemzőbb témája az érvényesség és a megbízhatóság kutatása. Ezt a témakört általában a munkapszichológiai jellegű feldolgozások tartalmazzák részletesebben (ilyen például Schmidt – Hunter, 1998 vagy Klein, 2018 munkái). Áttérve a hazai kutatások bemutatására, itt hasonló problémával szembesülhetünk, mint a nemzetközi szakirodalom áttekintésekor. Kismintás, nem reprezentatív jellegű vizsgálatok több hazai műhelyben is készültek, ám ezek megbízhatósága a fejezet elején említett okoknál fogva sokszor megkérdőjelezhető. Ugyanakkor a hazai publikációk jelentős része (hasonlóan Cook, 2016 könyvéhez) a Cranfield kutatás adatainak másodközlésére épít, amikor a kiválasztási eszközök alkalmazási gyakoriságát vizsgálja. Ez alól kivételt képez Szabó (2013) közsférára vonatkozó vizsgálata, amelynek toborzással kapcsolatos eredményeit már bemutattuk. A közsféra kiválasztási gyakorlatára vonatkozó rész hasonlóan széleskörű (4485 fő) megkérdezésre alapoz.

A tanulmány szerint a közsférába történő felvételi eljárásban a kiválasztási eszközöknek több típusát alkalmazzák, amelyekben kötelezően jelennek meg a szervezeti kultúra sajátosságaiból adódó elemek. A különböző alkalmasság- és szűrővizsgálatok tartoznak ide, ezek elsősorban a közszolgálatra – ott is bizonyos hivatásrendekre – jellemző gyakorlatot mutatnak. Emellett a munkaerőpiacon alkalmazott egyéb eszközökkel is találkoztunk, mint például az önéletrajz és motivációs levél, vagy a kompetencia alapú kiválasztási technikák alkalmazása. A közszolgálatban prioritást kap a törvényi előírásoknak való megfelelés ellenőrzése (49,77%). Az alkalmassági vizsgálatok közül az egészségi alkalmasság (40,38%) és az orvosi/egészségi szűrővizsgálat (26,52%) a jellemzőbb. Az eszközök közül szinte csak az önéletrajz (47,57%) és a kísérő motivációs levél (24,66%) eleme a kiválasztási folyamatnak (Szabó, 2013).

A felsővezetői kiválasztás elsősorban a hagyományos eszközökre hagyatkozik, és nem jelennek meg benne a stratégiai alapú modern emberi erőforrás gazdálkodási rendszermodellre jellemző eszközök, a vezetői kompetenciákat vizsgáló rendszer elemek. Az interjúzás is a kötetlen beszélgetésben realizálódik, és a versenyszférában általában a felsővezetők kiválasztásában nagy százalékban alkalmazott, összetett kiválasztással nem találkozunk. A többi alkalmazotti kategória kiválasztási gyakorlata azonos elemekkel működik, mint a felsővezetői kiválasztási rendszer, elsősorban a hagyományos eszközöket alkalmazzák, azzal, hogy az egyszerűbb munkakörök esetében szinte kizárólag az önéletrajz, a kötetlen elbeszélgetés és a kötelező egészségügyi vizsgálatok kaptak említést (Szabó, 2013). A kutatás eredményeit az egyes alkalmazotti csoportokra a 7. táblázat tartalmazza.

7. táblázat: Kiválasztási módszerek igénybevétel a különböző beosztású és végzettségű munkatársjelöltek esetében, az említések százalékában

Kiválasztási módszerek/Végzettség	Felső-vezető	Közép-vezető	Felső-fokú	Közép-fokú	Alap-fokú
Belső kiválasztáskor 360 fokos értékelés	2,22	2,34	1,46	1,65	1,01
Referencia és/vagy ajánlaskérés	9,88	9,63	7,79	5,64	3,99
Életűtkérdőív	5,51	5,45	4,43	4,05	2,34
Motivációs levél	25,14	27,3	30,91	26,35	18,56
Önéletrajz	47,25	51,04	58,20	57,00	46,55
Értékelő központ (Assessment Center)	1,14	0,89	1,08	1,01	0,51

Egyéb kiválasztási tesztek alkalmazása	1,77	1,96	2,72	2,66	2,15
Stresszinterjú	3,61	2,6	1,90	1,27	1,01
Strukturált interjú	8,80	8,99	8,55	7,35	4,50
Kötetlen interjú, elbeszélgetés	28,75	32,68	43,07	42,05	32,24
Törvényi előírások ellenőrzése (pl. összeférhetetlenség vizsgálata, kifogástalan életvitel ellenőrzése, nemzetbiztonsági alkalmasság megállapítása)	46,93	43,26	40,22	35,53	26,85
Életkori megkötések	4,50	3,61	4,18	4,24	3,48
Pszichológiai szűrővizsgálat	3,29	2,79	2,66	1,96	1,52
Orvosi/egyeszségi szűrővizsgálat	11,91	11,90	25,97	25,33	22,36
Pszichikai alkalmassági vizsgálat	6,46	10,55	11,90	4,43	2,79
Fizikai alkalmassági vizsgálat	3,86	4,18	5,26	5,57	5,95
Egészségi alkalmassági vizsgálat	36,92	38,32	40,72	40,47	35,4

Forrás: Szabó Sz. (2013): A közszolgálati életpálya modell – Emberi erőforrás áramlás a közszolgálatban. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó. Budapest. pp. 23–28. alapján a szerző saját szerkesztése

Záró gondolatok

Összességében megállapítható, hogy a toborzási és kiválasztási terület a hagyományos eszköztártól kiindulva jelentős változásokon keresztül megy át napjainkban, a globalizáció és a digitalizáció jelentik ezen változások fő hajtóerejét. (Zádori-Nemeskéri, 2018) A vizsgálatok alapján kijelenthető, hogy a Pécsi Tudományegyetem Munkatudományi és Foglalkozás-egészségügyi Kiválósági Centruma keretében kidolgozott fizikai és szellemi kompetencia vizsgálati és értékelési módszertan (amely a személy teljes kompetenciakészletét összefüggéseiben és munkavégző képességeiben vizsgálja) az alkalmazott nemzetközi módszerekhez képest olyan holisztikus szemléletet tükröz, amely a jelenlegi struktúrában már önmagában is újdonságot jelent. E komplex vizsgálati módszertan bemutatásával következő tanulmányunkban foglalkozunk.

Irodalom

- Ásványi Zs. – Nemeskéri Zs. (szerk.) (2017): Megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatási lehetőségei a Dél-Dunántúlon. Pécsi Tudományegyetem. Pécs.
- Barakonyi, E. – Zadori, I. (2016): Research Findings on Labor Market Challenges of Young Generations. In: Senses-Ozyurt, S., Klein, S., Nemeskéri, Zs. (Eds.) Educating for Democratic Governance and Global Citizenship. San Diego: World Council for Curriculum and Instruction.
- Cook, M. (2016): Personnel Selection: Adding Value Through People – A Changing Picture. John Wiley & Sons. Oxford, UK.
- Csillag S. – Hidegh A. L. (2011): Hogyan bonthatók le a látható és láthatatlan falak? Kooperatív kutatás a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos mentális gátak lebontásáról. Vezetéstudomány. 42. 12. pp. 1–14.
- Dajnoki K. (2014): Fogyatékos munkavállalók beillesztésének elősegítése, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. VIKEK. 6. 1–2. pp. 157–167.
- DGS (2009): Válságkezelési kutatás: Mit tesznek a vezetők és a HR-esek recesszióban? Kutatási összefoglaló. DGS Global, Budapest. 2009. február.
- Garadnay T. – Koltai L. (2009): Szöveggyűjtemény foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénekkel előadáshoz. Budapest Esély. Budapest.
- GAS (2016): Global Assessment Barometer. cut-e Group. Hamburg, Németország.
- GRS (2016): Global Recruiting Survey. Socialtalent – Alexander Mann Solutions. <https://www.socialtalent.com/wp-content/uploads/2016/03/2016-Global-Recruiting-Survey.pdf> [2018.05.13.]
- Hays (2017): Hays Global Skills Index 2017 <http://www.hays-index.com/wp-content/uploads/2017/09/Hays-GSI-Report-2017.pdf> [2018.05.03.]
- Kenderfi M. (2011): Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal. Szent István Egyetem. Gödöllő.

- Klein B. – Klein S. – Zentai A. (2015): Célcsoport-specifikus felmérő eszközök gyűjteménye megváltozott munkaképességű személyek kompetenciavizsgálatára. FSZK. Budapest.
- Krisztián B. (2018): A munka világának jelentősége az ember és a társadalom kapcsolatában. In Sebők M. szerk. (2018): A munka világa a 21. század elején. Saxum Kiadó. Budapest. pp. 25–27.
- LinkedIn (2018): Global Recruiting Trends 2018 [online]. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/recruiting-tips/2018-global-recruiting-trends#> [2018.05.18.]
- Mercer (2017): Mercer's Talent Trends, 2017. Global Study Empowerment In A Disrupted World [online]. <https://www.mercer.com/newsroom/global-talent-trends-2017.html> [2018.04.29.]
- Pankász B. - Zádori I. (2018): Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek az Egyesült Királyságban, Franciaországban és Svédországban. Munkaügyi Szemle Online 61:(3 különszám) pp. 61-114.
- PEW Research Center (2014): The Future of Jobs. <http://www.pewinternet.org/2014/08/06/future-of-jobs/> [2018.04.20.]
- Randstad (2017): A toborzás jövője. https://www.randstad.hu/workforce360/archivum/a-toborzas-jovoje_165/ [2018.05.10.]
- Schmidt, F. L. – Hunter, J. E. (1998): The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*. 124. 2. pp. 262–274.
- SHRM (2016): The New Talent Landscape: Recruiting Difficulty and Skills Shortages. Society for Human Resource Management. USA.
- SHRM-Koch Institute (2018): Workers with Criminal Records [online]. Society for Human Resource Management. USA. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Pages/Second-Chances.aspx> [2018.05.05.]
- SilkRoad (2017): Sources of Hire 2017: Where the Candidate Journey Begins. SilkRoad Technology Inc. Chicago, USA.
- Szabó Sz. (2013): A közszolgálati életpálya modell – Emberi erőforrás áramlás a közszolgálatban. („Közszolgálati Humán Tükör 2013” résztanulmány). Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó. Bp.
- Szabo, S. (2014): Employee Selection Methods in Romania: Popularity and Applicant Reactions. *Proceedings of Administration and Public Management International Conference*, Research Centre in Public Administration and Public Services. 10. 1. pp. 56–73.
- Szűts I. – Sebők M. (2016): Stratégiát befolyásoló munkaerőpiaci és foglalkoztatási tényezők Magyarországon. OHE-NEXON. Budapest.
- Zádori I. - Nemeskéri Zs. (2016): A tudásmenedzsment térségi eszközei: Gondolatok Pécs város tudásmenedzsment-stratégiájának kialakításához. *Tudásmenedzsment* 17:(1) pp. 17-35. (2016)
- Zádori I. – Nemeskéri Zs. (2018): Globális nevelés és munkaerőpiac. In: Tibold, Antal (szerk.) *Munka és egészség: Tanulmányok a munkatudományok és a foglalkozásegészségügy határterületeiről*. Budapest, Magyarország: Edge 2000 Kiadó, (2018) pp. 204-211., 8 p.
- Zádori I. (2016) (szerk.): *Alternatív munkaerőpiac: fejezetek munkatudományi, munkaerő-piaci kutatásokból 2008–2015*. PTE Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar, 399 p.

A szó erejével

– a kilencven éves dr. Krisztián Béla nyelvhasználatáról

Egy embert számos módon lehet jellemezni, de legbensőbb valóját valószínűleg semmi sem tükrözi olyan mélységben, mint a tettei és a szavai. „Nyelvében él a nemzet”, tartja a mondás, és persze a tetteiben. Mindez dr. Krisztián Béla Tanár Úrra is igaz, aki szerteágazó és eredményekben gazdag pályafutása során a pécsi-baranyai tudományos, gazdasági és oktatási élet meghatározó szereplője lett. Írásai – tanulmányai és cikkei – rendkívül sokrétű tevékenységről vallanak, és olyan gazdag, fordulatos szókincsről, amely már egyetlen alkotás elolvasásával is megragadja a nyelvészet iránt érdeklődő ember kíváncsiságát. Krisztián Béla sokrétű munkássága szinte „felkínálta” magát egy kisebb korpusznyelvészeti vizsgálatra, amelyhez a Tudásmenedzsment c. folyóiratban az elmúlt két évtizedben megjelent írásit választottuk ki. Az írásokból összeállított „mini korpuszon” szógyakorisági vizsgálatokat végeztünk. Ennek eredményeit tartalmazza ez a rövid írás, személyes tisztelegéseként a 90 éves Krisztián Béla Tanár Úr és munkássága előtt.

A nyelvtudomány mai eszközeivel nem jelent különösebb nehézséget egy olyan kutatás elvégzése, amely egy termékeny tudós és író szókincsének a vizsgálatára irányul. Eleget, ha a szerzőtől bizonyos mennyiségű szöveget összegyűjtünk, azt korpuszá alakítjuk, és alávetjük egy szógyakorisági vizsgálatnak. Ennek elvégzéséhez elegendő bármely, akár interneten is könnyen elérhető software és egy személyi számítógép. Alapvető kritérium, hogy a korpuszhoz kiválasztott szövegek autentikusak legyenek.¹

A korpusznyelvészet a modern nyelvtudomány eszközeként számos tudományos „arénában” alkalmazható, beleértve olyan, bizarrnak mondható területet is, mint a törvénytudomány nyelvészet. Csupán ez a tény is azt igazolja, hogy a korpusznyelvészeti kutatás eredményei bizonyító erejűek. Alkalmasak arra, hogy a beszélőről vagy egy adott szöveg szerzőjéről olyan képet alkossunk, amellyel kiegészíthetjük, árnyalhatjuk a szerzőről már kialakult képet, de rámutathatunk olyan elemekre is, amelyek mindenki mástól megkülönböztetik. (Egy egészen friss kutatás a jellegzetes szavak, szófordulatok és szókombinációk azonosításával mutatta ki, hogy Shakespeare VIII. Henrik király c. drámájának jelentős részeit egy John Fletcher nevű férfi írta.²)

Krisztián Béla Tudásmenedzsmentben megjelent írásaiból húsz, rövidebb-hosszabb tanulmányt választottunk ki.³ Ez összesen, együttes terjedelmét tekintve, 154 oldalt, 66 600 szót és csaknem félmillió karakter jelent, szóközök nélkül. Az így keletkezett „mini korpuszban” egy online gyakoriságvizsgáló program⁴ segítségével vizsgáltuk meg a szöveg-

¹ O’Keeffe, A., McCarthy, M., & Carter, R. (2007). *From corpus to classroom: language use and language teaching*. Cambridge: Cambridge University Press.; Horváth, J. (2001). *Advanced writing in English as a foreign language. A corpus-based study of processes and products*. Pécs: Lingua Franca Csoport.

² https://konyves.blog.hu/2019/11/27/mesterseges_intelligencia_azonositotta_a_shakespeare-darab_valodi_szerzoit. Forrás: Guardian (2019. 12. 01.)

³ Mindez persze töredéke az életmű 495 publikációjának, de a dolgozat szerzői vallják, hogy ebben az esetben is igaz a ‘pars pro toto’ elve [lat. ‘rész az egész helyett’]. Lásd: Krisztián Béla: www.mtmt.hu; <https://m2.mtmt.hu/gui2/?type=authors&mode=browse&sel=10012181> (2019. 12. 01.)

⁴ <https://www.textfixer.com/tools/online-word-counter> Letöltés: 2019. 12. 01.

ben előforduló szavak ismétlődését és azok viszonyát a szerző kutatási területeihez. Elmondhatjuk, hogy a vizsgálat eredményeként sikerült olyan képet alkotnunk – a nyelvhasználaton keresztül – Krisztián Tanár Úrról, amelyben – reményeink szerint – pontosan kirajzolódnak azok a területek, amelyekkel hosszú, rendkívül tartalmas pályafutása során foglalkozott, és azok az értékek is, amelyek tudós tevékenységét jellemelik.

Az írásokban a legnagyobb gyakorisággal, 153-szor előforduló szó – a 10, leggyakrabban használt, értelemmel nem bíró nyelvi elem (névelő, kötőszó) után – a 11. helyen szereplő *magyar*. Ha ehhez hozzáadjuk a *hazai* (86), a *nemzeti* (90), a *Magyarország* (15) szavak előfordulását, akkor a *magyar* szó, a szinte azonos jelentéssel bíró rokon értelmű szavakkal és az *ország* névvel együtt 370 alkalommal szerepel a 20 tanulmány 154 oldalán. Ez azt is jelenti egyben, hogy a 66.600 leírt szóból minden 180. a szerző magyarságával, nemzeti hovatartozásával kapcsolatos: egyértelműen behatárolja azt a földrajzi területet, amelynek bizonyos szegmenseire Dr. Krisztián Béla tudományos tevékenysége irányult, ill. irányul mind a mai napig.

Ha ezt, csupán az érdekesség kedvéért, összevetjük a mai magyar nyelv tükrének tartott, 1,04 milliárd szavas gigakorpuszból, a Magyar Nemzeti Szövegtárból (MNSZ2)⁵ nyert adatokkal, ott azt fogjuk látni, hogy csak a MAGYAR szó 2 498 813 alkalommal szerepel ebben a hatalmas gyűjteményben, tehát igazán gyakori szónak számít a magyar nyelvben. (Ld. Illusztráció). Mégsem mondanánk azt, hogy dr. Krisztián Béla tendenciát követ; sokkal inkább arról van szó, hogy számára az alkotás természetes közegét jelentős mértékben meghatározza a nemzeti hovatartozás, és ezt írásainak szókinccse hűen tükrözi.

Szűkebb pátriája, a *Dél-Dunántúl*, *Baranya*, a *megye* és *Pécs* említése 166, ehhez jön még 101 (*mecseki*) régióra való utalás. Am Krisztián Béla nemcsak a szűkebb környezetét kutatta, kutatja: ha másképp nem, összehasonlítások, viszonyítások formájában tágabb otthonunkra, *Európára*, az *Európai Unióra* és a nagyvilágra is kitekint. Előbbit 134, utóbbit 71 alkalommal említi a vizsgált szövegekben. Ha a leírt szónak hinni lehet, leírójuk elsősorban magyar, ezen belül pécsi, baranyai, dél-dunántúli, aki a szó legnemesebb értelmében európai és globális értékeket is képvisel az írások szókinccséből egyértelműen kirajzoló kutatási területeken.

A szűkebb „otthon”, tehát a Dél-Dunántúl, Baranya megye és Pécs 80 000, míg tágabb hazánk, Európa és az Európai Unió 1 043 623 alkalommal szerepel ugyanebben a korpuszban. Krisztián Tanár Urat azonban egy ilyen hatalmas számbeli különbség sem téríthette el attól, hogy vizsgált írásaiban inkább a szűkebb környezetével foglalkozzon, mintsem a tágabbal; ez a lokálpatriotizmus egyfajta megnyilvánulásának is tekinthető.

A *képzés* (189), *oktatás* (46), *(tudomány)egyetem* (140), *felsőoktatás* (132), *felnőttoktatás*, *felnőttképzés*, *andragógia* (98), *pedagógia* (62) szavak és ragozott formáik magas előfordulási aránya minden kétséget kizáróan körülhatárolja Krisztián Béla egyik fő kutatási területét – amelyet hosszú évekig a gyakorlatban is művelt – a (szak)képzést és az oktatást. Az összesen 667 előfordulás azt jelenti, hogy a vizsgált korpuszban minden századik szó az oktatáshoz kapcsolódik. Ugyanez elmondható a legnagyobb gyakorisággal használt jelzők sokaságáról is: *emberi* (109), *szükséges* (84), *kulturális* (53), *intelligens* (44), *szakosodási* (41), *tudományos* (36), *minőségi* (34), *duális* (31), *komplex* (27), *szellemi* (26), *bolognai* (22).

A másik, a tanulmányok szerzője által vizsgált terület a használt szókinccs tükrében az ipar, a gazdaság, a nagyvállalatok és vállalkozások világa. Ezt bizonyítja az olyan szavak magas előfordulási aránya, mint a *gazdaság* (185), az *ipar* (101), a *vállalat* (86), a *szakma*

⁵ Oravecz Csaba, Váradi Tamás, Sass Bálint: The Hungarian Gigaword Corpus. In: Proceedings of LREC 2014, 2014., http://clara.nytud.hu/mnsz2-dev/bonito/run.cgi/first_form Letöltés: 2019. 12. 01.

(79), a *bányászat* (57), a *szervezet* (56), a *kkv* (43), a *termelés* (30), az *üzleti* (28), a *vállalkozás* (27), a *kutatás* (20), a *technika* (18), a *technológia* (18). A 692 említés láttán nem lehet nem észrevenni a vizsgálódás tárgyait képező két fő terület között kialakult, szinte tökéletes egyensúlyt. Ezt megerősítik az e vonatkozásban használt melléknevek: *szervezeti* (58), *innovációs* (49), *stratégiai* (46), *gyakorlati* (35), *sajátos* (33), *fejlesztési* (32), *piaci* (26), *pénzügyi* (21).

A kép nem lenne teljes anélkül a kulturális, társadalmi és ideológiai háttér nélkül, amelyről szintén a szövegekben használt szavak vallanak: *kulturális* (53), *nemzetközi* (50), *társadalmi* (42), *jezsuita* (39), *politikai* (37), *tudományos* (36), *alternatív* (29), *szellemi* (26), *természeti* (22), *globális* (22), *külföldi* (22), *kultúrpolitika* (20). A legnagyobb gyakorisággal megidézett családnév, az *Engel* (62),⁶ kiegészülve a család székhelyére utaló *Jánosi* (36) jelzővel és a mecseki bányászathoz leginkább köthető családtag, *Adolf* (27) keresztnévvel ugyancsak egy fontos szálát képvisel Krisztián Tanár Úr kutatásaiban. Ennek ellenpólusaként jelenik meg a szocialista éra ugyancsak nagy gyakorisággal emlegetett személyisége, egy vezetéknev, a 20 alkalommal előforduló *Aczél* (*György*) formájában.

Semper movere, azaz, mindig mozgásban. Ezt a címet viseli az a kötet – utalva a „cél-személy” fáradhatatlan aktivitására – amely Bodó László szerkesztésében Krisztián Béla 75. születésnapja alkalmából jelent meg.⁷ Húsz tanulmányt felölő korpuszunkban, gyakoriság vonatkozásában, mégsem a mozgást kifejező igék vannak túlsúlyban. Leggyakrabban, 130-szor, egyfajta visszatekintésként talán, a létige múlt idejű alakja, a *volt* fordul elő. De ez utalhat arra a számottevő jelenlétre is, amely Krisztián Béla alakjához és nevéhez kötődik a pécsi egyetemi és ipari-gazdasági, elsősorban bányászati kutatások világában, a múlt feltárásában. A következő, leggyakrabban előforduló ige, a *történik* (20) már egyértelműen a jelenre, a jelen folyamaira utal. A gyakoriság látszólagos hiánya azonban nem jelenti azt, hogy a vizsgált szövegben nincsenek igék. Vannak, de legtöbbjük egyszer, kétszer, illetve háromszor szerepel a korpuszban, sajátos módon adva meg a *semper movere* fiatalos lendületét.

Bízunk abban, hogy rövid dolgozatunk a nyelvtudomány modern eszköztárának felhasználásával, Krisztián Bélának csupán a Tudásmenedzsmentben megjelent írásait vizsgálva – pars pro toto – hű képet tudunk adni a nyelvhasználat „szemüvegén” keresztül arról a szerteágazó tevékenységről, szakmai és européer műveltségről, empatikus világlátásról, amely Béla Bátyánk személyiségének immanens részét képezi.

További jó egészséget és alkotókedvet kívánunk, sok szeretettel. Jó szerencsét! Glück auf!

⁶ Jánosi Engel Adolf (1820-1903), a 19. századi pécsi-baranyai gazdasági élet jelentős alakja, a komlói szénbányászat alapítója és megeremtője.

⁷ *Semper movere* – mindig mozgásban. Tanulmánykötet a 75 éves Krisztián Béla tiszteletére. Szerk.: Bodó László, PTE TTK FEEFI Pécs, 2004 470. o.

A nagy generáció szemtanújának rendhagyó gondolatai a digitalizációról, multimédiáról*

Hálásan köszönöm Mesteremnek, mentoromnak, dr. Krisztián Béla tanár úrnak a találkozásunk óta nyújtott bátorítást, ösztönzést, segítséget, támogatást, amelyekkel erősítette életutamat, szakmai fejlődésemet. Kritikus élethelyzetekben erőt adott. Örökös hálával tartozom Neki!

Az előrejelzések szerint a digitalizáció jövőképeinek változatai lehetnek:

1. a digitális nagyvállalatok,
2. a digitális bazár,
3. a digitális vadnyugat,
4. a digitópia, a digitális utópia kora.

Milyen új helyzetet jelent ez számunkra? Hogyan tudjuk eredményesen kezelni ezeket a változatokat?

Kulcsszavak: integrál szemlélet, munkakultúra, fejlesztéseknél profizmus, 5 technológiai hyperciklus, okos és intelligens környezet, emberközpontú kollaboráció, alacsonyabb kategóriájú feladatok kiszervezése.

Bevezetés

Jogosan merülhet fel a kérdés, hogyan kerül ide ez a téma? Miért most? Mit akar a szerző az elmúlt történésekkel, generációkkal, nemzedékekkel. Az írás címe sejtetni engedi, hogy kortárs szemtanú az egymást követő generációkkal, nemzedékekkel együttműködve tapasztalhatta meg a változásokat, a fejlődés átalakulási szakaszainak történéseit. Ezekkel összefüggésben, a digitalizáció globális elterjedésének időszakában, miért foglalkozunk olyan evidenciával, mint az élet, a tanulás, a tudás, multimédia, rendszeralkalmazás, online tanulási tér, robotika, digitalizáció, mesterséges intelligencia stb. Ezek ismert, használt fogalmak.

A 21. századi embert más kérdések foglalkoztatják. A technika, technológia fejlődése megállíthatatlan folyamat. Az ember nemcsak felhasználó, hanem kreatív alkotó is a folyamatokban. A fétisként megjelenített csodaszerek előbb/utóbb a helyükre kerülnek. Az alkalmatlanok, a fejlődés sodrásával idejét múlttá váltak/válnak (pl.: a végtelenített kazettás, rövid idejű hurok-filmek, az oktatógépek, a digitális képlemez stb. kikapott a rendszerből, a magnószalag, a számítógép lemez, lassan a CD-lemez is hasonló sorsra jut. Az analóg eszközöket, információ-hordozókat digitális fejlesztések váltják fel. Rohan a világ. A fejlődés, a modernizáció, (mint utánkövetés) megállíthatatlan. Az érintett szereplők ciklikusan cserélődnek. „Olyan integrált korban élünk, ahol a gazdaság és a fogyasztás, az adat-

* Előadás, cikk: Egy többgenerációs baby boomer rendhagyó gondolatai a digitalizációról, a multimédiáról. XXV. multimédia az oktatásba jubileumi, nemzetközi konferencia. Budapest. 2019. június 06-07. Kiadó: ERICSSON MAGYARORSZÁG R&D-NJSZTMMO SZKO Budapest.

technológia és a munkaerőpiaci dinamikák egymásra rétegződése és átalakulása meghatározó. A nyitott szervezésű rendszereknél az együttműködés a kreativitásra és az improvizációra épül. Feltételezhető, hogy a munkaerő, az ügyfelek és fogyasztók digitális jártassága magasabb szintű az átlagnál. Folyamatos önképzés, tudás-karbantartás, egyéni és közösségi cél a legfrissebb tudás egyéni birtoklása.¹ Lehet esetleg fordítva?

Szükséges, hogy előzetesen pontosítsunk néhány alapvetést!

- A tanuló minden élethelyzetben tanuló, legyen normál korosztály, vagy felnőtt.
- A tanuló eredményessége, sikere az elsődleges, a legfontosabb.
- Amivel rendelkezünk, azt célszerű megerősíteni és működtetni. pl.: tevékenység-elemek, kompetenciák stb.
- A tanulás sejt szinten genetikailag kódolva van bennünk, a motivációval kéz a kézben jár (dr. Czeizel Endre).
- Az akarat, az érzés hasonló tényező, ami nélkül nincs teljesítmény (tud). Nem valósulhatna meg az ember feladatvállalása, a küldetés teljesítése (Bólyai János*).
- A működés szakaszos és kiterjesztett időtartama fogantatásunk pillanatában rögzített, programozott rendszerelem (Turcsányi Szabó Márta).

A tudás

nem azonos, az iskolákban tanultak összesítésével. A tudás átadása kérdéses (Thorwald Dethlefsen: A sors, mint esély²). A tudás elsajátítása, a tapasztalat megélése, saját és érzelmileg megerősített, jelen idejű történés. Ott vagyok. Csinálok. Részese vagyok. Ma már, a csak minta követése zavaró. A cél és a feladat kreativitást, önállóságot és feladat-teljesítést vár, problémamegoldást igényel, ami nem azonos a minta másolásával. A tudás Popper Péter szerint egy létező viszonyrendszerben való együttműködés. Keressük a Valakit (ezek önmagunk vagyunk). Célszerű megtudni, hogy hogyan működünk! A Valami pedig mindaz, amit tudnunk kell, ahhoz, hogy ebben a működésben eredményesek legyünk.

A tanulás egy egész életre szóló meghívás. Az élet és a gyermek ISTEN ajándéka, a létezés maga. Folytonos jelenlét a földi létben. Az ember, mint a természet része, évszázadokon keresztül megfelelően, emberléptékűen működött/működik. Katalizátor és tevékeny részese a saját fejlődésének is. Elfogadva a fejlesztő, használó, alkalmazó, forgalmazó, tanuló, tanító stb. szerepköröket. Az iskola megjelenése és térhódítása megerősítette és elfogadottá tette ezt a gyakorlatot. Az új technikai eszköz (a hardver pl.: diavetítő, írásvetítő, mozgófilm vetítő stb.), az információhordozó (a szoftver pl.: film, hurokfilm, dia, diaporáma, írásvetítő fólia, applikáció) különböző típusainak használata új szereplő: az oktatás-technikus segítségét szorgalmazta. A videomagnetofon megjelenése is ezt a helyzetet erősítette. A módszertani alkalmazás a szaktanárt támogató oktatástechnológust igényelt.

Az igazi áttörést a személyi számítógépek és szoftverek társadalmisítása jelentette. Új szakmai szükségletet generált (számítás-technikust, informatikust, rendszer-gazdát.) Még ekkor sem esett le a tantusz, hogy egy olyan mértékű technikai, technológiai váltás előtt állunk, amely az egyes ember számára is megjeleníti azoknak a kompetenciáknak a szükségességét, amelyek elsajátítását nem lehet elhárítani, megúsni. Dehogy nem! Ennek ára a hagyományos analfabetizmus, a funkcionális írástudatlanság mellett a digitális kompetenciák hiányának a tömeges megjelenése. A pedagógus, a tanító, majd később az andragógus esetében a személyiség karbantartása, kompetencia fejlesztés, a működés területén egyrészt soha nem merült fel a profizmusnak még a gondolata sem. A képzők képzé-

¹ Vö.: Fehér Katalin: Digitalizáció és új média. Akadémia Kiadó Bp. 2016. 205.p

² Vö.: Thorwald Dethlefsen: A sors mint esély. Magyar Könyvklub. Budapest, 1994.

sét a felsőoktatási intézményekben, a pedagógus-továbbképző intézetekben tabuként kezelték az érintettek. Hiszen Ők főiskolát, egyetemet végzett értelmiségiek, szakemberek, ez utóbbit a társadalom és a szakma nem firtatta, nem hangoztatta. Másrészt a kompetencia ügyet elhárították, röviden lesöpörték az asztalról. Nem a mi területünk, mert szakos tanárok, tanítók, óvodapedagógusok vagyunk. Mi pedig intézmény-, illetve iskolavezetők. Ott vannak a fiatalok. Mi nem bibelődünk technikai, technológiai kérdésekkel. Van nekem eleendő dolgom szaktanárként, osztályfőnökként, munkaközösség vezetőként stb. Ezt erősíti az egyetemek sajátos felfogása a tudományterület képviselőjének értékéről (fizikus, történész, biológus stb. az szakember). Ezen területek tanárképzése már nem azonos értékű.

A gyakorlat mást igazol. Lehet valaki kiváló matematikus, történész, ez nem jelenti azt, hogy Ő automatikusan jó, eredményes tanár is. Ez két önálló szakmai terület. A Pedagógusképző intézményekben végzett általános és középiskolai szaktanárok nincsenek felkészítve a hasonló szakmai területen működő felnőttképző, andragógusi tevékenységére. A felnőttként tanuló pedagógus szerezhethet egyéni tapasztalatokat, de ez nem helyettesíti az intézményes felnőttképzésben való felkészítést, kompetencia fejlesztését. Az elmúlt évtizedekben (több mint 70 év) részesei, tanúi lehettünk a szemünk előtt zajló átalakulásoknak, amelyek többnyire velünk együtt történtek/történnek. Ezek a változások életünk szinte minden területén lehetségesek. Mindenki életében vannak fordulópontok, mérföldkövek, amelyek meghatározzák a továbblépés irányát, a fejlődés kimenetelét, minőségét és eredményét. Az egyes ember esetében a fiatalkori tanulási szintek, tapasztalatszerzési bázisok: a család, az óvoda, az iskola: ezek jelzések, utalások a kezdetekre. A középiskola (a szakképzés is), a baráti közösség tükrökép a folyamatra, és tanulságokkal iránytű a lehetséges jövőre.

Hasonló a helyzet a felsőoktatásban és a munkahelyi képzésekkel. A munka világa kezdetektől fogva tanulási, tapasztalatszerzési térként működött/működik. A technikai, technológiai fejlődés természetes része életünknek. Kivéve a COCOM-lista esete. Kereskedelmi embargó a keleti blokk országaira. 1947-től. A hidegháborús hadviselés egyik formája. Csúcstechnológiás termékek listája. Törlése 1994.* A környezeti hatások, a minták, az érdeklődésünk, illetve annak hiánya egyénenként eltérő, esetenként elutasító viszonyt alakított ki környezetünk ezen a részével. Elmaradt következményként a nélkülözhetetlen kompetenciák? fejlesztése. Más tevékenység-elemek léptek a helyükbe (helyzetfelismerés, improvizáció, problémakezelés, megoldás másként, önállóság, találékonyság). A művelődés, a kultúra érintett, „klasszikus” területének ismerete hiányos. Tudásunk a saját tapasztalat megélésének mássága miatt, nem professzionális, hanem laikus, hivatalosan nem vagyunk „beavatottak”.

A történet a környezetünkben meglévő tárgyakkal kezdődött, majd törvénnyel szabályozott taneszközökkel folytatódott. Ma már a digitalizáció társadalmasítása folyik, amelynek a mesterséges intelligencia is része.

Csak a tanulók esetében fontos a szükséges kompetenciák fejlesztése, folyamatos karbantartása? Mi a kompetencia lényege? a szakértelem, az illetékeség, a jogosultság együtt. Egy helyzet eredményes kezelésében nyilvánul meg. A kérdés abból a nézőpontból is izgalmas, hogy néhány 20. századi évtizeden túl vagyunk, amelyekben jelentős számú képesítés nélküli tanító, pedagógus működött az oktatási rendszerben. Napjainkban a hiányzó munkaerő gyors pótlásának képzési megoldásaként hasonló ötletek jelennek meg, döntési szinten, a képesítés nélküli felnőttoktatók alkalmazásáról.

A technikai, technológiai fejlődés egyik meghatározó állomása a 1960-as években az oktatástechnológia, mint alkalmazott didaktika, megjelenése és működtetése. A mit? és hogyan? kérdések mellett a milyen szinten? milyen feltételekkel? és beérkezett-e a célba a tanuló? kérdésekre lehetett válaszokat kapni. Az is mérhetővé vált, hogy mennyibe került

ez a fejlesztő tevékenység? Ma már egyre inkább elfogadott, hogy a taneszköz nem csupán egy új játékszer, ami költséges, hanem a jövőbe történő befektetés fontos eleme. A 70-es, 80-as években video-magnetofon és a mikroszámítógépek tömeges megjelenése már jelezte a technikai, technológiai átalakulás, változás addig ismeretlen következményeit, aminek kezelésére célszerű felkészülni. 1973-ban létrejött az Országos Oktatástechnológiai Központ (OOK) hét minisztérium felügyeletével, szakmai gondozásával. Első körben a felsőoktatási intézmények munkatársait, másodikban a megyei pedagógus továbbképző intézetek oktatástechnológusait készítették fel, képezték ki. Ez lehetőséget adott a terület OTE fejlesztő műhelyeinek, tanszékeinek kialakítására és működtetésére. 1973-tól papíralapú távoktatásos pedagógus-képzés folyt a PEDFŐN.

A 20. század harmadik harmadától a történéseket napjainkig a digitális technológia korszakának tekintjük, amely számos új kihívást jelent számunkra. Az oktatás, a tanulás, a mindennapi életünk feladatmegoldásai, a (tan)eszköz fejlődése, használata, alkalmazása nem jelent mindenkinek automatikus és eredményes tevékenységet. A különböző élethelyzetekben, az eltérő minőségű követelmények eredményes teljesítése a szükséges kompetenciák hiánya miatt probléma, hiba lehetőség. Ez már egy régi/új komplex globális helyzet. 1996-ban műholdas távoktatási tanterem telepítésére került sor Taszáron, az IFOR katonai bázison. TV konferencia keretében hadműveleti, harcászati témák elemzése vált lehetővé az aktuálisan élő 4-5 bázis között. A 24 órás üzemű, kommunikációs bázis szabad kapacitása elektronikus, távoktatási, felsőoktatási támogatást, és egyéb kommunikációs megoldásokat biztosított az itt szolgálatot teljesítő katonáknak.

Az élet valósága

Rövid személyes kitérő, amelyben képek kap az olvasó a tanító és a tanuló, a környezet együttműködéséről, az alapozó iskolákról, a képzési lépcsőfokokról, amelyek a későbbi feladatok teljesítésének lehetőségét vázolja. Az elmúlt évtizedek egyik sajátos, visszatérő jelensége, hogy az egymást követő szocializációs, tanulási szakaszokba újonnan belépő tanulók úgy érzékelik, hogy a történet velük kezdődik és velük fejeződik be. Nem alakul ki bennük a volt, a van és a lesz hármasság. Ez napjainkban különösen fontos, mert a jelen technikai, technológiai helyzete nem volna lehetséges a múlt fejlesztései és tapasztalatai nélkül. A jövő megvalósítása pedig lehetőség ezen alapokról való tudatos továbblépéssel. Az eszköz mellett ott van mindenkor az ember is, a szükséges és lehetséges szerepekben, játszmákban.

E néhány oldalas szubjektív vázlatrajz megírásának célja az, hogy több generációs kortársként érzékeltessem, miket tapasztaltam életemben személyiségem kialakulása, fejlődése során azoknak a feladatoknak a teljesítésekor, amelyek fontosak és szükségesek voltak a különböző életkori szakaszokban a továbbhaladáshoz. Számomra a tanulás még ma is természetes tevékenység. Tudom, hogy ez genetikailag kódolva volt/van, ennek előhívását, aktiválását közös feladatként kezelhettük. Szüleim, tanítóim (több is volt), tanárain, mestereim profi módon kezelték az aktuális (pedagógiai) helyzeteket. Előljáróban egy-két mozzanat a történések folytonosságáról és természetességéről. Édesanyám az első képesítés nélküli, univerzális tanítóm 1920-ban született Szenna községben. Keszthelyen egyházi iskolában négy polgárit végzett. Ismerte és megfelelően kezelte a palatáblát is. Ő tanított meg beszélni. 1954-ben segítette, hogy megtanuljak a szép (jobb) kezemmel írni, amikor kiderült, hogy balkezes vagyok. Ösztönös kompetencia áthangoló, fejlesztő, kondicionáló tevékenysége eredményes volt. 50 éves koromig nem derült ki a titok. Gondolom, hogy minden kortársam Édesanyja természetesnek tartja, hogy Ővele „beszélget” tolmács nélkül a megszületett kisfia, kislánya.

Édesapám 1903-ban született Budapesten. A győri tanítóképző első évfolyamát kitűnő eredménnyel teljesítette. A tanulás a szülők halála miatt (tandíj) megszakadt. Felsőkereskedelmet végzett. Csemege, fűszer-, és gyarmatáru kereskedőként működött. Tudása és több évtizedes munkatapasztalata elismeréseként szakoktatói feladatokkal bízta meg a munkáltatója: face to face. Profi volt ebben a műfajban is, offline. Az olvasás, a könyv használatának fontosságát mintaként ő közvetítette öttagú családjában (a szülők, egy leány, két fiú). Estéknént felolvasott szépirodalmi témákból. A példák látszólag nehezen kapcsolhatók a címben jelzettekhez. Egy olyan jeles konferencián, amelyik már nemcsak a múlttal, a jelennel, hanem a jövővel is foglalkozik. Élet- és munka-tapasztalataim azt igazolták/igazolják az elmúlt évtizedekben, hogy minden történés folyamatként és rendszerelemként van jelen az életünkben. A működések, a tevékenységek, a kapcsolatok hálózatai is rendszereket alkotnak, amelyek felismerése nélkül létezésünk eredményessége nehezen kezelhető.

A fejlődés egyik lépcsőfoka valóban az iskola megjelenése és működése? Esetemben szinte mintaszerű, tökéletes. 1954. szeptember 1-én megérkeztem a Kaposvári Tanítóképző Intézet 3 osztályos gyakorló általános iskolájába, mint elsős kisdíák. A második osztályt (az "egyéb" kategóriám, státusom miatt) a belvárosi iskolában folytattam. A körzetesítés mindenkire vonatkozott, ötödiktől az egyik külvárosi iskolába kerültem, ahol zseniális pedagógusok tanítottak. A helyi Közgazdasági Technikumban érettségiztem, tettem képesítő vizsgát. A foglalkoztatás és a szakképzés „összehangolt” működtetése eredményeként azonnal munka nélkül maradtam osztálytársaimmal együtt. Végzésünk előtt bentlakásos, tanfolyami felkészítéssel a megyében bizonyítvány nélkül működő könyvelők, képesített könyvelői végzettséghez jutottak. Ahhoz a korosztályhoz tartozom, amelyik érettségi után, szakmát tanult. Külön minisztériumi engedéllyel tanulhattam, mivel már volt több képesítemem. 314.sz.marós (forgácsoló) szakmunkás lett belőlem. Mi már akkor duális képzésben tanultuk a szakmát a legjobbaktól. A munka világa a lehető legjobb tanulási színtér. A főiskolára történő jelentkezésemhez az ajánló levelet a Gépállomás igazgatója írta.

A Pécsi Tanárképző Főiskola a korszak egyik meghatározó pedagógusképző intézménye volt. Egyetemmé válásával ez tovább erősödött. A pedagógus pályámat a gyerekekkel kezdtem, a felnőtt korosztállyal folytattam. A Pedagógus Továbbképző Intézet oktatástechnológusaként az ELTE-TTK-n pedagógia-oktatástervezés szakon másoddiplomát szereztem. Az ELTE-n védhettem meg az egyetemi doktori disszertációm. Az avatást követően visszatérve az Anyaintézetbe, az Alma Materba, két intézményben is taníthattam: a PTE FEEFI-ben közel másfél évtizedet. 1912-től a CsVM Pedagógiai Főiskola Felnőttképzési és Távoktatási Központ vezetőjeként, főiskolai docensként, 1997-től a Közművelődési Tanszék vezetőjeként működtem. A BMGE Neveléstudomány, Szakképzés-Pedagógia tudománysszakon folyó doktori (PhD) képzés előírt tanulmányi követelményeit teljesítettem. A Kaposvári Egyetemen 2007. december 31-én életműdíjas egyetemi oktatóként fejeztem be, már nyugdíjasként tanszékvezetői, tanári pályámat. "Életpálya modelletem" magam alakíthattam a célokhoz, a feladatokhoz, a gondolkodásomhoz, a személyiségemhez, a tudásomhoz. Az eredmény személyre szabott és működőképes. ÍGY, HIVATÁSOM KITELJESE-DÉSE NEM MUNKA VOLT, HANEM ÖRÖMTELI HOBBY. A képzési szakaszokban kifutó évfolyamosként tanultam. Az összes tantervi változtatást kipróbálták rajtam. Az iskolaváltások, a kitérők tapasztalati lehetőségek voltak. Így, akarva, akaratlanul képbe kerültem az andragógia, pedagógia aktuális történéseikor. Kortársaim hasonló helyzetekben tapasztalhatják meg életük valóságát.

A digitalizáció jövőképe változatai

Fehér Katalin megfogalmazásában:

1. a digitális nagyvállalatok,

2. a digitális bazár,
3. a digitális vadnyugat,
4. a digitópia, a digitális utópia kora.”³

Úgy tűnik, hogy a változatokat célszerű, fokozatosan, külön-külön kezelni. Ezek a lehetőségek szükségszerűen kultúra-függők: A kultúrák, bár közel vannak egymáshoz, mégsem azonos módon és ütemben fejlődnek. Ebben az esetben is létezik a hálózatok, rendszerek összefüggés dinamikája, amely már nem a lelkes amatőrök, megváltom a világot, a garázs-ból átalakított műhelyemben, a barátaimmal, probléma-megoldása. A történet mindig érinthet olyan következményeket, amelyekkel az aktuális, működtetett folyamatokban nem foglalkozunk. Az eredményesség utólagos vizsgálatakor pedig mindig okosak vagyunk, hogy másként kellett volna csinálni. Így vagyunk napjaink átfogó, globális kérdéseinek valós kezelésével is. A folyamatok működtetésében az ember nélkülözhetetlen. Az ember, mint rendszer: „Az ember, mint biogén, pszichogén, szociogén és spiritogén integráltság. A „Totális ember”⁴ marxi értelmezésén túl⁵ (az évezredek keleti filozófiái és vallások tanítása alapján tudjuk), a transzcendenshez is kapcsolódó élőlény.”

Lehetséges mérföldkövek: Frank Buytendijk (2016), a Gartner vezető elemzője szerint

A digitális nagyvállalatok kora: az üzleti és politikai háttér miatt többnyire multinacionális részvénytársaságok és kormányok határozzák meg a digitális interakciók jellegét. Eredménye kettős: egyfelől az ingyenességet és a fogyasztók kényelmét szolgálja, másfelől cserébe épp a fogyasztók válnak termékké a totális adatintegrációban. Ez már nem a garázs ABC-k, garázs műhelyek időszaka. Kultúrafüggő, komplexitása és nagysága miatt átláthatósága a nem beavatott számára nehézkes. A digitális kompetencia hiánya miatt jelentős társadalmi csoportok nem juthatnak hozzá a szolgáltatásokhoz. A vezetés felelőssége óriási, hogy eredményesen kezelje a helyzetet.

A digitális bazár kora: azaz a teljes technológiai demokratizáció: a fogyasztók és a vállalkozások, illetve a kisebb cégek is elérik a kitörési pontokat. Előnye, hogy megerősíti az innovációs kultúrát. Hátránya az, hogy hordozza a káosz veszélyét. Sajátos névválasztás (bazár) a perzsa piacra történő utalás. A fejlesztői, technikai, technológiai előzmények és lehetőségek ismeretében jelzés értékű választás.

A digitális vadnyugat kora: alulról jövő tudatosság és infokommunikációs képzettség jellemzi, ahol a társadalom tagjai védőburkot építenek az adatgyűjtéssel szemben a titkosítás és az összezavarás technikáival. Az így keletkező zaj egyik résztvevőnek sem előnyös, mert hátráltatja az értékteremtés lehetőségét. A „Volt egyszer egy vadnyugat”c. film témafeldolgozásával áthallást sejtet. A hang, a kép és filmélmény inspirálja a nézőt.

„A digitópia, vagyis a digitális utópia kora: melyben a társadalmi infrastruktúrát a technológia és a digitalizáció alapozza meg. Transzparens vállalati működést feltételez és világos adatkezelési jogokat biztosít a résztvevőknek. A homogenizáció veszélye, melyet a globálisan elterjedt platformok határoznak meg.”⁶ Asszociációként a falanszter környezet képe jelenhet meg, amelyet a valóságban célszerű elkerülni.

Fontos! A fejlődés, a változás ütemének gyorsasága mindegyik változatnál meghatározó.

³ Vö.: Fehér Katalin: Digitalizáció és új média. Trendek, stratégiák, illusztrációk. Akadémiai Kiadó Bp 2016. pp. 212- 215.

⁴ Vö.: K. Marx: A tőke I. könyv. A „totális ember” fogalmának meg-határozását adja: In Marx-Enges művei 23. kötet. Kossuth Kiadó. Bp. 1967. p.456.

⁵ Vö.: Durkó Mátyás: Társadalmi kihívások és a felnőttnevelés funkciói. JPTE FEEFI. Pécs. 1998. p. 52

⁶ Vö.: Fehér Katalin i.m: pp.214-215.

Összegzés helyett

A TANULÁS = ÉLETTEVÉKENYSÉG?! Ezt a kijelentő-kérdő mondatot több, mint három évtizeddel ezelőtt írtam le. A fogalom értelmezése, a tevékenység működtetése szükség-szerűen és természetes módon jelent meg életem különböző korszakaiban. Tanulóként, szakmunkásként, szakoktatóként, pedagógusként, magánemberként, andragógusként, egyetemi oktatóként, kutatóként, vezetőként is a helyén kezeltem. Azzal együtt, hogy az érintett tudományterületek széleskörű és sokszínű elemzéseivel jelentős írások foglalkoztak a tanulás komplex problémakörével, sajnos nem találkoztam ellen-véleménnyel, állításom cáfolatával, vagy nem tudok ezekről. Ennyire nem lehet jelentéktelen, vagy mindenki számára evidens az állítás? Ellenkezőleg lényegesen többről van szó, mint, amit első olvasatra a felszínen érzékelünk.

Ha az élet a létezés maga, akkor a létezéshez szükséges cselekvésről van szó. Olyan alapvető szükséglet, amely működése, működtetése nélkül nincs emberhez méltó élet. A történetnek van kezdete, léteznek szakaszai, és létezik az emberi gondolkodás által nehezen kezelhető, talán dimenzióváltásként értelmezhető paradigmaváltása. A technikai, technológiai változások, amelyek az emberléptékű átalakulás természetes részei, szükségesek és kikerülhetetlenek. „Az ember, mint biogén, pszichogén, szociogén, spiritogén integrált-ság”. Az emberről, a személyiségről van szó, akit Durkó Mátyás megfogalmazása alapján a modern tudományos gondolkodás tanítása szerint a személyiség egyszerre biogén, pszichogén, szociogén (az évezredek keleti filozófiái és a különböző vallások tanítása alapján tudjuk), még transzcendenshez kapcsolódó élőlény is. Ezen oldalak, meghatározottságok integrált egysége!

A földi létünkben a természet részeként működő totális rendszerről van szó, amelyre a helyi és a globális környezete egyaránt hatással van. A kettős időtényező (véges/végtelen) összehangolt kezelése szükséges, nélkülözhetetlen az eredményes, összehangolt működéshez, teljesítéshez. A 70-es években a video, a képmagnetofon gyors típus váltása, a hordozható kazetta szabványosítása, oktatási hasznosítása, 80-as évek személyi számítógép áradata valós kihívás volt az egyén és a közösség számára is. Sajátos módon pedagógusok teherként, a tanulók valós kihívásként kezelték a helyzetet. A leosztott szerephelyzetek (tanár, tanuló, fejlesztő, forgalmazó, oktatáspolitikus) az érintettek számára elfogadható kínálatként működött. A multimédia fejlesztésével a rendszeralkalmazás és a profizmus is megjelent az általános képzés, a szakképzés és a felsőoktatás területén. A technológiai váltás felerősödése új (online) tanulási környezetet eredményezett és új kompetenciák, tevékenység elemek sajátítását igényelte. Ma a globális fejlődés kiterjedésével azt érzékelhetjük, hogy a technológiai dominancia hangsúlyossá válása újabb fétis lehetőségét generálhatja. A kérdés, milyen pedagógiai, andragógiai, szakmai stratégiák szükségesek a helyzet eredményes kezeléséhez.

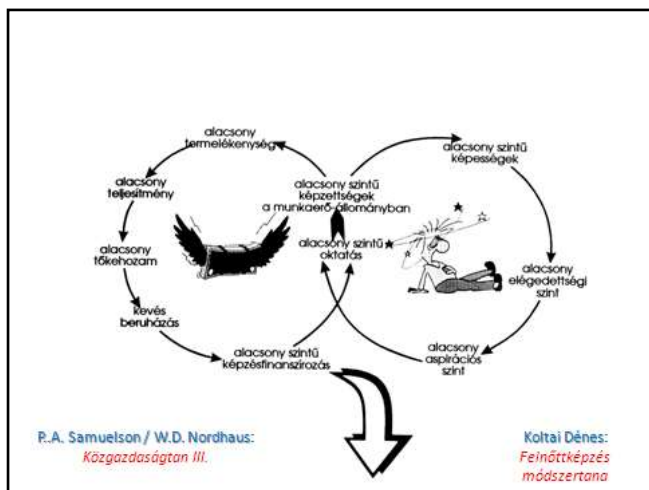
Tanulás a 21. században. A tanulásról számtalan értelmezés található a neveléstudomány, az andragógia „az ember, mint biogén, pszichogén, szociogén és spiritogén integráltság”⁷ működésével, tevékenységével, hatás-mechanizmusával foglalkozó tudományok szakirodalmában (pl.: pszichológia, szociológia, orvostudomány stb.). Az ismert szerzők által bemutatott megközelítések szükségszerűen a nevezett ezen a téren megismert hatás ok, tapasztalt élmények, történések dominanciáját hordozza, tükrözi. Alapvetően szubjektív. Mivel a folyamatok, a jelenségek az érintettek (élőlény) állapota, az idő lineáris múlása miatt egzakt pontossággal nem meg-ismételhetők. A pontos definíciók helyett általában viszonyítási körülírásokat találkozzunk. Az eredményes tanulást többnyire tárgyi és szemé-

⁷ Vö.: Durkó Mátyás im: p. 52.

lyi feltételekhez kötöttük. A természeti népeknél a közösség által elfogadott, a tudást birtokló személyek irányításával történt a fiatalok felkészítése a felnőtté váláshoz. Valóságos tanuló terepen, egyéni és közösségi megoldásokkal.

A 21. század egyik fontos kérdése: hogyan tovább iskola? A működtetéshez, a kihívások kezeléséhez minden érintett részéről alapfeltétel a digitális-, az informatikai- és a média-kompetencia. Ebben a folyamatban a módszer a tanuló maga. Tanulásuk/tanulásunk is személyiség-dominanciájú. El kell tudnunk dönteni, hogy mi a stratégiai cél. Közepes értéket, mennyiséget, minőséget előállító, termelő gazdaságot működtetni. Alacsony bérezéssel, piaci kiszolgáltatottsággal. Ma már jobb, ha csúcstechnológiával, magas minőségű tudással, csúcsteljesítményt biztosító, prémium minőséget előállító, gazdaságot építünk. 21. századi tudással cselekvő, profi szakemberekkel, teljesítmény arányos bérezéssel, pénzügyi kiszolgáltatottság nélkül teljesítünk. Fontos, hogy mindezt a gazdaság mennyiségi, minőségi értékteremtő céljaival szinkronban tegyük. Ehhez a kreatív, alkotó tevékenységhez, amelyben kiteljesedhet az autonóm személyiség egyéni sikere és társadalmi (közösségi) felelőssége már ma rendelkezésre állnak a 21. század első évtizedében kifejlesztett szoft-

verek, hardverek, módszertani alkalmazások és azok az alkotó műhelyek, ahol megvalósították az új generáció hatékony működéséhez szükséges új taneszköz nemzedék néhány darabját (pl.: digitális infokommunikációs, mobil-eszközök, Prezi, iCould, Google Drive, digitális felhő, (digitális) számítási felhő, infokommunikációs felhő stratégia eszközei, szoftverei stb.). Ezzel együtt a résztvevők természetes állapotként élik meg az új típusú tudásközvetítő szerepek működtetését. A generációk működésének legbiztosabb, garantált minőségi terméke minden időkből a magyar szürke-állomány szellemi



1. ábra: Az ördögi kör

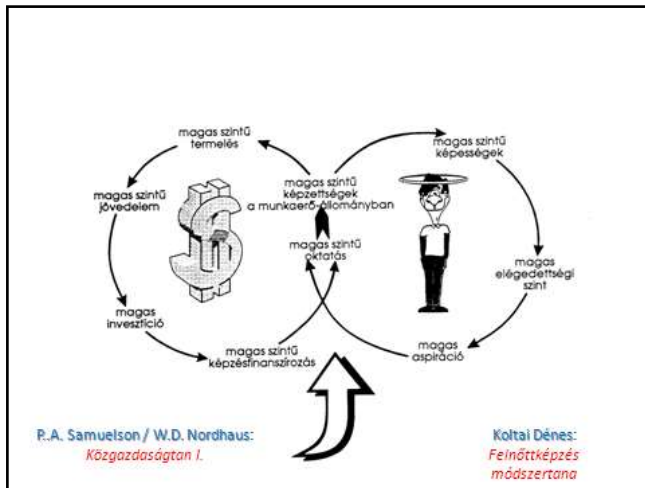
és kétéves tevékenysége. Minőség biztosítást nem igénylő teljesítmény.

A bővített újratermelés profiteredményének egyik meghatározó eleme, a humánerőforrás tudásának bővített újratermelése. Napjainkra egy sajátos „ördögi körbe” kerültünk (1. ábra). Erre célszerű odafigyelni. Tudjuk, hogy hogyan működik az ember?

A szakképzés, a felsőoktatás területén átrendeződés, dimenzióváltás érzékelhető, jelenik meg. A fejlesztők, szolgáltatók, tulajdonosok, nemcsak a termék előállításában, forgalmazásában, a szolgáltatásban érdekeltek, hanem érintettek a minőségi humánerőforrás előállításában, újratermelésében is. Nemcsak megrendelői a szakoktatásnak, szakképzésnek, hanem tevékeny résztvevői is. A globalizáció újabb következménye szükségszerűen van jelen a fejlesztés, gazdálkodás, tervezés, szervezet-építés, a piacra jutás folyamatában. Új nézőpont, új megközelítés az „integrál szemlélet”⁸. Az 5 technológiai hyperciklus⁹: a technológia áttörése, a felpörgött várakozás csúcsa, a kiábrándulási szakasz, a megvilágosodás útja, a fenntartható produktivitás”.

⁸ .Vö.: Ken Wilber: Integrál szemlélet. Ursus Libris. második kiadás 2014.pp. 63-84.

⁹ Vö.: Fehér Katalin Im.pp. 208-212.



2. ábra: A boldogságmodell

Ha ki akarunk jutni ebből a helyzetből, van rá megoldás (2. ábra). A digitalizáció lehetséges mérföldkövei között található. A mai konferencia házigazdája (az Ericsson Magyarország Kft.) erre mutat valós gyakorlati példát: a vezetéssel együtt, helyszín, előkészítés, időszervezés, PR, 7 fő előadása, kiadvány, profizmus. Folytatásként a humánerőforrás gazdálkodás bővítése, megerősítése, a gazdaság stratégiai tervezése, a piaci versenyhelyzet kezelése az integrál szemlélet alapján.

A technika, technológia önmagában nem vonzó. Digitalizáció, a prognózisok szerint, átfogó értelemben nincs új média alkalmazások nélkül.¹⁰ Fontos az egyensúly, a személyiség, az összhang, a profizmus az érintett területeken. Ready?

Források

- Andor Mihály: A cselédmentalitás visszaépítése, avagy Mozgó Világ. 2014./4.
- Barabási Albert-László: Behálózva. A hálózatok új tudománya. Helikon Kiadó Kft. Budapest. 2013.
- Czeizer Endre: Sors és tehetség. Urbis Könyvkiadó. Budapest. 2004.
- Durkó Mátyás: Társadalmi kihívások és a felnőttnevelés funkciói. JPTE FEEFI. Pécs. 1998
- Fehér Katalin: Digitalizáció és új média. Trendek, stratégiák, illusztrációk. Akadémiai Kiadó Bp. 2016.
- K. Marx: A tőke I. könyv. A „totális ember” fogalmának meghatározását adja: Marx-Engels művei 23. kötet. Kossuth Kiadó. Bp. 1967.
- Ken Wilber: Integral szemlélet. Ursus Libris Bt. 2008., 2014.
- Komlóssy Ákos: Az iskolai stratégiáról. – In: Magyar Pedagógia. 97. évf. 2.
- Kovács Ilma: Új út az oktatásban. BKGTE. Budapest, 1997.
- Magyar Miklós: A távoktatás lehetőségei a jelenléti oktatásban. – In.: Műhelytanulmányok. BMGE GTK. Bp. 2002.
- Magyar Miklós: Kockázati tényező a „képesítés nélküli felnőttoktatók” működése a felnőttoktatásban, a munkaerőpiaci képzésben. A felnőttképzés perspektívái nemzetközi konferencia. KEPK. Kaposvár. 2010.
- Magyar Miklós: Az andragógiáról másként. Tudásmenedzsment. Pécs. 2013/1.
- Nagy Péter Tibor: Oktatástörténet és taneszköz-politika. Educatio. 2002/4.
- Turcsányi Szabó Márta: Fenntartható innováció a tanár-képzésben az elmélettől a gyakorlatig. Oktatás-informatika. 2014/1.
- Várhegyi Kálmán összeállítása a COCOM listáról. A vágott nyugat keresztthúzásai. 2014. aug. [16]Zsoltárok könyve 36:9, 127:3

¹⁰ Vö.: im. pp. 57, 70-72.

Egy 2007-es forgatókönyv részletei

A munkaerőpiac területi különbségei, a vidék gazdasága és a húzóágazatok, valamint ezek befolyása a továbbképzésekre és hatásuk a szabad munkaerő-áramlásra

A cikk felelevenít egy 2007-ben megszületett forgatókönyvet, ami egy szakmai tartalmú dokumentumfilm alapjául szolgált volna. A dokumentumfilm sajnos nem került leforgatásra, de érdemes felidézni annak szakmai tartalmát.

Formabontónak tekinthető ez a szakmai cikk, hiszen nem egy friss kutatási eredmény bemutatását vagy aktuális témakör kifejtését öleli fel, hanem egy 2007-ben született forgatókönyvet tartalmaz, ami egy gazdasági, társadalmi irányultságú, a szak- és felnőttképzési rendszert is bemutató dokumentumfilm elkészítése kapcsán lett kidolgozva. Hogy miért ez a tartalom kerül leközlésre, abban két fontos szempont játszott szerepet. Egyrészt tisztelettel szerettem volna adózni Krisztián Béla bácsi munkássága előtt, ami rám is nagy hatást gyakorolt. A szakmai tudása, a velünk – hallgatókkal – megjelenő segítőkész, támogató magatartása, az emberekkel való bánásmóddal kapcsolatos példamutatása nélkül én sem tartanék ott, ahol éppen tartok. Eme tiszteletadás kapcsán a FEEK-es időkhöz szerettem volna visszanyúlni, hiszen nekem – és sok más hallgatótársamnak – ez, sőt még a korábbi, FEEFI-s időszak jelentette a szakmai bölcsőt. Másrészt szerettem volna megidézni Szép Zsófia tanárnő szakmai múltját is, aki tisztelte és nagyra becsülte Béla bácsi szakmához történő szoros elkötelezettségét. Sajnálatos, hogy már nem lehet velünk.

Jelen forgatókönyvet együtt készítettük el egy pályázathoz, aminek keretében leforgatásra került volna egy olyan dokumentumfilm, ami bemutatja az aktuális és rendszerváltás utáni társadalmi-gazdasági folyamatokat, és azok területi szintre, illetve ezzel szoros összefüggésben, a szak- és felnőttképzési rendszerre gyakorolt hatásukat. A feladatunk a szakmai tartalom meghatározása és néhány vágókép kijelölése volt, illetve javaslattevéssel interjúalanyokra. Sajnos a film soha nem készült el, de talán érdekes lehet ezt a tartalmat átolvasni, kicsit a múltba révedni, hogyan is volt ez akkor...

1. A társadalmi-gazdasági térszerkezet szerepe a szakképzés korszerűsödésében, területi folyamatok a rendszerváltás után

A magyar gazdaságnak három hatalmas változáshoz kell egyidejűleg és igen rövid idő alatt alkalmazkodnia. Az egyik az átmenet az államszocialista gazdaságból a piacgazdaságba. A másik a gazdaság szerkezeti és technológiai átalakítása, a harmadik pedig a globalizációs folyamathoz, a minden eddiginél erősebb külső, világgazdasági hatásokhoz való alkalmazkodás. Ez a hármas alkalmazkodás jelentős terhet jelent a magyar gazdaságnak és társadalomnak egyaránt. A fejlődési folyamat jelentős ellentéteket hordoz magában. A magyar gazdaság makrogazdasági teljesítménye a közép-európai országokkal összevetve 2001 és 2007 közt folyamatos romlást mutat. A GDP növekedése az előző évekhez képest lelassult, késnek a fontos intézményi reformok (egészségügy, ellátórendszer, oktatási rendszer), így a hatékonyság csökkentése gátja a gazdasági fejlődésnek. A pénzügyi mutatók tekintetében

– amelyek a befektetői megítélés szempontjából elsőrendű fontosságúak – Magyarország relatív helyzete kedvezőtlen, és alig javul.

Vágókép: kórházi folyosó, egyetemi főépület bejárata (settenkedő egyetemisták), vagyis ellátórendszer intézményeinek áttekintése

Az elmúlt évtized *területi folyamatainak* változásait a válságjelenségek (mindenekelőtt a munkanélküliség és az ebből következő nagyszámú deprivált csoportok kialakulása) és a gazdasági megújulás (elsősorban a külföldi tőkebefektetésekkel indukált gazdasági fejlődés) regionálisan ellentétes mozgásai jellemzik hazánkban. Ezek hatására három meghatározó regionális és települési elmozdulást regisztrálhatunk, amelyek összegződésüként a gazdasági és társadalmi folyamatok felértékelődő, stabil, illetve válságterhes térségi és települési elemekből új térszerkezetet formálnak.

Az első meghatározó összetevő Budapest kiugró fejlődése, a második a nyugati térségek növekvő előnye a tiszántúli régiókkal szemben, a harmadik pedig a településhálózat folyamatosan éleződő gazdasági hierarchizáltsága (kistelepülések érdekérvényesítési lehetősége teljesen lecsökken, városok minden szempontból előnyösebb helyzete).

Vágókép: város-vidék kapcsolatrendszer és ellentét, agrárterület kontra város, agrár termelő és ipari parkok, munkafolyamat közbeni képek

Magyarország gazdasági fejlődésére nagyon jelentős hatással volt a *külföldi működőtőke-beáramlás*. Az EU-csatlakozásnak a külföldi működőtőke szempontjából kedvező és kedvezőtlen hatásai is vannak, és ezek hatása régióként eltérő. Pozitívan hat a Magyarországra irányuló külföldi befektetésre, hogy a befektetésekkel kapcsolatos kockázati tényező a csatlakozással csökkent, ugyanakkor az adókedvezmények, a vámvisszatérítés és a vám szabad területek megszűnése és hosszabb távon a bérköltségben meglévő különbségek csökkenése miatt valamelyest romlik a beruházások üzleti környezete. A jelenlegi gazdasági térszerkezet elsősorban ezen tényezők hatására alakult ki. A működőtőke-áramlások értékének számottevő növekedése a befektetések ágazati szerkezetének átalakulásával járt, valamennyi régió esetében a tercier szektor nagyarányú térnyerése ment végbe, elsősorban a feldolgozóipar rovására (ld. táblázat a mellékletben).

A működőtőke-befektetések alapvetően kétféle módon valósulhatnak meg: egyrészt új kapacitások létesítésével (zöldmezős beruházás), másrészt már működő vállalatok felvásárlásával (ennek egyik eszköze a privatizáció). Közép- és Kelet-Európa felzárkózó országai a kilencvenes évek legelején – a „változások” után – jelentek meg a világpiacon tőkeberuházás célpontjaiként. 1990 és 1995 között az évenkénti tőkebeáramlás a régióba folyamatosan emelkedett. 1996-tól a beruházások abszolút értéke évről-évre tovább nőtt, 2000-ben átlépte a 18 milliárd, 2002-ben pedig a 20 milliárd eurót. A beáramló működőtőke földrajzi elhelyezkedése a hat legfejlettebb országra koncentrált, együttesen 65-90% közt mozogva. 1995-ig Magyarország volt a régió fő tőkebefogadó országa. A kilencvenes évtized második felében először a lengyel, majd a cseh befektetések értéke indult gyors növekedésnek, majd Szlovákia vált fő célponttá. Magyarország eközben folyamatosan vesztett tőkevonzó képességéből. Míg 1990-95 között a tőkebeáramlás 45%-a került hozzánk, addig ez az arány 1998-ban 15, 2000-ben 9, 2002-ben 4, mára 1-2%-ra csökkent.

Vágókép: betelepülő multik áttekintése, mindenképpen olyan képekkel, amik a fejlett technológiát mutatják, futószalagokat

Interjú: valamelyik gépjárműgyártó cég vezető munkatársa (Audi lenne a legjobb)

Fő témakörök: mi jelentette az ország vonzerejét, mik voltak a telephely-kiválasztó tényezők, illetve ezek közül mélyebben kifejteni az emberi erőforrás (szakképzett munkaerő)

szerepét, milyen kapcsolatrendszer alakult ki szakképző intézményekkel, hogyan támogatták őket (pénz, szakképzési hozzájárulás, technológia, géppark, szakértők, gyakorlati képzés biztosítása, tanulmányi szerződés, ösztöndíj), milyen kompetenciákra építenek, miként befolyásolják a szakképzési rendszer fejlődését, mit látnak erősségnek és gyengeségnek a szakképzési rendszerben

A közelmúlt átalakulási folyamatait erős gazdasági tartalmú *települési alárendeltség* jellemzi. A hangsúly a települési tagozódás gazdasági tartalmán van, amely a települési lejtőt a korábbi évtizedekben alapvetően formáló infrastrukturális, ellátottsági tagoltság mellé lépett. A településrendszer csúcsán álló főváros mellett a nagyobb vidéki városokban nőtt leginkább a vállalkozási aktivitás, a munkanélküliség a városokban mindvégig 6-8% alatt maradt, a jövedelmek reálértéke is kevésbé csökkent. Mindezekben szerepet játszott az is, hogy az ellátórendszer (oktatás, egészségügy, igazgatás) intézményei a városokban összpontosulnak, s itt a munkaerő-megtartás viszonylag erős volt. A képzettséget, iskolázottságot nézzük szintén sokkal kedvezőbb mutatókat találunk a városi lakosság körében, s ezáltal jobb alkalmazkodó képességgel rendelkező városi népesség a piaci szférában is sikeresebben őrzi pozícióit. A falvak lakóinak munkaerőpiaci és jövedelmi helyzet gyorsabban romlott, mindenekelőtt a mezőgazdaság megrendült piaci kapcsolatai hatására.

Interjú: dr. Tóth József egyetemi tanár, a Pécsi Tudományegyetem volt rektora, jelenleg a Földtudományok Doktori Iskola vezetője

Fő témakörök: a területi folyamatok hogyan érintették a munkaerőpiaci érvényesülést, miként, miért és hol alakultak gyorsan depresszív térségek, a területi hozzáférés problematikája az iskolarendszer (szakképzési rendszer) szemszögéből

A konkrét gazdasági és területi folyamatokat tekintve a főváros minden gazdasági mutatóban messze kiemelkedik az országból. Budapesten a megtermelt GDP egy lakosra jutó értéke mintegy 60%-kal magasabb az országos átlagnál. Nagyon fontos kihangsúlyozni, hogy a területi különbségek az elmúlt években fokozatosan nőttek, szó sincs területi kiegyenlítődésről (ld. ábra a mellékletben).

Az ország legdinamikusabb, a válságjegyekkel viszonylag legkevésbé érintett térsége a főváros, Győr-Moson-Sopron és Vas megye, amelyek mellé az évtized második felében Székesfehérvár kiugró ipari dinamikája következtében Fejér megye is felzárkózott. A negatív póluson Borsod-Abaúj-Zemplén, Nógrád és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyéket találjuk, illetve ehhez a szintű elmaradottságokhoz a Dél-Dunántúli régió egy jelentős része is „felzárkózott”.

A Nyugat-Dunántúl, mint a tőkebefektetések fő célpontja a főváros után kiemelkedik a vidéki térségből. A nyugati térségek jelenlegi fejlettsége elsődlegesen a kedvező földrajzi fekvésnek köszönhető. Az a sajátos előny, hogy a nyugati határzóna kimaradt a szocialista iparosítás nehézipari szakaszából, eleve más, mobilabb gazdaságszerkezettel, szakmakultúrával érkezett a rendszerváltozás küszöbére, így a technológiaváltás jóval könnyebben ment végbe. Jól érzékelhetőek a nyugati országrész dinamikus tengelyei: a Budapest–Győr–Mosonmagyaróvár–Sopron (Pozsony–Bécs) vonal, és a Budapest–Székesfehérvár–Balaton tengely is. A fővárosból kiágazó két vonalat mintegy összekapcsolja az osztrák határmente nekilendült zónája, ahol mind a nagyobb városok, mind a kisebb centrumok körzetei a legjobb helyzetű térségek közé tartoznak. E határzónában egyértelműen a külső hatások, leginkább a viszonylag közeli, hatalmas gazdasági erejű dél-német, északolasz és osztrák régiók közvetlen és közvetett dinamizáló ereje mutatkozik meg. Elmondható, hogy a *szakképzés és gazdaság kapcsolata ezen fejlett területeken vált a legszoro-*

sabbá. Ez elsősorban a vállalatok aktivitásának köszönhető, amelyek az igények egyértelmű kommunikációjával és a tanműhelyeknek adott technikai és pénzügyi segítséggel gondoskodtak a saját szakembergárdájuk biztosításáról.

Vágókép: nyugati részbe települt multik, jól felszerelt tanműhely, látszódjön a szakképzési rendszer és munkáltatók közti szoros együttműködés

Nagyon kedvezőtlen az *alföldi és az északi megyék* pozíciója. Észak-Magyarország ma fejlettségi szintjét tekintve távolról sem különül el úgy az Alföldtől mint néhány évtizede. Az új térszerkezetben a korábbi évtizedekhez képest a legalapvetőbb változás az, hogy mára lényegében összeomlott a magyar gazdasági térszerkezet mintegy négy évtizeden át legstabilabbnak látszó tartópillére, a középhegységi térségbe települt ÉK-DNY-i nehézipari tengely. A térség számos hagyományos iparvárosa ma a környezeti és társadalmi katasztrófa mintaterülete.

Vágókép: Miskolc, Diósgyőr, Ózd – nehézipari egységek, bezárt bányák, szénmosók

Az alföldi térségekből csupán Csongrád megye kerül az átlag fölé, elsődlegesen a szegedi nagyvárosi vonzerő, az évtized elejétől máig húzódó jugoszláv válság által kiváltott, s súlyos elemekkel is terhelt tőkekimenekítés és emigráció hatására kialakult kiugróan magas vállalkozássűrűség következtében. A csak lassan enyhülő válság az előbbieken negatív pólusként említett megyékben több gyökerű. Az első szál nem is valamifajta kedvezőtlen helyi adottságban keresendő, hanem a már említett, leginkább a nyolcvanas évek végét, a kilencvenes évek elejét jellemző sajátos mechanizmusban. Ebben az időszakban a nehézségekre a fejlett térségek gazdasága úgy reagált, hogy válságát áthelyezte a perifériákra: legelőbb az ingázó munkásokat bocsátották el, a kis vidéki telepeket zárták be. A második tényezőként említhető az, hogy északkeleti megyéket sújtotta leginkább a keleti piacokra települt nehézipar és a mezőgazdasági tömegtermelés keleti kapcsolatrendszerének összeomlása. A harmadik fontos elem a kiépítetlen nagytérségi infrastruktúra (legfőképpen az úthálózat), aminek hatására a tőke megrekedt a nyugati térségben és a fővárosban, a keleti országrészben csak a legígéretesebb piacokkal rendelkező vállalatokat csemegézte ki.

Vágókép: említett megyék, elmaradott infrastruktúra, roma népességű falvak, agrár gazdálkodás, tanyavilág

A *dunántúli* fejlődési tengelyek között is találunk azonban jellemzően agrárkarakterű árnyékterületeket, amelyek még ma is jellemzően a belső megyehatárookra fűződnek fel (ezek tipikus belső perifériák), s korábban prosperáló, mára depresszióba süllyedt kisebb ipari körzeteket. A Dunántúl talán legkritikusabb helyzetű összefüggő térsége a déli határzóna, amelyet jelentősen sújtott az ismétlődő jugoszláviai háborúknak a gazdasági kapcsolatokat is blokkoló hatása. Erre a területre nagyon kevés működőtőke áramlott, így a nagyvállalatok hiánya társadalmi-gazdasági és munkaerőpiaci területeken egyaránt érezhető.

Vágókép: pécsi bányakörzet, néhány turizmusra utaló kép

A *települési szintet* tekintve elmondható, hogy szinte minden megyeszékhely kiemelkedik a környezetéből, helyi dinamikus centrumokat képez. A nagyvárosok piaci vonzerőt jelentenek a kereskedelemnek, szervező centrumként funkcionálnak, magukhoz vonzzák a pénzügyi és gazdasági szolgáltató tevékenységeket. Fontos megemlíteni azt a törekvést, miszerint a 2007-ben kezdődő vidékfejlesztési folyamatban kiemelt prioritást kap a főváros dominanciájának ellensúlyozása öt vidéki nagyváros (Szeged, Miskolc, Pécs, Debrecen, Győr) fokozott fejlesztésével (*Pólus-program*). A munkaerő-áramlás települési szintet tekintve egyirányú, a nagyobb városok – élen a fővárossal – számítanak a felvevőnek, a hierarchián lefelé haladva a depresszív jelek (munkanélküliség, infrastruktúra hiány, inaktivitás) erősödnek.

Vágókép: említett nagyvárosok

2. Foglalkoztatottság és munkaerőpiaci folyamatok

A rendszerváltás utáni évek magyarországi munkaerőpiacát a már említett két, egymással szervesen összefüggő tendencia jellemezte. *A gazdasági átalakulással járó válság, a nehézipar, bányászat és több más iparág leépülése jelentősen megdobta a munkanélküliek számát.* A fejlett gazdaságokra nem jellemző másik, *ezzel párhuzamos jelenség a gazdaságilag inaktívak számának emelkedése volt.* Ennek fő kiváltó oka az aktívból eltartottá váló „menekülés” volt. 1999-ben kirajzolódott egy kedvező tendencia lehetősége, azonban a munkavállalási korúaknak még mindig bő egyharmada marad távol a munkaerőpiactól jelenleg is. Az aktívak aránya Magyarországon kiemelkedően alacsony nemcsak Európa fejlettebb államaihoz viszonyítva, hanem még a közép- és kelet-európai országokhoz képest is.

A magyarországi foglalkoztatás szintje az Európai Unión belül legalacsonyabbnak számító görög, spanyol, vagy olasz adatokkal hasonló nagyságrendű, de alatta marad a Csehországban és Szlovéniában regisztrált szintnek is. Ugyanakkor az inaktív népesség körében Magyarországon a foglalkoztatás növelésének komoly tartalékai vannak; *a jelenleg inaktív státusúak jelentős része visszatérne a munkaerőpiacra, ha kínálkozna számára munkahely.* Újrafoglalkoztatásuk elé akadályt gördít, hogy képzettségük, gyakorlatuk és munkavégzési habitusuk nagy valószínűséggel nem felel meg a megváltozott munkaerőpiaci igényeknek. *Ezen a területen – több más ellátórendszer és munkaerőpiaci szereplő fokozottabb aktivitása mellett – a szakképzésnek, azon belül elsősorban a munkaerőpiaci képzésnek és a „lifelong learning” koncepcióban foglaltaknak stratégiai szerepe van.*

Az egyenlőtlenségek ugyancsak fontos és a kilencvenes évek során egyre fontosabbá váló dimenziója a roma népesség nagyon magas fokú szegénységi kockázata. A szocialista ipar összeomlásával az alacsony iskolázottságú cigány munkaerő jelentős része kiszorult munkaerőpiacról. Ugyancsak nehezíti helyzetüket, hogy körükben magasabb a kistelepléseken illetve a kedvezőtlen helyzetű régiókban lakók aránya. A munkaerőpiacon abszolút hátrányba kerültek azok, akik 8 általános osztály végzettséggel (vagy azzal sem...), illetve veszélyeztetve vannak azok, akik leértékelődő, nem piacképes szakmával rendelkeztek. *A munkaerőpiacra való „visszatérésük” hatékony szakképzés (elsősorban munkaerőpiaci képzés) nélkül nem lehetséges.*

A munkanélküliség jelenségének jellemzői: a nők rátája fél százalékponttal magasabb, mint a férfiaké. Kor szerint a munkanélküliségi ráta csökkenő tendenciát mutat: a 15–19 éves korosztályban az aktívak 34,9 százalékának nincs munkája, a 20–24 évesek 13,4 százalékának, a többi korosztályban pedig a munkanélküliségi ráta 6,5 és 4,8 százalék között mozog.

A munkanélküliségi ráta éves változása is azt jelzi, hogy a fiatal korosztályokat jobban sújtotta a munkanélküliség növekedése, mint az időseket. A fiatalok magas rátája azt bizonyítja, hogy ehhez a korosztályhoz tartozók nagy elhelyezkedési gondokkal küzdenek. Ennek súlyos következményei lehetnek, mert ha egy fiatal tartósan elveszti kapcsolatát a munkaerőpiaccal – ami az egyik lehetséges következménye a hosszan tartó munkanélküliségnek –, akkor a társadalomra két költség is hárul. Növekszik az egyén várható segélyfüggősége, és kárba vész az iskolai évek alatt felhalmozott tudás értéke.

A munkanélküliség és a legmagasabb iskolai végzettség negatívan korrelál egymással. Amíg a legfeljebb nyolc osztályt és szakiskolát végzetek körében a munkanélküliségi ráta 15,6, valamint 7,4 százalék, az érettségizetteké 4,9, és a felsőfokú képzettséggel rendelkezőké pedig csupán 2,3 százalék. A munkanélküliség növekedése egyértelműen az alacsony képzettségűeket sújtotta leginkább.

A munkanélküliség fontos jellemzője az, hogy milyen hosszú ideig tart. Rövid munkanélküliségi időtartamnak az lehet az oka, hogy a dolgozók egy része munkahelyváltás esetén szükségszerűen munkanélküli egy ideig, mivel időbe telik új munkahelyet találni. A rövid munkanélküliség jelenléte a gazdaságban még hasznos is lehet, mivel fegyelmező ereje van: ha a munkavállaló tudja, hogy nem könnyű elhelyezkedni, jobban megbecsüli állását. Ezzel szemben a hosszan tartó munkanélküliség számos negatív hatással jár. A munkát kereső elveszítheti hitét abban, hogy valaha még alkalmazzák, abbahagyhatja a keresést, és ezáltal inaktívvá válik. Szakértelmének egy részét is elveszítheti, ha hosszú ideig nem dolgozik. Nem utolsósorban a hosszú munkanélküliség megbélyegezheti az egyént, mivel a munkaadók úgy vélekedhetnek, hogy ha valaki hosszú ideig nem talált munkát, az valószínűleg nem jó munkaerő. 2005-ben a munkanélküliek csupán öt százaléka talált munkát egy hónapon belül, és 16,5 százaléka 1–3 hónap alatt; 41,6 százaléka több mint egy évig volt munkanélküli, és ezen belül 18,4 százaléka több mint két évig. Azok aránya, akik több mint egy éve keresnek munkát valamelyest nőtt. Az adatok tehát azt bizonyítják, hogy a munkanélküliségi ráta növekedése döntően a nők, a fiatalok és az alacsonyan képzettek körében végbement munkanélküliség-növekedésre vezethető vissza.

A munkanélküliség növekedésének okai közt szerepel, hogy technológiai változás ment végbe az országban, ami magasan képzett dolgozókat igényel, és ezért az alacsonyan képzettek iránti munkakereslet csökken. Az eddig bemutatott adatok ezt valamelyest alátámasztják, mivel a beruházások volumene bővült, és a munkanélküliségi ráta az alacsonyan képzettek, valamint a fiatal és emiatt csekély munkahelyi tapasztalattal rendelkező dolgozók körében nőtt elsősorban. Az is lehetséges, hogy az aggregált gazdasági növekedés ellenére recesszióban vannak azok az iparágak, amelyek hagyományosan alacsonyan képzett dolgozókat foglalkoztattak.

Interjú: valaki az Állami Foglalkoztatási Szolgálattól

Fő témakörök: mindenképpen a célcsoportokról kell beszélni, milyen fő programok voltak (és vannak folytatásban), ezek közül kiemelni a „*Lépj egyet előre!*”-programot és erről bővebben beszéltetni (!!!)

Vágókép: munkaügyi központ, ügyfélfogadás, képzési folyamat képei

A *foglalkoztatottak* számának az 1990-es években bekövetkező drasztikus visszaesése együtt járt a foglalkoztatás szerkezeti átalakulásával. A legnagyobb létszámsugorodást elszenvedő mezőgazdaság szerepének visszaszorulása várhatóan a jövőben is folytatódik. Az ipari keresők száma a drasztikus visszaesést követően stagnál, illetve a 90-es évtized vége óta enyhe növekedést mutat. A szolgáltatásban foglalkoztatottak aránya a frissen csatlakozott kelet- és közép-európai országok között Magyarországon a legmagasabb, bár még mindig elmarad az EU-15 országok átlagától. Fontos látni, hogy a 90-es évek elején közel 5 millió fő volt foglalkoztatott, most ez a szám nagyjából 4 millió.

A *munkaerőpiac flexibilitása* fontos kérdés mind a munkanélküliség elleni küzdelem, mind pedig a gazdasági versenyképesség növelése szempontjából. A munkaerőpiac rugalmassá tétele az Európai Unióban az atipikus munkák (részmunkaidő, határozott idejű foglalkoztatás, szezonális munka, a munka önfoglalkoztatóknak történő kiszervezése) elterjedését hozta. Ez a tendencia hazánkban nem vált jelentőssé, és a munkaadók viselkedését, a beidegződéseket és bizonyos hagyományokat tekintve a részmunkaidős foglalkoztatás és különösképpen a távmunka nem is lesz meghatározó foglalkoztatási forma.

A rendszerváltást megelőzően szinte alig létező *részmunkaidős munkavégzés* aránya Magyarországon 2000-ben is jelentősen elmaradt az EU tagállamokhoz képest, sőt még a csat-

lakozásra váró országok táborához viszonyítva is. A részmunkaidős foglalkoztatás elterjedtsége a különböző felmérési eredmények szerint 2-4 százalékra tehető. Az EU tapasztalati azt mutatják, hogy közösségi szinten a foglalkoztatás utóbbi években bekövetkezett bővüléséhez majdnem egyenlő mértékben járultak hozzá a teljes és a részmunkaidő állások. A gazdasági aktivitás növeléséhez Magyarországon is nagymértékben hozzájárulhatna a részmunkaidős foglalkoztatás aktív eszközökkel történő ösztönzése, de legalábbis a hátráltató tényezők csökkentése (ld. ábra a mellékletben).

Vágókép: nyugati típusú munkahelyek, munkahelyi életképek, lehetőleg nőekkel, irodai munka, számítógép, esetleg fogyatékkal élők felvillantani

Az Európai Unióhoz később csatlakozott mediterrán országok tapasztalatai alapján az látszik, hogy *munkaerő szabad áramlását* akadályozó korlátok feloldásának hatására nem nőtt az új tagállamokból a fejlettebb európai országok felé irányuló kivándorlás. Egybehangzó tapasztalatok szerint a migrációt nem az intézményes lehetőségek megváltoztatása (a munkaerő szabad áramlását korlátozó szabályok eltörlése) befolyásolja, hanem sokkal inkább gazdasági ciklusok és munkaerőpiaci kínálat. A magyar migrációs potenciál az 1990-es években meglehetősen stabil, a tapasztalatok szerint a többi kelet-európai országnál általában szerényebb volt. A migráció tervezett iránya is változatlan: a magyarok legfőképp a német és az osztrák munkaerőpiacot tervezik célba venni. Tekintettel az európai integrációba bővítés útján bekerült országok migrációs tapasztalataira és a magyar munkaerő alacsony mobilitására, a szabad munkaerő-áramlás lehetőségének megteremtődése esetén sem kell számolnunk a magyar munkavállalók tömeges migrációjával, mint azt a csatlakozás óta eltelt időszak is visszaigazolja.

Vágókép: tipikusan magyarok által elfogadott állásokról bevágások, pl. kőműves, villanyszerelő, bolti eladó, orvos stb.

3. A tudás alapú gazdaság

Az oktatás és képzés közgazdasági megközelítésének fontossága leginkább a tudás alapú gazdaság kérdéskörében érzékelhető. A tudás fogalma, értelmezése mindenkor foglalkoztatta a filozófusokat és a különböző tudományok művelőit, ma már azonban a tudás a gazdaság legfontosabb tényezőjévé vált, s mint ilyen, jelenleg a közgazdaságtan legtöbbet emlegetett fogalma. *Egy-egy ország tudáspotenciálja meghatározza a gazdasági növekedést, a versenyképességet, az innovációs képességet.* A tudás alapú gazdaság fogalmához számos társadalmi, gazdasági folyamat kapcsolható.

Magyarország esetében a fejlett technológián nyugvó termelési folyamatok kiépítése létkérdés. Már nem beszélhetünk az „olcsó bérmunka” jellegről, olyan termékstruktúrát kell biztosítani, ami eladható az egységes európai – és részben – a világpiacon.

A tudás alapú gazdaság lényege is többféleképpen közelíthető. A fejlett országokban, ahol a gazdasági növekedés hagyományos forrásai, a tőke, a természeti kincsek, és az új munkaerő bevonásának lehetőségei jelentős részben kimerültek, ott a fejlődés *csak a hatékonyság növelésével biztosítható*, és ennek fő forrása a *tudás*, az ebből eredő *innováció*. A tudás lényegében termelőerővé válik. A gazdasági növekedés alapja a tudás, az információs technológia, mely gyakorlatilag lehetővé teszi, hogy a gazdaság fejlődése, a versenyképesség növelése „elszakadjon” a természet adta korlátoktól.

A tudásintenzív ágazatok, pl. a biotechnológia, géntechnológia, információs technológia stb. és a K+F eredmények szinte korlátlan lehetőségeket teremtenek a természetes anyagok, a természetes folyamatok mesterséges előállítására, illetve helyettesítésére.

Az információs technológiák már jelenleg is, és fejlődési irányukat figyelembe véve még fokozottabb mértékben szüntetik meg a térbeli és időbeli korlátokat, amit a globalizációs folyamatok tovább erősítenek.

Tekintettel arra, hogy a tudásgazdaság, a tudás alapú gazdaság, a tudástársadalom, az információs társadalom témakörének a fogalmai is vitatottak, itt elsősorban gyakorlati oldalról közelítjük a kérdést, vagyis, hogy mit jelent mindez a mindennapi életben, az oktatásban, a képzésben érdekelt szereplők, illetve az irányítók számára. Ilyen területek például:

- A népesség minél *magasabb átlagos iskolai végzettsége*, az analfabetizmus csökkentése.
- A *kutatás, fejlesztés kapcsolatának erősítése a gyakorlattal*.
- Az *innovációs szemlélet erősítése*.
- Az *információ befogadásának, feldolgozásának képessége*, illetve a feltételrendszer megteremtése
- A tudás, mint termelőerő *tudatos fejlesztése*.
- Az *elmélet, az innováció és a gyakorlat közvetlen kapcsolatának megteremtése*.
- Az *önszervező képesség fejlesztése*.

A tudásgazdaság fejlesztését említő stratégiák, tervek tartalmazzák még a *K+F ráfordítások növelésének szükségességét, a tudásközpontok létrehozását, az innovációs kockázati tőke növelését*.

Felismert tény, hogy a versenyképesség megtartása, növelése szempontjából ma már elsődleges forrás a tudás fejlesztése, a tudástársadalom, a tudásgazdaság kialakítása. Egyre szorosabb összefüggésrendszert alkot az oktatás, képzés, a kutatás, fejlesztés, valamint az innováció, vagyis a tudásnak a gazdaságban történő elterjesztése, alkalmazása. *Az innovációs lánc köti össze az oktatás, képzés korszerűsítési igényeit a gazdaság fejlődésével, és viszont, spirálisan hatva egymásra. Nem véletlen, hogy a versenyképesség bázisává egyre inkább a tudásintenzív szektorok válnak. Az oktatás, képzés minden területén legfontosabb a tanulás képességének, az új tudás elsajátításának kompetenciája, alapvető a kommunikációs képesség, a kreativitás, a kezdeményezőkézség, a problémamegoldó képesség, az információ megszerzésének, rendszerezésének képessége, az önszervező képesség, az egyéni munkaszervezés.* Nyilvánvaló az összefüggés a hosszú távú munkaerőpiaci tendenciákkal. A szolgáltatási szektor megnövekedett foglalkoztatási szerepe azt is jelenti, hogy ma már a munkakörök nagy része embernek emberrel kapcsolódó tevékenységeket, illetve kommunikációt igényel. Más részről az önszervező képesség igénye minden oldalról felmerül, s például az atipikus foglalkoztatási formákban ölt testet.

Más oldalról fontos megjegyezni, hogy az alkalmazkodás, az alkalmazkodóképesség fogalmak alatt tudatosan ne csak a történésekre, változásokra való megfelelő, racionális reakciót értsük, hanem az innovációs potenciál bővülő újratermelését, melynek színtere az *egész életen át tartó tanulás*.

4. Az egész életen át tartó tanulás fogalomköre

A tanulás, a képzés, a felnőttképzés nyitott rendszerek, s részei a társadalmi, gazdasági nagyrendszereknek. A *szak- és felnőttképzési folyamatokban* a kompetencia-alapú programok és az egész életen át tartó tanulás stratégiájának érvényesülése jelentheti a munkaerőpiacra való kilépés és a könnyebb munkahely- ill. szakmaváltás hatékony alapját. 2005-től az EU-szintjén e tekintetben meghatározó az „Egész életen át tartó tanulás” program, amelynek eredménye az egész életen át tartó tanulás stratégiájának kidolgozása minden tagországban.

Vágókép: brüsszeli EU-parlament, döntéshozatal folyamata, bizottsági ülés

Az élethosszig tartó tanulás (Lifelong Learning, LLL) fogalma a kilencvenes évek második felétől vált a szakmai közbeszéd egyik gyakran használt terminusává. Az *egész életen*

át tartó tanulás egy új tanulási kultúra kialakítását, a kompetencia alapú oktatás elterjesztését helyezi a középpontba. Felöleli a korai szocializációtól és az iskoláskor előtti neveléstől a munkavállalás szempontjából aktív életkor utáni az egyén teljes életciklusát. Mindenki számára hozzáférést kíván biztosítani a tanuláshoz, és a tanulás iskolán kívüli formáit is felöleli. Tehát tanulásnak tekinti az iskolarendszerű formális kereteken belüli tanuláson túl, a hétköznapi élet bármely más színterén – például médián keresztül, a munkahelyen vagy a családban – történő személyiségformáló tapasztalatszerzést is. A 2004-ben kidolgozott élethosszig tartó tanulás kormányzati stratégiája többek között azt a célt is szolgálta, hogy Magyarország teljesítse az élethosszig tartó tanulás területén az EU „lisszaboni folyamata” által meghatározott követelményeket, és 2006-ig az élethosszig tartó tanulást, mint szakmailag értelmezett és artikulált stratégiát, illetve működő rendszert létrehozza.

Interjú: dr. Németh Balázs egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem

Fő témakörök: LLL fogalma néhány mondatban, annak szerepe a felnőttképzés tervezésében.

Az Európai Tanács olyan referenciakeretet dolgozott ki, amely *nyolc*, a tudás alapú társadalomban mindenki számára nélkülözhetetlennek ítélt *kulcskompetencia-területet tartalmaz*. A munkafolyamat során a referenciakeret az *alapkészségek* kifejezéssel szemben a *kompetencia* és a *kulcskompetencia* kifejezéseket részesítette előnyben, mert az előbbi általában az alapvető írás-olvasási és számolási készségekre, illetve a mindennapi élethez szükséges készségekre vonatkozóan használják, és így jelentése túlságosan behatárolt. A kompetencia a *készségek, ismeretek, adottságok és attitűdök együttesére* utal, és a „know-how” mellett a tanulásra való képességet is magában foglalja. A munkacsoport által alkalmazott átfogó megközelítésnek megfelelően a *kulcskompetencia* az ismeretek, készségek és attitűdök transzferábilis, többfunkciós egysége, amellyel mindenkinek rendelkeznie kell ahhoz, hogy személyiségét kiteljesíthesse és fejleszthesse, be tudjon illeszkedni a társadalomba és foglalkoztatható legyen. A kulcskompetenciákat a kötelező oktatás, illetve képzés időszaka alatt kell elsajátítani. A későbbiekben, az egész életen át tartó tanulás során mindenféle tanulás alapját ezek a kompetenciák képezik.

5. A K+F szerepe és az innováció

A nemzetközi vizsgálatok alapján a gazdasági növekedés 50-70%-a a termelési tényezők minőségének javulására vezethető vissza. A termelési tényezők minőségi javulása viszont elsősorban a tudás gyarapodása és a tudományos-műszaki haladás eredménye.

A kutatás és kísérleti fejlesztés olyan módszeresen folytatott alkotómunkát jelent, amely a meglévő ismeretanyag bővítésére – beleértve az emberről, a kultúráról és a társadalomról szerzett ismereteket is – valamint arra szolgál, hogy ezt az ismeretanyagot új alkalmazások kidolgozására használják fel. A kutatás és kísérleti fejlesztés jellemzői: az alkotás és az újdonság eleme, a tudományos módszerek alkalmazása, új ismeret létrehozása. *A kutatás és kísérleti fejlesztés fő elemei az alapkutatás, az alkalmazott kutatás és a kísérleti fejlesztés.*

Háromféle kutatóhely típust különböztetünk meg, a kutató-fejlesztő intézet, a felsőoktatási kutató helyeket és a vállalati kutató-fejlesztő helyeket. Magyarországon 2516 kutatóhely van, 201 kutatóintézet, 1566 felsőoktatási kutatóhely, 749 vállalati kutatóhely. Az utóbbi években a vállalati kutatóhelyek aránya gyarapodott jelentősebben. *Magyarországon a K+F ráfordításai a GDP 0,95%-át teszik ki, ami nemzetközi összehasonlításban igen alacsony.* A K+F ráfordítások növelése szükséges, különösen a vállalatok, a gazdaság részéről. A kutatás, fejlesztés eredménye gyakran innováció, de nem minden esetben, és fordítva is igaz, nem minden innovációt előz meg kutatás, fejlesztés.

A tudás alapú gazdasággal, a versenyképességgel kapcsolatosan az *innovációt* nagyon fontos megemlítenünk. Az innováció ösztönzése minden ország fejlesztési prioritásai között van. Az innovációs stratégiák fő célja a makro- és mikroszintű versenyképesség fokozása és ezzel a társadalmi, gazdasági és környezeti szempontból egyaránt fenntartható fejlődés elősegítése, új és minél nagyobb arányban minőségi (tudás-intenzív, nagyobb hozzáadott értéket előállító) munkahelyek teremtése, a lakosság életminőségének javítása, a regionális fejlettségi különbségek kiegyenlítése.

Az innováció: a vállalkozásnál vagy a piacon új vagy jelentős mértékben továbbfejlesztett (korszerűsített) termék (áru vagy szolgáltatás) bevezetésére kerül sor, illetve új vagy jelentős mértékben megújított eljárást alkalmaznak. Az innováció alapját új technológiai fejlesztések eredményei, a meglévő technológia új kombinációi, vagy más, a vállalkozásnál megszerzett ismeretek hasznosítása jelentik.

Összefoglalóan innováció lehet termék, eljárás, szervezet, piac is, általános követelmény, hogy az innovációnak piaci értéknövelő hatása legyen.

Vágókép: laboratórium, fejlett technológia alkalmazása a munkafolyamat során

Az innovációnak és a K+F-nek jelentős szerepe van a magyar ipar versenyképességének javulásában, az exportstruktúra átalakulásában. A külföldi tőke a privatizáció és zöldmezős beruházások révén jelentős pozíciókat szerzett a hazai feldolgozóiparban. A külföldről érkező befektetők magukkal hozták üzleti kapcsolataikat, termelési, technológiai, marketing, PR, egyéb tapasztalataikat. A külföldi tulajdon jelenlétének aránya, a jövedelmezőség, és az egy főre jutó árbevétel tekintetében pozitív kapcsolat mutatható ki. Ez mindenképpen utal egyfajta és igen hatékony tudástranszferre a magyar működőtőke importon keresztül. Javítani kell ugyanakkor a kis- és közepes méretű vállalatok – adaptációs, abszorpciós innovációképességét. Cél, hogy az ország minél vonzóbb innovációs telephellyé is váljon. Kiemelt cél továbbá az *oktatási, szakképzési és felnőttképzési rendszer további fejlesztése, a képzés tartalmának, szerkezetének, módszereinek megújítása.* Ki kell használni a különböző szervezetek, régiók közötti hálózatépítéssel megvalósuló tudásáramlás előnyeit. Az említett célok és prioritások megjelennek a Nemzeti Fejlesztéspolitikai Konceptióban és a nemzeti fejlesztési tervekben is.

Az innováció „előállítására” már önmagában feltételezi a szaktudást, azonban ennek alkalmazása, munkafolyamatba történő beépítése képzett munkaerő hiányában nagyon nehéz. *A szakképzés nagymértékben elősegíti a munkaerő innovációs hajlamát, a rugalmas és korszerű szaktudás erős alapot jelenthet az innováció alkalmazására.*

Interjú: valamelyik multi beszállításért felelős vezetője

Fő témakörök: hogyan tud a magyar vállalkozói réteg beszállítóként működni, hogyan tudnak megfelelni a szigorú minőségi és időbeli kritériumnak, hogyan veszik a „just-in-time” rendszert, mik a fő problémakörök, és hogyan lehetne ezeket orvosolni ezeket pl. nemzeti fejlesztési tervben biztosított forrásokkal, mit lát fő fejlesztési területnek és milyen funkciót lát a képzés esetében

6. A regionális képző központok

A piacgazdasági átmenet problémáival szembesülő szakképzési koncepció 1992-től feladatként fogalmazta meg, hogy az átalakuló szakképzés kiemelten foglalkozzon a vállalati gyakorlóhelyek megszűnéséből adódó helyzettel. E feladat az iskolai szakképzés feltételrendszerének bővítését, az iskolai tanműhelyek létesítését és számos esetben a megfelelő vállalati tanműhelyek iskolákhoz való kapcsolását feltételezte.

A tömeges munkanélküliség ugyanakkor igényelte a munkaerőpiaci képzés rendszerének kiépítését, amely a rövid ciklusú átképzésekkel próbálta az elavult szakmaszerkezet és az

új gazdasági tér igényei közötti szakadékat áthidalni, és ezzel egy időben egy olyan intézményrendszert is kialakítani, amely a felnőttképzésben referenciaként működhet. Így jöttek létre 1991 és 96 között a regionális munkaerő-fejlesztő és átképző központok.

A legfontosabb célkitűzés a gazdasági rendszerváltást talán leginkább megszenvedő réteg, a munkanélküliek szakképzés eszközével a munka világába történő visszaillesztésének biztosítása volt. A korábban taglalt területi folyamatok ismeretében nem meglepő, hogy az első intézmény az ország talán legdepresszívebb térségében, Borsod-Abaúj-Zemplén megye székhelyén, Miskolcon nyitotta meg kapuit 1991-ben. Az Észak-magyarországi Regionális Munkaerő-fejlesztési és Átképző Központ (ÉRÁK) létrehozása kísérletképpen történt, azonban sikere, és főleg hatékonysága rövid időn belül egyértelművé vált. Éppen ezért 1991 áprilisában – szintén a Világbank támogatásával – egy komplex program indult, mely az emberi erőforrások fejlesztését tűzte ki célul. A program felnőttképzési komponense keretében újabb 8 intézmény jött létre. 1993 végén került átadásra a Debreceni (DRMKK), a Székesfehérvári (SzfRMKK) és a Pécsi Regionális Munkaerő-fejlesztő és Képző Központ (PRMKK). 1994 közepén nyitotta meg kapuit a Kecskeméti (KRMKK) és a Békéscsabai (BRMKK) központ. Közben 1994. június 1-től levált az ÉRÁK-ról a nyíregyházi kirendeltség, és önálló képző központtá alakult (NyRMKK). A program befejezéseként kezdte meg működését a szombathelyi központ (SzoRMKK). 1996 közepén került be a világbanki projektbe a PHARE-támogatással létrehozni tervezett, de végül is a világbanki projekt keretében felszerelt Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciók Központ (BMIK). A képző központok munkáját nagyban segítette az a további 30 bázisintézmény, amely szintén világbanki forrásból került kiépítésre. Ezek az intézmények főleg olyan megyékbe lettek telepítve, ahol nem volt regionális képző központ, így segítve a képzésben részt vevőket.

Vágókép: képző központok intézményei, csoportos foglalkozás, tanműhely, kimondottan szakképzési folyamatra jellemző szituációk

A képző központok alapfeladatai szorosan kapcsolódnak olyan munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz, mint a képzési tanácsadás (pályaorientáció), a felzárkóztató programok, illetve az elhelyezkedést segítő (álláskereső) technikák oktatása. *Figyelemre méltó adat, hogy a működésük közel 14 esztendeje alatt, több tízezer képzésben részesült fő mellett az átlag lemorzsolódási arány 4-5 százalékra tehető, ami a 20-22 százalékos szakiskolai adathoz képest nagyon jó.* Az intézményhálózat létrejöttével kiépült a központok kapcsolata a szakképző iskolákkal, melyek szívesen használják a központok korszerű eszközeit és moduláris rendszerű tananyagait, illetve az iskolák is részt vesznek a központok elméleti képzésében.

Fontos eredmény, hogy a képző központok kiépítésével jelentős lökést kapott a képzésmódszertan is, korábban nem ismert oktatási és képzésszervezési, tananyag-fejlesztési módszerek honosodtak meg. Olyan programokat dolgoztak ki a képző központok munkatársai, melyek figyelembe veszik az egyén előzetes ismereteit, tanulási képességeit és haladási tempóját. Fontos megjegyezni, hogy ezek a – többnyire 6-10 hónapos – képzések elsősorban a szakmai ismeretekre fókuszálnak, és nem a közismereti tárgyakra. Olyan módszerek kerültek kidolgozásra, amelyekkel feltérképezhetőek voltak a munkaadók képzési szükségletei, így azok beépítése a szakmai tartalomba jelentősen növelte a hatékonyságot. A képzési kínálatban túlsúlyban vannak a kereskedelmi, pénzügyi, szolgáltatást érintő és különösen az informatikai képzések, illetve fizikai szakmák esetében az ipari szakmák. Az államilag elismert szakképesítés megszerzése főleg a munkanélküliek számára indított tanfolyamokon, illetőleg az ezek lezárásaként szervezett szakmai vizsgákon jellemző, a munkaadók megrendelésére lebonyolított tanfolyamok végén többnyire látogatási (képző központ által kiadott) bizonyítványt kapnak a résztvevők.

A regionális képző központok hangsúlyos szerepet töltenek be a munkaerőpiaci képzések területén. *A képzések számának csúcspontja egybeesik a legmagasabb munkanélküliségi adatokkal, a munkaerőpiaci feszültségek kezelésében, elsősorban a strukturális munkanélküliség csökkentésében a központok nyújtotta képzési tevékenység kulcsszerepet játszottak.* Jelenleg is a képzettek jelentős része ideiglenesen vagy tartósan állás nélküli, akik a képzés eszköze által esélyt kapnak a munkaerőpiacra való visszatérésre, vagy jelenlegi állásuk megtartására, esetleg előrejutásra.

Mivel a munkaerőpiacon abszolút hátrányba kerülnek azok, akik legfeljebb 8 általános osztály végzettséggel rendelkeznek, illetve veszélyeztetve vannak azok, akik leértékelődő, nem piacképes szakmával rendelkeznek. Az ő esetükben a képzés szinte az egyetlen megoldási lehetőség a munkaerőpiaci reintegrációra. Megfigyelhető, hogy az ő részarányuk a legmagasabb a képzésekben.

Interjú: dr. Fodor Imréné, a Pécsi Regionális Képző Központ igazgatója

Főbb témakörök: a képző központ pozicionálása a szak- és felnőttképzési rendszerben, munkaerőpiaci szerepe, regionális sajátosságok a képzési struktúrában, célcsoportok (!!!), módszertani kérdések (!!!)

A finanszírozást tekintve meghatározó a Munkaerőpiaci Alapból származó forrás, pályázatok elnyerése, programok által lehívott költségvetési források, illetve a tanfolyami bevételek. Fontos megemlíteni, hogy a „regionális képző központ” elnevezés helyébe a 2007. januártól 1-től életbe lépett, a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról szóló 2006. évi CXIII. törvény szerint „*állami felnőttképzési intézmény*” elnevezés lépett.

7. Vállalkozások képzési támogatása

A *Nemzeti Fejlesztési Terv (2004-2006) Regionális Fejlesztés Operatív Programjának* egyik prioritása volt a régiók emberi erőforrásainak fejlesztése, hiszen a gazdasági versenyképesség növeléséhez a piaci igényeknek megfelelő, naprakész szakismeretekkel rendelkező munkaerő szükséges. Ezért állította középpontba az ún. régióspecifikus szakképzési és szakmai továbbképzési programok indítását az operatív program 3.4 intézkedése. A program jelenleg is tart még, teljes kifutása 2008 elejére várható.

Az említett 3.4 intézkedés két komponenst foglal magába. Az első komponens az, amit a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara és a területi kamarák közösen, valamint számos egyéb szervezettel konzorciumokba szerveződve valósítanak meg. A második, ún. támogatás-elosztó komponenst a VÁTI Magyar Regionális Fejlesztési és Urbanisztikai Kht. bonyolítja, ennek keretében folynak a képzések.

Az *első komponens* három nagyobb feladatot foglal magában. Az első a kereslet-kínálat felmérése a képzési piacon, a második a képzésfejlesztés, a harmadik pedig a célcsoport szervezése a képzéseken való részvételre. A felmérés során számba vették, hogy a képző-intézmények milyen képzéseket kínálnak, és ehhez képest a gazdálkodók milyen képzéseket keresnek. A program alapvető célkitűzéseiből fakadóan azok a képzések kerültek előtérbe, amelyeknek a megvalósítása a vállalkozások támogatásán túl fokozza az adott régió versenyképességét. Ez elsősorban a gépipari, turisztikai és bizonyos szolgáltatási szakmák körét emelte ki. Jelentős adatbázis került kialakításra a képzési kínálatról, ezt lehetett „összszepárosítani” a képzési igényekkel, illetve kezdeményezni az esetlegesen hiányzó képzések kialakítását. A program nagy erőssége, hogy több ilyen „hiányképzés” kidolgozását tudta megfinanszírozni, amely jelentős úrt tudott betölteni adott megye vagy régió képzési

piacán. Ennek is köszönhető, hogy 2007 nyarán már több mint 15 ezer fő vett részt a képzéseken, és ennek a részvételnek a kamarai tagság nem volt feltétele.

A támogatásról szóló döntés a *második komponensben* történik. A támogatásnak két fajtája van, egyiket a vállalkozások, a másikat a magánszemélyek kapják. Abban az esetben ha a vállalkozás küldi el az alkalmazottait a képzésre, a támogatás mértéke 60%, a 40% önerő pedig biztosítható a Szakképzési Alapba egyébként befizetendő összegből. A vállalkozások maximum 200 ezer forint erejéig a kiesett munkaidőt is elszámolhatják bérköltséggként. Ilyen esetben az egy főre eső képzési támogatás maximuma 250 ezer forint. Így tehát egy fő után 450 ezer forint támogatást vehet igénybe egy vállalkozás. A másik támogatási forma közvetlenül a célcsoport tagjainak, tehát magánszemélyeknek nyújtott támogatás. Ebben az esetben a támogatás mértéke 80%, és a fennmaradó 20%-ot a résztvevőnek kell előteremtenie.

A képzési struktúra elsősorban a rövidebb ciklusú, többnyire OKJ-s képzésekre épít. A vállalkozások célja, hogy a képzések a továbbfejlődést segítsék elő azzal, hogy új technológiák, eszközök, eljárások bevezetéséhez kapcsolódó ismereteket nyújtanak, vagy éppen egy nagyobb beruházás, esetleg megrendelés generál képzési igényeket.

A szakmastruktúra terén a gépgyártáshoz kapcsolódó, gépipari és turisztikai szakmák járnak az élen. Idegen nyelvi és informatikai képzést azonban nem támogat a program, pedig erre is nagy szükség van. A szolgáltató szektor esetében igényelt képzések a fodrász- és kozmetikusképzés, vendéglátáshoz köthető szakmák, pl. felszolgáló vagy szakács. Észak és Nyugat-Magyarországon elsősorban a gépipari szakmák keresettek, Dél-Dunántúlon viszont élen járnak a turisztikai szektorban hasznosítható szakmák.

A források elosztása viszonylag egyenletesnek mondható, a négy hátrányos helyzetű régió esetében Észak-Alföld 17%-os, Észak-Magyarország, Dél-Alföld és Dél-Dunántúl 15%-os támogatásban részesül. A fejlettebb régiók, Nyugat-Dunántúl és Közép-Dunántúl 13%-ot, Közép-Magyarország pedig 15%-ot kap.

Az Új Magyarország Fejlesztési Tervben minden régió rendelkezik egy saját operatív programmal, azonban ez elsősorban a régió specifikus igényeire, beruházásra és turisztikai vonzerő növelésére szolgál. A szakmai képzések köre átkerült a Társadalmi Megújulás Operatív Programba (TÁMOP). A foglalkoztatási, felnőttképzési és szakképzési projektekre uniós támogatással 2007 és 2013 között mintegy 100 milliárd forintot fordítanak majd.

Interjú: Köpeczi Bócz Attila, MKIK ROP Projektmenedzsment Iroda

vagy Cséfalvay Ágnes, Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara, szakképzési osztályvezető

Fő témák: képzések rendszere és tervezése, speciális regionális igények, célcsoportok, tapasztalatok, elköltött pénzek nagysága, kihangsúlyozni miért jó a régióknak, hol segít elsősorban.

Divides or connects?

The Danube as an international border and watercourse in history

Elválaszt vagy összeköt? A Duna mint nemzetközi vízi út a történelemben. A Duna, amely Európa második leghosszabb folyója eltérő földrajzi, gazdasági, politikai régiókat, különböző etnikai, vallási, történelmi múlttal rendelkező területeket kapcsol össze, ma 10 országot érintve, 14 ország vizét gyűjti 817 ezer km² nagyságú vízgyűjtő területe, amely a kontinens országai számára a tengerekhez történő kijutást teszi lehetővé. A folyó jelentősége abban áll, hogy fontos nemzetközi útvonal, amely Európában ÉNy-ról DK felé a Nyugat és Kelet közötti összeköttetés természetes vonalát képezi legalább kétezer év óta ennek minden előnyével és gyakran hátrányával együtt. Természetföldrajzi szerepe a történelem során mindig óriási volt, azonban nem kevésbé fontos művelődéstörténeti szempontból sem. A jelen tanulmányban a szerzők a Duna kétezer éves „életrajzának” legfontosabb eseményeit foglalják össze történeti és nemzetközi jogi szempontból vizsgálva a témát.

Being the second longest river of Europe (the longest one is the Volga), the 2850 km¹ long Danube connects different geographical, economic, political regions with various ethnic, religious, historical background. Touching 10 states, it collects the waters of 14 countries in its 817 km² drainage basin and provides the connection with the seas for the countries of the continent. It is an important international watercourse which creates a natural link between the West and the East inside Europe and has been so for more than 2000 years³, a notion having advantages and sometimes disadvantages, too.

The geographical importance of the Danube has always been tremendous throughout history, at the same time it has always played an important role concerning cultural-historic aspects. The importance of rivers can be illustrated by drawing attention to the fact that two Mesopotamian cities already concluded international treaties for river trafficking in the 3rd millennium B.C: “*Umma and Lagas settled their conflict over the distribution of irrigation water by international treaty.*”⁴ The quoted contract was also the first international treaty in world history.

As early as Ancient Greek times, the Danube was also mentioned in ancient Greek sources. According to texts, the lower part of the river was called Ister (Istros) whereas the upper part was called Danuvius. Withal, the river was also cited in Greek. According to these mythoi, Hercules brought the branches of the olive tree from the sources of Ister, awarding the Olympic Game winners.⁵ In the 8th century, B. C. the geographic name of Istros was already cited by the Greek historian, Hesiodos.⁶

¹ Meyers 1982 Band 2. p. 64.

² Dövényi, Hajdú 2002 p. 28.

³ German historian Weithmann discusses the 3000-year-history of the Danube. See Weithmann 2000

⁴ Bruhács 1986 p. 8.

⁵ Pallas V. k. 583

⁶ Visy 2003 p. 28

The Danube Basin or the Danube Valley's historical obstacles can be documented at least until Roman times.⁷ The river was already navigable in the pre-Roman times, although only at certain stages. Nevertheless its role was heightened by conquests during the reign of Augustus, linking the Black Sea, the Balkans (Constantinople) and the centre of Europe.⁸ *However, according to our main argument, the Danube just as much divides as it connects.* In the Roman era, it served as natural border of the empire from Germania through Pannonia to Dacia to protect the Roman civilization against the Barbarians living on the left bank of the river. Hitherto in world history, it was only during the Roman Empire when the Danube went through one single state.⁹

“Much water had flown down in the Danube”, as a Hungarian proverb says, until the Middle Ages when all forms of water became the property of the aristocracy and the ruling class, with which the owner was free to increase his wealth and income. At that time, various ship and freight rights were created, which greatly hindered shipping and trade.¹⁰

In medieval Hungary, rivers played a particularly important role in transportation, while well-built Roman roads were still vital for inland transport. In the Middle Ages, road construction was not common practice, thus the most reliable and trustworthy international route was the Danube itself, which was literally a European ‘highway’. So much that in the 11th-13th century it was mainly used by pilgrims, crusaders, and merchants.¹¹ In several successive waves, many of the pilgrims and crusaders from the western parts of the continent voted for the Danube route to reach the Holy Land safe and sound. Nevertheless, after the crusades had ended, shorter pilgrimages and merchant routes continued to be an alternative. Having already West-European trade relations, the upsurge of Danube trade can be traced back to the 13th century when urban developments in Hungary started. Many cities owed their city privileges to the Danube trade including the city of Buda (1246), Győr (1271), Bratislava (1291), and surprisingly Sopron (1277) which is situated much farther from the river. Many among the German-speaking citizens who came and settled down in these cities throughout the 14th-15th centuries, were proved to be in close affinity with families of South German merchants along the Danube, such as the city of Regensburg.¹²

Throughout the 16th-17th centuries, the Danube and the military road stretching along the river became an indispensable transport axis both for the Turkish perpetually preparing to expand Europe and for its opposing Habsburg (or in other words, the ‘Christian’) army. In this fierce battle between powers, the Danube sometimes facilitated, yet sometimes also hindered free transportation and self-conduct. *Hence the Danube distinctly connected or divided states.* Speaking about geographical measures, the Danube often threatened the population and area of the river with frequent floods. It is no coincidence that the first Hungarian law on waters is related to the Danube, which was enacted by Hungarian King Maximillien I under the name of Act XXI (1569). Against flood risks the law stipulated the following: “*In half of the imposed working time of all serfs from Pozsony [Pressburg, Bratislava] and Komárom [Komarno] counties should devote their time to strengthen the*

⁷ Visy 2003 pp. 27-33.

⁸ Visy 2003 p. 27.

⁹ Visy 2003 p. 32.

¹⁰ Papp 1943 p.122.

¹¹ Font 2003 pp. 39-46.

¹² Font 2003 pp. 42-43.

embankment and dikes in the island of Csallóköz".¹³ The above quoted few lines of legislation clearly describe the consequences and possible prevention of flooding.

Recognizing the economic necessity of watercourses, the Habsburgs, still combatting and competing fiercely with the Ottoman Empire, concluded a contract in Vienna in 1616, in which the freedom of trade was mutually guaranteed in each other's territories. The Levantinische Handels-Compagnie, founded in 1671, made significant efforts to transport industrial products and agricultural products from German territories to states and provinces lying east of the Danube.¹⁴

Considering the 18th century, following the termination of the Rákóczi War of Independence the Habsburg rulers in accordance with imperial economic needs endeavoured to transport Hungary's agricultural products to the markets of the so-called 'inalienable provinces' (i.e. family estates in the Austrian branch of the Habsburg dynasty) in a cost-effective manner. It was an integral part of this idea that river regulation and channel construction had to be carried out for enhancing the watercourse transport of the high-quality South-Hungarian wheat. In this respect, the Danube played a prominent role, but other rivers like the Temes, the Béga, the Kulpa and the Sava were also favoured routes. In order to make River Béga and Sava navigable, construction works had been carried out in the 1730s, which continued only after the renewed Turkish wars. Between 1758 and 1763, however, a canal was built between the two rivers. Subsequently, the position of the watercourses in southern Hungary remained on the agenda.¹⁵ The Danube shipping became more frequent after the Peace Treaty of Požarevac, concluded in 1718 by the agents of the Turkish Sultan Ahmed and Charles III. In this legal document they mutually stipulated the rights of their subject to free Danube shipping and commercial activities.¹⁶ Though in 1738, the Belgrade Treaty reinforced the decisions of the Peace Treaty of Požarevac related to transportation via the Danube, in addition to a number of technical barriers to increasing the cost of shipping on the Danube, medieval customs collecting rights of the towns along the river continued to exist.¹⁷ This materialised despite the fact that Act XV (1723) declared the illegality of customs clearance on rivers.¹⁸ Considering these difficulties, Empress Maria Theresa passed a law "*on the free passage of ships and rafts that go up or down any river*" that came into force under the title Act XVII in 1751.¹⁹ At the turn of the 18th and 19th centuries, as part of the mercantilist economic policy of the Habsburg absolutist monarchy, canalization and initial river regulation and streamline river transport activities were to flourish. Empress Maria Theresa's fourteen points of her Decree on Shipping and Water Ser-

¹³ <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=56900021.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D13>

¹⁴ Gonda 1899 p. 3.

¹⁵ Dóka 2006 p. 2.

¹⁶ Benda 1982 p. 557.

¹⁷ Gonda 1899 pp. 4-5.

¹⁸ Act XV, 1723: "On the elimination of dry and unnecessary customs, even on running water, and on the displacement of Jews", <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=72300015.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D24>

¹⁹ <https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=75100017.TV&targetdate=&printTitle=1751.+%C3%A9vi+XVII.+t%C3%B6rv%C3%A9nyikk&referer=1000ev>

vices issued in 1780 provided for high-technical technical-economic management procedures.²⁰ Her heir, Joseph II with this mercantilist economic policy also sought to include shipping and trade through the Danube. In 1784 he signed a trade agreement with the Turkish government under the name “Sined”, in which they stipulated and supplemented the agreements specified in the Treaties of Požarevac and Belgrade.²¹ As a result, subjects of Habsburg rulers were allowed to sail freely on the Danube under the Turkish rule and also were given free access to the Black Sea. However, despite the incitement of the ruler, only a few of Habsburg subjects ceased the opportunity of free shipping options.²²

The most significant artificial watercourse of the time, the Franz Channel²³ structured in 1802 and connecting River Tisza to the Danube, played an important role in the transportation of goods from the Hungarian Southern Great Plain to the West, towards Vienna, also to River Sava through River Kulpa to the cities of Trieste and Fiume. Crossing the richest grain-producing areas, the Channel shortened the route to the western markets by a total of 400 km. The Béga Channel also played a similar role in the agriculture of the Bánát region.²⁴ (The Béga Channel, as a minor investment, was under construction between 1758 and 1763, following the 1718 recultivation of the surrounding area next to the Béga riverbank.²⁵)

The legal framework for international water relations was initiated in the last third of the 18th century, leading to significant developments in this area by the end of the 19th century.²⁶ The concept of the “international river” was first created this time, although the terminology has gradually evolved over history. There was a period when the terminus was used only for navigable rivers. Today, in a broader sense of international law, “*the definition of international rivers stands for all natural watercourses that... pass through two or more states or form boundaries between states.*”²⁷

The principle of free shipping on international rivers was first outlined in the Peace Treaty of Westphalia, signed in 1648.²⁸ However, this principle existed for a long time merely on paper. In the pre-industrial age, contracts for (border) rivers were not granted greater importance, and they were created by a simple diplomatic agreement. During the period of the industrial revolution, international river transport and water use were particularly important. In the 18th century, Adam Smith, a prominent representative of the emerging economical science, explained in his main work, *The Wealth of Nations*, published in 1776, how significant role cross-border rivers play in building relationships from the upper reaches of rivers down to the sea. As an example, the English author explicitly mentioned the Danube, the shipping of which to Bavaria, Austria, and Hungary would be of great benefit if the entire Danube section were brought under the same management to the Black Sea.²⁹

²⁰ Petrović 1982 pp. 56-66.

²¹ Benda 1982 p. 593.

²² Gonda 1899 pp. 6-10.

²³ Gonda 1899 pp. 85-91., Petović 1982 (Petrović researched the subject in a large-scale monograph.)

²⁴ Fónagy 2003 p. 37.

²⁵ Pallas Vol. II. 1893 pp. 820-821., Gonda 1899 pp. 91-93.

²⁶ Bruhács 1986 pp. 8-9.

²⁷ Haraszti-Herczegh-Nagy 1983 p. 137.

²⁸ Haraszti-Herczegh-Nagy 1983 p. 137.

²⁹ Smith 1959, Strasser 1994 p. 133.

The French Revolution Convention, in 1792, stated freedom of movement and freedom of navigation on international rivers alongside the principles of freedom, equality, and fraternity as fundamental human rights.³⁰

The subject matter of freedom of navigation on the Danube at the level of international diplomacy was first raised by the French in 1798 at the Rattatt Congress (1797-1799) without any particular consequences.³¹ In 1779 in the Peace Treaty of Teschen, signed by Empress Maria Theresa and ambassadors of the Prussian ruler Frederick II, the Habsburgs resigned from Bavaria, but in the form of a bilateral treaty between the Habsburg Empire and Bavaria, the conditions for joint use of the Danube, the River Inn, and the River Salzach were stipulated. The contract was renewed in 1816.³²

Following the Treaty of Paris in 1814, which enforced the principle of free shipping on the Rhine, the 1815 Vienna Congress also dealt with the questions of free-flowing shipping. According to this, crossing rivers bordering states or going through states are a free right granted for every citizen from the first navigable point to the mouth and back. It was also stipulated that it was not forbidden to trade under the condition of the sailors followed the rules of the river regulation being in force. The final document of the congress on the freedom of river shipping determined the rights and duties of the coastal states, which were applied to several rivers, but the document did not mention the Danube.³³

The principal decisions of the Vienna Congress in the first decades of the 19th century regarding rivers of the German territories were manifested in multilateral contracts of the coastal states involved. Thus, e.g. the fast-moving economic circumstances forced the conclusion of specific contracts for the sailing of the River Rhine, the River Oder, and the River Elbe. In 1821, an exemplary free-shipping agreement was reached on the River Elbe for international river shipping. According to the “Elbeschiffahrtsacte”, shipping on the river from the Czech city, Melnik to the North Sea is free, all extraordinary tax collection should be abolished and only a moderate duty could be levied on ships and goods. The number of places with the right to customs clearance was reduced from 35 to 13. In the next decades, the administrative and technical conditions of Elbe’s shipping were further simplified,³⁴ an issue that was ultimately solved by the German unification in the last third of the 19th century. Later the treaty of “Elbeschiffahrtsacte” and its later upgraded version has become an important precedent for the transformation of the Danube into an international watercourse.³⁵

Following the flow of history, in the first half of the 19th century Russia had a decisive role in shipping the Danube estuary, which was a major disadvantage for international Danube shipping. The Bucharest Peace Treaty in 1812, which terminated the Russian-Turkish wars, marked Kiliya branch as a natural border for Russia. In 1826, Russia acquired the control over the Sulina branch in 1826 and in the Peace Treaty of Drinapolis of 1829, over the southernmost St. George’s branch, which attempts resulted in acquiring entire Danube Delta under Russian supervision accordingly. The treaty in principle ruled out the liberalization of trade and shipping on the Danube. In practice, however, under Russian management, the application of various customs duties and quarantines along with the absence of river regulation of the Danube Delta resulting in sliminess adversely affected shipping. The agreement between the Habsburg Empire and Russia concluded in 1840, which

³⁰ Strasser 1994 p. 134.

³¹ Pallas Volume V. 1893 p. 595., Révai Vol. VI., Meyers Band 2. 1982 p. 64.

³² Pallas Volume V. 1893 p. 595., Benda Vol. II. 1982 p. 590.

³³ Palotás 1984 pp. 9-10.

³⁴ Pallas V. k. 1893 p. 833.

³⁵ Palotás 1984 p. 25.

initially attempted to overcome these problems, failed to materialize in practice. The agreement signed in St. Petersburg was the first legal instrument in which both parties declared their intention to apply the free shipping regulations came into force after the Vienna Congress of 1815 through the running meters of the Danube crossing the territories of both parties. Among these decrees, the principle and practice of non-prohibition of river commerce was of outstanding importance according with the concept that there were no other fees, e.g. such as customs duties, other than those imposed. Russia undertook to bring and maintain the Sulina-branch of the Danube Delta under in a navigable condition. However, this latter promise was not kept in the years to come.³⁶

The foundation of the First Imperial and Royal Danube Steamboat Shipping Company, (Erste k. Donau-Dampfschiffahrts-Gesellschaft /DDSC/, hereinafter referred to as the Company) in 1829 has “imploded” into the then-contemporary international political situation.³⁷ From the second half of the 19th century to the middle of the 20th century, it was one of the major industrial companies of the former Austro-Hungarian Monarchy, and one of the major industrial corporations of Hungary and Austria between the two world wars. At the same time, the Company was also considered the “flagship” of enterprises in the South Transdanubian economic region of Hungary. All the above-mentioned actualities were basically due to the fact that the valuable Mecsek Mountains (*Mecsek* is a mountain range in southern Hungary) black coal was consequently linked in the economic circulation of the large-scale mining industry started by DDSC in a modern form of the period. This has laid the foundations for the European standard and reputation of the coal mining industry in Pécs (county capital located on the slopes of the Mecsek in the south-west of the country), which has already more than two centuries of history.³⁸ DDSC sought to transcend the Carpathian Basin, in particular, the Danube, both vertically and horizontally. There were over one hundred shipping stations in the Danube Basin, therefore DDSC started buying coal mines in the Mecsek near Pécs, while operating shipbuilding and repair facilities in Korneuburg, Galatz, and the most significant one in Óbuda (central Hungary). The transportation of coal was to be solved by the construction of the railway system between Mohács and Pécs (1854-1857) under DDSC jurisdiction and supervision.³⁹ The Mecsek black coal with excellent calorific inspired the Company to firmly take its feet in the coal pool in Pécs since the high quality coal mines were relatively close to the Danube, primarily to the port of Mohács. Between 1852 and 1923 all mines around Pécs were bought or leased by DDSC. Consequently, a large enterprise with a strong economic, commercial and, finally, with significant political capital continued its carrier in the Mecsek coal mining industry with high level of production capacity. For nearly a century, the great economic power of DDSC, the Austro-Hungarian Monarchy, its dominant relations to the Austrian and Hungarian political circles after the First World War all had a major influence on the life of Pécs and South-East Transdanubia.⁴⁰

The above-mentioned corporate characteristics were equally implemented at DDSC’s Danube bases and stations, so that its employees, if the company’s interest desired accordingly, could be easily transferred from one place to another.⁴¹

Hence, we think that the history of DDSC in the Danube Basin can be considered an unintentional integration experiment since the employees from different geographic areas

³⁶ Fekete 1984 pp. 437-438., Palotás 1984 pp. 11-12.

³⁷ Grössing-Funk-Sauer-Binder 1979 pp. 21-22., pp. 38-56.

³⁸ Huszár 2013 pp. 31-54., pp. 115-134.

³⁹ Huszár 1993 pp. 205-218.

⁴⁰ Huszár 1995 pp. 149-159.

⁴¹ Huszár 2013 pp. 97-111.

were arranged to work in unified working order and a sophisticated social network served their needs. With this great organizational and corporate social responsibility behaviour, DDSC also set an example for other companies in the Central European region. If we look at the DDSC ethos from the employee side, working for the Company betokened both rank and prestige. Among the Company's personnel, equally in the shipping and mining fields, there was a large number of multi-generation employee families greatly supported taken up by corporate human policy. "From the cradle to the grave" was possible to work at DDSC for the whole lifespan, and this resulted in forming a special partnership between parties, i.e. a unique DDSC spirit. Even nowadays, at DDSC's former major stations in Vienna, Linz and Regensburg⁴² DDSC friendship circles are still operating. At their regular meetings, at their regular meetings not only ponder about events of the glorious past, but still help and support each other. As a continuation of the 'biography' of the Danube, it is important to mention that in 1851 the Habsburg Empire concluded a stream tenure agreement with Bavaria, which made it easier for both two sides to mutually navigate on each other's watercourses.⁴³

Despite the Danube shipping agreements outlined above and the difficulties in complying with them, the Danube estuary had energetic ship traffic in the 1840s and 1850s. (See Table 1.) The compilation of the European Commission of the Danube (ECD) shows, broken down by ship number and tonnage of goods transported, which countries between the period of 1847 and 1856 were transport ships and goods to the Danube estuary. The "number of ships" section does not distinguish between the types of vessels, so we cannot really calculate what was the exact number of steamboats and other rowing and sailing ships. Henry Hajnal's statistics make an exception for Austrian and French steamers.⁴⁴ It can be affirmed that the Austrian steamboats were owned by DDSC and/or Austrian Lloyd. However, it is clear from the table that countries near the estuary of the Danube with old shipping traditions such as Greece and Turkey delivered most goods. At the same time, if the weight of goods transported by "Austria-Hungary" and "Austrian steamboats" are added, then after the size of Greek freight ships from the Habsburg Empire gets the silver medal.

The independent international role of the Danube had commenced during the Crimean War (1853-1856) and remained after it ended.⁴⁵ The forces that allied their powers with Russia have made the provision of free shipping on the Danube a prerequisite for peace. Within the frame of the Bessarabia border settlement the Peace Treaty of Paris⁴⁶ which was signed on 30 March 1856 and which ended the war not only deprived Russia from possessing and using the Danube-riverside areas and the Danube Delta but guaranteed free shipping along the Danube for states further from the stream. Article 15 of the Peace Treaty of Paris stated that the principles set out in the final document of the Vienna Congress of 1815 should be applied to the Danube which principally meant implementing the principle of free shipping into practice. Europe as a signatory collectively guaranteed compliance. Furthermore, it was also stipulated that free shipping could not be hindered in any way, as well as no customs duty or tax could be levied on goods carried on board ships. Two international organizations were set up to manage the river. The *European Commission of the Danube (ECD)* was composed of the great powers, as non-Danube Member States, i.e. the

⁴² Zoltán Huszár was also granted the opportunity to take part in DDSG informal events in Vienna in 2003 and in Regensburg in 2004.

⁴³ Pallas V. k. 1893 p. 597.

⁴⁴ Hajnal 1920 pp. 164-165.

⁴⁵ Kinder, H.-Hilgeman, W. 1995 p. 347.

⁴⁶ Palotás 1984 pp. 21-23.

Habsburg Empire, France, England, Prussia, Russia, the *Kingdom of Piedmont-Sardinia* (later it will be united Italy) and last but not least as a Danube-state, Turkey was also part of the agency. ECD's scope of authority was extended from Isakea (Isaccea) to Sulina while Galaz was chosen as headquarters. To legitimize their presence in South-Eastern Europe was also unquestionably important for the members of the committee. ECD originally convened on a temporary basis for a two-year period to manage both shipping and technical problems of the Danube estuary and maintaining the river bed.

It was required to finance the necessary work from the fees collected from passing vessels. In this respect, the ships of all nations were treated equally. Another body was established to carry out permanent duties under the names of the *Standing Committee of the Danube Member States or River Commission*. Its members were the Habsburg Empire, Turkey, Württemberg, Bavaria, and three Danube principals, i.e. Moldova, Valacchia and Serbia. All delegates were appointed with the full consent of the Ottoman Empire with headquarters seating in Vienna. Its task was complex ranging from was to elaborate and enforce navigation and streamlining rules for the whole of the Danube area upwards from Iszacska, also to remove technical barriers to navigation, and to order and manage the maintenance required for the entire length of the Danube section supervised by the Commission. The Standing Committee of the Danube Member States was also safeguarding to take over the mandate of ECD after the expiry of the latter's temporary mandate as well as to protect the navigability of the Danube estuaries and the high seas. The Standing Committee of the Danube Member States was not supported by the non-Danube Member States (all major powers) signing the Peace Treaty of Paris. Maybe this is one of the reasons why this organization couldn't work effectively.⁴⁷

In the Part XV. of the Peace Treaty of Paris, the freedom for free shipping on the Danube was declared in accordance with the principles of the Vienna Congress, but these points of the contract triggered a negative reaction in the Vienna court. This was of particular importance for the DSGT's shipping monopoly.⁴⁸ The Standing Committee of the Danube Member States had drawn up a new international Danube shipping contract in Vienna signed on November 7, 1857 by the four sovereign states, i.e. Austria, Württemberg, Bavaria and Turkey. (Owing to fierce Turkish protest the three Danube principals were not invited to sign the document.) Fundamentally, the Danube-Navigation Act (*Acte de navigation du Danube*), which had been ratified by the signatory countries, specified the tasks assigned to the Standing Committee of the Danube Member States in the Peace Treaty of Paris ensuring river shipping and river provost duty, etc.)⁴⁹

ECD was extended several times in the second half of the 19th century. First, the 2nd Congress of Paris in, where ECD's English and French members did not accept the provision stipulated in the 1857 Danube-Navigation Act. Following the decisions of the 3rd Congress of Paris in 1866, the organization continued to perform its duties.⁵⁰

One of the most important decisions of the 1878 Congress of Berlin was connected to the Danube which made the Lower-Danube safe to navigate. Following the decision of the

⁴⁷ Pallas 1893 V. k. 596. o., Palotás 1984 pp. 21-22.

⁴⁸ Palotás 1982 p. 22., p. 25.

⁴⁹ Palotás 1984 pp. 28-29.

⁵⁰ Fekete 1984 p. 438., Palotás 1984 pp. 29-30.

Congress, the Austro-Hungarian Monarchy was entrusted with the task.⁵¹ The great work of the Lower-Danube, the Kazan Strait, the Danube breakthrough, and the Iron Gate control was undertaken by the Hungarian government. After nearly two decades of river regulation of altering intensity, on 27th September, 1896, the Danube breakthrough section and the Iron Gate channel were opened for traffic.⁵² With this, the possibility of continuous shipping on the Danube without transshipping opened new opportunities.

The Conference of London on the Danube in 1883 adopted a new extension of the ECD's mandate for 21 years, by extending the mandate to another 3 years at the expiration of the term given that a member of the committee raises an objection one year before the expiration date. The ECD was practically unchanged until World War I. At the Conference of London, a decision was reached on the supervision of uniform navigation and river provost duty management from the Iron Gate to Brail (Braila).⁵³

After the end of the First World War, the interests of the victorious powers prevailed on the Danube. In 1918, the winners set up a Danube Navigation Command (Commandenet de la Navigation du Danube) directed by the English Admiral Ernest Troubridge.⁵⁴ The headquarters of the organization first became Belgrade and then Budapest. Later, the headquarters converted into a political committee under the name of Commission Interalliée du Danube. The body was responsible for the supply of the traffic and food needs of the Allied forces on the watercourse, for the restoration of the pre-war relations of the river shipping and for the commissioning of the ships seized from the Central Powers, last but not least for the continuation of the former Hungarian Iron Gate Service.⁵⁵

The issue of international rivers⁵⁶ had essentially governed by the same content regulation in the Peace Treaties of Versailles, which ended the World War, including the Treaty of Saint-Germain,⁵⁷ Trianon,⁵⁸ Sevres, the ulterior treaty was later replaced by the Treaty of Lausanne. The winners tried to solve the Danube issue in the Peace Treaty of Trianon (1920) with Hungary. Several points of the Peace Treaty concerned the Danube issues. Part XII Articles 274-293 stipulated Danube-related provisions⁵⁹, hitherto there more contradictions among the articles written in the spirit of freedom of navigation, not providing the same opportunities to the Allied and Associated Powers and to the citizens of Hungary in the "*spirit of freedom of navigation*"⁶⁰ from Ulm to the internationally renowned Danube. Consequently, actors had to face the unjust situation that Hungary and the other defeated

⁵¹ Fekete 1984 p. 438.

⁵² Fekete 1984 p. 438.

⁵³ Fekete 1984 p. 438., Palotás 1984 pp. 148-150.

⁵⁴ Admiral Ernest Troubridge was the commander of the Danube British Mission in the years after World War I and also chaired the European Commission for the Danube. On his initiative and proposal, the Danube was declared international in terms of navigation. Accordingly, the International Commission for the Danube (ICD), was established in 1921. In: Marczis 1995 p. 86.

⁵⁵ Papp 1943 p. 132.

⁵⁶ Bruhács 1986 p. 120.

⁵⁷ Kerekes 1984 pp 42-49., Zöllner 1998 pp. 371-378., Szávai 1999 pp. 31-42., Szávai 2004 pp. 45-106.

⁵⁸ Ormos 1984 pp. 369-386., Ormos 1998 pp. 81-85., Szávai 1999 pp. 31-42., Szávai 2004 pp. 45-106.

⁵⁹ Articles 277-293, Act XXXIII, 1921, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=92100033.TV>, Zeidler 2003 pp. 270-274.

⁶⁰ Article 274, Act XXXIII, 1921, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=92100033.TV>

Danube Member States could not continue to “cabotage”⁶¹ sailing between the ports of the Little Entente states on the Danube-bank, while even a winning non-Danube state could freely transport persons or goods from one of the Hungarian ports to the other Hungarian port without the consent of the Hungarian government.⁶² Moreover, Article 284 of the Peace Treaty provided for the transfer of the fleet to the victorious powers.⁶³

Among the special rules for the Danube, authors of the Peace Treaty of Trianon also confirmed the operation of international organizations. “*The European Danube Commission (ECD H. Z.) will once again have the powers that it had before the war. For the time being, however, only representatives from Great Britain, France, Italy, and Romania will be members of this Commission.*”⁶⁴

The following article re-established the former Standing Committee of the Danube Member States, which did not carry out practical activities.⁶⁵

In sum, ECD survived after the Treaties of Versailles ending the First World War. Its operation was guaranteed by the Danube Act (or the Paris Convention on the Danube), established at the Conference of Paris in 1921. However, according to the post-war international situation, England, France, Italy as major powers and Romania as a Danube-state participated in such a strengthened committee.⁶⁶ At the Conference of Paris, *the International Danube Commission* was established, with members from England, Austria, Bulgaria, Czechoslovakia, France, Yugoslavia, Hungary, Romania and the two Upper Danube German provinces, Bavaria and Württemberg. They also set up the Iron Gate and Danube Breakthrough Directorate from the representatives of Yugoslavia and Romania and with the participation of the International Danube Commission for the breakthrough region of the Danube.⁶⁷

The Trianon Peace Treaty and the Conventions of Paris in 1921 and 1923 established principles for water utility and flood protection in the Danube Basin due to territorial changes, which had to be settled by bilateral agreements between the countries concerned.⁶⁸ The following was stipulated in Act XIV (1923): “Convention instituting the definitive statute of the Danube, signed at Paris, July 23, 1921”.⁶⁹

⁶¹ Act of Cabotage (French): Between two ports in a river section of the same states, the right to carry goods is reserved exclusively to the Danube Member State. In: Haraszti-Herczegh-Nagy 1983 p. 138.

⁶² Papp 1943 p. 124.

⁶³ Article 284, Act XXXIII, 1921, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=92100033.TV>

⁶⁴ Article 285, Act XXXIII, 1921, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=92100033.TV>

⁶⁵ Article 288, Act XXXIII, 1921, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=92100033.TV>

⁶⁶ Haraszti-Herczegh-Nagy 1983 p. 139.

⁶⁷ Haraszti-Herczegh-Nagy 1983 p. 139., Fekete 1984 p. 438.

⁶⁸ Bruhács 1986 p. 123. The contract was incorporated into the Hungarian legal order by Act VII (1925). (Bilateral watercourse treaties between Hungary and the states of the Danube basin during between World War I and World War II can be thought-provoking topics, but they are far from the main line of this dissertation. János Bruhács examines the issue thoroughly. See Bruhács 1986 pp. 122-129.)

⁶⁹ Act XIV, 1923, <https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=92300014.TV&targetdate=&printTitle=1923.+%C3%A9vi+XIV.+t%C3%B6rv%C3%A9nycikk&referer=1000ev>

Creating a CRED⁷⁰ in 1923 was a major step forward. The contributing parties were Austria, Hungary, Romania, Kingdom of Serbs, Croats and Slovenes (Yugoslavia), Czechoslovakia and President of the Day from the Council of the United Nations.⁷¹ CRED was the forum for discussing professional tasks that were individually and/or jointly solved by all states belonging to the organization. In Hungary, one of the first active environmental and eco-conscious legislation was certainly the issue of “*forest use and reforestation*”. The professionalism of the organization could not be called into question by the contemporaries. During its operation, CRED achieved significant results in the operation of the water and emergency food service. However, its activity was temporarily paralyzed during World War II. The Peace Treaty of Paris in 1947, which replaced the 1920 Peace Treaty of Trianon, did not maintain the organization, subsequently it ceased to exist.⁷²

On the basis of the Convention of Sinaia, the Romanian Maritime Danube Commission was established between England, France, and Romania to strengthen the Danube power and Romanian interests in 1938.⁷³ The Commission’s work, which was often contradictory in detail, became even more difficult after the Anschluss, became even more difficult as Hitler’s Third Reich declared the Danube to be a German national river upstream from Bratislava, therefore its international character was largely eliminated. The Convention of Bucharest was signed on March 1, 1939, by Germany and Italy. All the above-mentioned factors fundamentally changed the international order of Danube shipping. The body of ECD virtually lost control over shipping. Then, on September 12, 1940, Nazi Germany convened a conference with the participation of Bulgaria, Yugoslavia, Hungary, Germany, Italy, and Slovakia. At the discussion, participants voted for abolishing the International Danube Commission established in Paris in 1921. At the same time, a new administrative organization, the Danube Council,⁷⁴ i. e. River Council⁷⁵ was created. A co-called body, the „Eisene Torverwaltung”⁷⁶ was appointed as the sub-committee of the Danube Council for the management of the Lower-Danube Iron Gate. The institution was responsible for managing the traffic and related matters of the Lower-Danube Iron Gate region. All these changes from a perspective can be interpreted as preparations for World War II.

After the end of World War II in 1947, the Peace Treaty of Versailles on Territorial Issues for Hungary, in addition to Bratislava’s three settlements in Czechoslovakia, repeated the Peace Treaty of Trianon in practice. Due to the unbundling of the Bratislava bridgehead, the water regulations related to the Danube were also included in the Peace Document.⁷⁷ However, the treaty did not mention the issues of shipping and water supply on the Danube. These problems were dealt with by the “*Decree of the Council of Foreign*

⁷⁰ CRED = Commission technique permanente du régime des eaux; English = Standing Committee on Water Technology for the Danube. Bruhács 1983 289. o.

⁷¹ Act VII, 1925: On the enactment of the Convention in Paris as of 27 May 1923 regarding the approval of the rules for the competence and operation of the Standing Committee on Water Technology for the Danube. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=92500007.TV&celpara=139&goto=-1>

⁷² Bruhács 1986 p. 128.

⁷³ Haraszti-Herczegh-Nagy 1983 p.139., Fekete 1984 p. 438.

⁷⁴ Papp 1943 p. 133. The official name of the Danube Council is as follows: “Beratender Ausschuss für Donauangelegenheiten oberhalb Braila”.

⁷⁵ Haraszti-Herczegh-Nagy 1983 p. 139., Fekete 1984 p. 438.

⁷⁶ Papp 1943 p. 133.

⁷⁷ Article 1 (4. c.), Act XVIII., 1947, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=94700018.TV>

*Ministers dated on 12 December 1946*⁷⁸ which served as a basis for the “*International Convention on the Regulation of Navigation on the Danube, dated 18 August 1948 in Belgrade.*”⁷⁹ The International Conference of Belgrade regulated the conditions of navigation on the Danube in detail. The signatories of the Convention were Czechoslovakia, Hungary, Yugoslavia, Romania, Bulgaria, Ukraine, and the Soviet Union. The conference was attended by representatives of Great Britain, France, and the United States, who did not sign the final document. The seven non-Danube Member States have established the Danube Commission, which was composed of representatives of the Danube countries, each country sending one representative.⁸⁰ The Commission had its headquarters in Galați, then later from 1953 in Budapest. (Austria joined the Convention in 1960, the Federal Republic of Germany was an observer in the work of the Danube Commission.⁸¹) The signatories of the convention considered the Danube navigable from Ulm to the Black Sea. All states were granted the possibility of commercial shipping. Warships of non-Danube Member States were not allowed to pass on the Danube, while warships of Danube Member States could only use their own river section. Warships were only allowed to traffic on the river section of another Danube state with the permission of that state/states.

The biography of the Danube as an international river was further complicated with the emergence of the bipolar world after World War II. The post-war period could be the subject of another study. Referring to the main developments of the turn of the 20th and 21st centuries, it could be noted that in September 1992, the Rhine-Main-Danube Canal was made fully navigable. The basic idea of its full-length navigation of dates back to the early Middle Ages, to reign of Charles the Great. At the same time, this trans-European watercourse is the longest inland watercourse in the world, with its 3,483 km, its water system of the connected river sections exceeds 12,000 km.⁸² As a symbol of Central-European interconnectedness, the Danube Region Strategy (DRS) demonstrates the appreciation of the special role the River Danube is attributed to play in our contemporary history, since the European Commission proposed the adoption of the DRS in June 2009 during Hungary’s EU Presidency in 2011.⁸³ Being interconnected with Europe, the Danube perpetually encourages prospects to open up for the Danube Basin states, while all involved parties can seize all opportunities provided by the DRS to continue to view Danube as a watercourse which rather connects than divides.

⁷⁸ Act XIII., 1949, http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=94900013.TV

⁷⁹ Act XIII., 1949, http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=94900013.TV

⁸⁰ Act XIII., 1949, http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=94900013.TV

⁸¹ Haraszti-Herczegh-Nagy 1983 p. 139.

⁸² Rhine-Main-Danube Canal, <https://hu.wikipedia.org/wiki/Rajna%E2%80%93Majna%E2%80%93Duna-csatorna>

⁸³ Danube Region Strategy – A Symbol of Central Europe, <http://eu.kormany.hu/duna-regio-strategia1>, <http://dunaregiostrategia.kormany.hu/index>

Table 1. Broken down by ship number and tonnage of goods transported, the table prepared by ECD shows which countries during the period of 1847-1856 sent ships and goods to the estuary of the Danube.

	1847		1849		1851		1853		1854		1855		1856		Összesen	
	vessel	tons	vessel	tons	vessel	tons	vessel	tons	vessel	tons	vessel	tons	vessel	tons	Vessel	tons
America	-	-	-	-	1	190	1	102	-	-	3	670	2	642	7	1604
Austria-Hungary	144	28975	135	31618	105	21054	111	19555	40	8910	363	84463	239	56163	1484	322637
Belgium	5	889	1	224	1	224	5	854	-	-	5	907	7	1043	30	5197
Denmark	8	922	-	-	2	216	8	947	-	-	12	1432	16	1979	64	7405
France	45	6127	9	1426	5	879	36	4233	2	241	3	515	34	4078	156	20743
Great Britain	151	22614	132	21843	306	54064	205	35241	45	7840	-	-	161	32046	1584	27514
Greece	630	94500	880	158400	951	161670	1049	199310	520	109200	2151	451710	962	202020	9508	1793298
Hannover	3	262	1	265	5	685	11	895	-	-	44	7285	65	7594	157	21105
Neherlands	5	712	-	-	1	142	56	8402	18	3242	83	10434	104	11031	286	37971
Ionian-islands	14	1887	36	5529	52	7660	72	8967	10	1240	-	-	34	4927	332	47760
Mecklenburg	-	-	-	-	10	22866	-	-	3	753	36	9577	8	1617	67	16527
Moldavia	14	3342	3	644	6	896	13	1308	4	645	8	1188	38	4341	129	21692
Norway	-	-	-	-	-	-	13	1642	3	389	51	7426	33	4986	106	14845
Oldenburg	-	-	-	-	8	900	9	976	-	-	19	3548	36	6384	89	13940
Prussia	11	2287	1	200	24	5143	4	852	3	920	11	2762	12	2834	94	20935
Russia	125	22845	110	22297	74	16156	63	9644	4	364	-	-	8	876	584	110283
Samos	14	1151	18	1916	15	1466	45	3004	-	-	1	105	16	1537	146	12911
Sardinia	151	18799	49	7557	95	15490	144	20441	14	1977	-	-	75	10342	731	105217
Serbia	-	-	-	-	-	-	1	125	-	-	25	3359	12	1364	39	5088
Sicily	-	-	-	-	-	-	22	5304	2	223	5	730	2	394	40	8595
Sveden	-	-	-	-	-	-	15	2382	1	131	6	1123	7	1132	45	7596
Tuscany	2	280	1	183	1	245	3	475	-	-	47	11157	22	4024	88	18710
Turkey	663	76517	214	37327	372	59812	406	56284	-	-	-	-	125	17077	2689	393898
Valacchia	43	585	51	8083	68	8840	155	17779	8	1270	36	5159	81	8815	611	79109
Hanza cities	-	-	-	-	-	-	3	356	-3	382	10	1507	11	1400	30	4047
Austrian steamships	36	11014	35	12901	52	12918	40	14250	-	-	9	2262	83	19913	384	122947
French steamships	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	3865	18	3865
Total	2063	298975	1676	310413	2154	370945	2490	413058	680	137727	2928	607279	2211	412424	19498	3492800

(In: Hajnal 1920 pp. 156-157)

Table 2 indicates which countries operating in the Lower Danube area owned vessels and the carrying capacity (tons) they carried.

Country	1856		1860		1870		1880		1890		1900		1913	
	Nr. of vessels	Capacity (tons)	Nr. of vessels	Capacity (tons)	Nr. of vessels	Capacity (tons)	Nr. of vessels	Capacity (tons)	Nr. of vessels	Capacity (tons)	Nr. of vessels	Capacity (tons)	Nr. of vessels	Capacity (tons)
Great Britain	161	32 084	374	96 737	366	136 472	271	332 258	778	983 862	260	458 721	278	669 589
France	34	4078	33	6916	38	14 003	58	45 091	55	61 674	24	31 712	28	54 779
Austria-Hungary	239	46 035	186	45 516	223	86 377	111	49 151	109	80 560	81	131 503	158	313 219
Italy	99	13 136	237	39 878	374	159 076	52	15 239	60	58 560	86	127 426	118	181 860
Germany	132	19 509	59	12 322	13	3862	5	3493	34	34 858	16	22 429	23	52 927
Greece	996	157 821	1 354	163 764	724	110 471	722	156 757	235	164 993	197	256 128	112	211 729
Netherlands	104	9817	40	4800	7	1 136	1	1 030	11	11 151	3	5333	8	18 729
Norway	33	4886	25	3927	42	11 323	4	4045	26	29 215	3	4842	8	15 484
Romania	119	8246	148	13 394	54	7 343	19	1644	5	594	33	43 156	57	77 547
Russia	8	946	48	7 409	82	14 152	62	8 803	96	30 844	191	89 418	66	65 979
Turkey	125	13 661	703	70 145	549	42 376	398	37 509	417	81 585	178	51 822	38	13 216
Other	60	7123	81	9 871	29	7197	10	3043	2	1549	29	27 819	42	62 849

(In: Hajnal 1920 pp. 164-165)

Bibliography

- Benda 1982; Benda, Kálmán (ed.): Magyarország Történeti Kronológiája II. 1526-1848. (Historical chronology of Hungary, Vol. II. between 1526-1848) Akadémiai Publishing House, Budapest 1982
- Bruhács 1986; Bruhács, János: Nemzetközi vízjog. A nemzetközi folyóvizek nem hajózási célú hasznosításának joga. (International River Law. The law of non-navigational uses of international watercourses.) Akadémiai Publishing House, Budapest 1986
- Dóka 2006; Dóka, Klára: A Duna mappáció (1823-1845) Történeti áttekintés. In: A Duna-mappáció. A Duna folyó magyarországi szakaszának térképei. (1819-1833) az osztrák határtól Péterváradig. (The Danube Mapping (1823-1845). Historical Overview. In: The Danube Folder. Maps of the Hungarian section of the Danube. (1819-1833) from the Austrian border to St. Petersburg.) Ed.: Tóth, G., Péter (Digital Publication. DVD-Rom) Médiatér Kft., Pécs 2006
- Dövényi-Hajdú 2002 ; A magyarországi Duna-völgy területfejlesztési kérdései I. k. (Regional development issues of the Danube Valley in Hungary. Vol. I.). Compiled by: Dövényi, Zoltán, Hajdú, Zoltán, Hungarian Academy of Sciences, Budapest 2002
- Fekete 1984 ; Fekete, György: A Duna menti államok együttműködése a hajózásban. In: Közlekedéstudományi Szemle, 1984. 10. szám
- Fónagy 2003; Fónagy Zoltán: A bomló feudalizmus gazdasága. In: Magyarország története a 19. században. (The economy of decaying feudalism. In: History of Hungary in the 19th Century). Gergely, András (Ed.), Osiris Publishing House, Budapest 2003
- Font 2003; Font, Márta: Zarándokok, keresztesek és kereskedők a Duna mentén a 11-13. században. In: 2000 év a Duna mentén / 2000 Jahre entlang der Donau. (Pilgrims, Crusaders and Merchants along the Danube in the 11th-13th century). In: 2000 év a Duna mentén / 2000 Jahre entlang der Donau. (In: 2000 years along the Danube). Huszár, Zoltán-Vándor, Andrea-Walterné, Müller Judit (Eds.), Baranya County Museum Directorate, Janus Pannonius Museum, Pécs 2003 pp. 39-46.
- Gonda 1899; Gonda, Béla: A magyar hajózás. (The Hungarian Shipping.) Technical, Literary and Printing Company, Budapest 1899
- Grössing-Funk-Sauer-Binder 1979; Grössing-Funk-Sauer-Binder: Rot-Weis-Rot auf blauen Wellen. 150 Jahre DDSG Eigentümer, Herausgeber und Verleger: Erste Donau-Dampfschiffahrts-Gesellschaft, Wien 1979
- Hajdú 1998; Hajdú, Zoltán: A magyarországi Duna-völgy területfejlesztési kérdései (Regional development issues of the Danube valley in Hungary). In: Ezredforduló (Millenium), 1998. 6.
- Hajnal 1920; Hajnal, Henry Dr.: The Danube. Its Historical, Political, and Economic Importance. Martinus Nijhoff, The Hague 1920
- Haraszti-Herczegh;-Nagy 1983; Haraszti, György-Herczegh, Géza-Nagy, Károly: Nemzetközi jog. (International Law). Nagy, Károly (Ed.) Tankönyvkiadó Publishing House, Budapest 1983
- Huszár 1993; Huszár, Zoltán: A Mohács-Pécsi Vasút története alapításától a 19. század végéig. (From the foundation of the history of the Mohács-Pécs Railway till the end of the 19th century.) In: Ódor, Imre (Ed.) Tanulmányok Mohács történetéből (Studies from the history of Mohács), Mohács 1993 pp. 205-218.
- Huszár 1995; Huszár, Zoltán: Az Első cs. kir. szab. Dunagőzhajózási Társaság szerepe a pécsi bányaszatban és városfejlődésben a dualizmus időszakában (The role of the First Imperial and Royal Danube Steamboat Shipping Company in mining and urban development in Pécs during the period of Dualism). In: V. Fodor, Zsuzsa (Ed.): Vállalkozó polgárok a Dunántúlon a dualizmus korában / Bürger, Unternehmer in Transdanubien zur Zeit des Dualismus (Entrepreneurial citizens in Transdanubia in the age of Dualism). Laczkó Dezső Museum, Veszprém 1995 pp. 149-159.
- Huszár 2013; Huszár, Zoltán: A Duna vonzásában. Fejezetek a Dunagőzhajózási Társaság történetéből. Válogatott tanulmányok (The gravity of the Danube. Chapters from the history of First Imperial and Royal Danube Steamboat Shipping Company. Selected Studies). Virágmandula Ltd. Pécs, 2013
- Kerekes 1984; Kerekes, Lajos: Ausztria hatvan éve 1918-1978 (Fifty years of Austria 1908-1978). Gondolat Publishing House, Budapest 1984
- Kinder-Hilgemann 1995; Kinder, Hermann-Hilgemann, Werner: SH Atlasz (SH Atlas). Springer-Verlag, Budapest Berlin 1995

- Marczis 1995; Marczis, Ervin: 100 éves a Magyar Állami Hajózás. Kiadja a MAHART Hajózási Rt. (Centenary of the Hungarian State Shipping. Published by MAHART Shipping Company), Budapest 1995
- Meyers 1982; Meyers Taschenlexikon Geschichte in 6 Bänden. Band 2. Bibliographisches Institut Mannheim/Wien/Zürich, Meyers Lexikonverlag 1982
- Nagy 1983; Haraszi, György-Herczegh, Géza-Nagy, Károly: Nemzetközi jog. (International Law). Nagy, Károly (Ed.) Tankönyvkiadó Publishing House, Budapest 1983
- Ormos 1984; Ormos, Mária: Padovától Trianonig 1918-1920. (From Padova till Trianon, 1918-1920) Kossuth Publishing House, Budapest 1984
- Ormos 1998; Ormos, Mária: Magyarország a két világháború korában 1914-1945 (Hungary between world War I and II, 1914-1945). Csokonai Publishing House, Debrecen 1998
- Pallas 1893; Pallas Nagy Lexikona V. k. (The Great Lexicon of Pallas, Vol. V.). Pallas Literary and Printing Ltd, Budapest 1893
- Palotás 1984; Palotás, Emil: A nemzetközi Duna-hajózás a Habsburg-Monarchia diplomáciájában 1856-1883. Értékezések a Történettudományok Köréből 104. (International Danube shipping in the diplomacy of the Habsburg Monarchy, 1856-1883. Essays from Historical Studies), Akadémiai Publishing House, Budapest 1984
- Papp 1943; Papp, Remig: Belvízi hajózás. (Inland navigation.) A Mérnöki Továbbképző Intézet Kiadványai XVII. kötet, 39. füzet (Publications of the Institute of Advanced Engineering Vol. XVII. No. 39), Budapest 1943
- Petrović 1982; Nikola Petrović: Hajózás és gazdálkodás a Közép-Duna-medencében a merkantilizmus korában. A Duna-Tisza csatorna építése és fáradozások a Közép-Duna-medence és az Adriai-tenger összekötésére a XVIII. század végén. (Shipping and farming in the Central Danube Basin during the era of Mercantilism. Construction of the Danube-Tisza Canal and efforts to connect the Central Danube Basin and the Adriatic Sea at the end of the 18th century). Vajdasági Tudományos és Művészeti Akadémia Történelmi Intézet (Vojvodina Academy of Science and Art History Institute), Beograd-Novi Sad 1982
- Révai; Révai Nagy Lexikona VI. k. (The Great Lexicon of Révai, Vol. VI), Budapest 1912
- Smith; Smith, Adam: A nemzetek gazdagsága (The wealth of nations). Közgazdasági és Jogi Publishing House Budapest, 1959
- Strasser 1994; Strasser, Hellmuth: Die Internationalisierung der Donau. In: Die Donau. Facetten eines europäischen Stromes. Katalog zur oberösterreichischen Landesausstellung 1994 in Engelhartzell. Red.: Prof. Helga Litschel. Landesvertrag AG im Veritas-Verlag Linz 1994
- Szalatnai 1944 ; Szalatnai, Rezső: A Duna költői. Öt évszázad versei a Dunáról (The poetry of the Danube. Danube poems from five centuries). Hungária Edition, Budapest 1944
- Szávai 1999; Szávai, Ferenc: Az Osztrák-Magyar Monarchia közös vagyona (The common property of the Austro-Hungarian Monarchy). Pro Pannonia Publishing House Foundation, Pécs 1999
- Szávai 2004; Szávai, Ferenc: Az Osztrák-Magyar Monarchia felbomlásának következményei. Az államutódlás vitás kérdései (Consequences of the breakdown of the Austro-Hungarian Monarchy. The controversial issues of state succession). Pannonia Publishing House Foundation, Pécs 2004
- Visy 2003; Visy, Zsolt: A Duna szerepe és jelentősége a római kori Kárpát-medencében (The role and importance of the Danube in the Roman Carpathian Basin). In: 2000 év a Duna mentén / 2000 Jahre entlang der Donau (In: 2000 years along the Danube). Huszár, Zoltán-Vándor, Andrea-Walterné, Müller Judit (Eds.), Baranya County Museum Directorate, Janus Pannonius Museum, Pécs 2003 pp. 27-33.
- Weithmann 2000; Weithmann, Michael W: Die Donau. Ein europäischer Fluss und seine 3000-jährige Geschichte. Verlag Friedrich Pustet Regensburg, Verlag Styria Graz Wien Köln, 2000
- Zeidler 2003; Zeidler, Miklós (Ed.): Trianon. Nemzet és Emlékezet (Trianon. A nation with memorial). Osiris Publishing House, Budapest 2003
- Zöllner 1998; Zöllner, Erich: Ausztria története (History of Austria). Osiris Publishing House-2000, Budapest 1998

The download date for the web links in this study is May 15, 2019

1917 elméletei és tényvázlata – A Szovjetunió genezise

9 sűrű hónap története

Az 1917-es orosz események napjainkig a történettudomány érzékeny kérdései közé tartoznak, s a valós folyamatok megítélését és tárgyilagos feldolgozását nagyon sokáig aktuálpolitikai szempontok akadályozták, napjainkra azonban egyre inkább lehetővé válik a téma tárgyyszerű, valódi szaktudományos szempontok szerinti kutatása.

Jelen tényvázlat a Pécssett, az Akadémiai Bizottság Székházában 2017 októberében tartott országos centenáriumi konferencia bevezető előadása, amely kísérletet tett arra, hogy az 1917-el kapcsolatos főbb historiográfiai elméleteket röviden összefoglalja, és az alig háromnegyed év történetéről egy tényvázlat-szerű, lehetőleg távolság- és mértéktartó áttekintést adjon, amelyben felvázolja a Szovjetunió megszületésének közvetlen előzményeit, és ily módon mintegy keretet biztosítson a konferencia egyes résztémákat kidolgozó előadásainak.

Mi is történt 1917-ben Oroszországban? Hogy is született meg a történelem első kollektivistá tulajdonra épülő államalakulata a Szovjetunió? Ez a kérdés bár történettudományi jellegűnek tűnik, de nagyon sokáig a magyar és tegyük hozzá az orosz rendszerváltás után is erős aktuálpolitikai felhangokat kapott, mert minden politikai erő erősen historizálva a maga érték és szempontrendszerét vetítette vissza a múltba, és e szerint próbálta értelmezni az egykori eseményeket, és próbált ebből politikai tőkét kovácsolni a jelen számára, ezért a kérdés érzékenysége a mai napig megmaradt. Jelen tényvázlat Pécssett az Akadémia Bizottság Székházában 2017 októberében tartott centenáriumi konferencia bevezető előadása, amely kísérletet tett arra, hogy az 1917-el kapcsolatos főbb historiográfiai elméleteket röviden összefoglalja, és az alig háromnegyed év történetéről egy tényvázlat-szerű, lehetőleg távolság és mértéktartó áttekintést adjon, amellyel mintegy keretet biztosított a konferencia egyes résztémákat kidolgozó előadásainak.

1917-ről szólván először az események jellegét, kell tisztázni, hiszen minősítések a Nagy Októberi Szocialista Forradalomtól a bolsevik puccsig terjedtek. Mert mi a forradalom a mai fogalmaink szerint? Felgyülemlett szociális feszültségek miatti társadalmi robbanás, mely alapvető változásokat generál a gazdaságban a társadalom szerkezetében és magában az államban is. A marxista teória szerint az osztályharc legélesebb formája, amelyben a társadalom antagonisztikusan szembenálló erőinek összecsapása a fegyveres harc formáját ölti. A kortársak, például a kiváló képességű miniszterelnök, Sz. J Vitte polgárháborúról beszéltek, a munkások és tőkésék háborújáról. Megint mások puccsról írtak, egy fegyveres kisebbség erőszakos hatalommegragadásáról, néhány szerző pedig munkáslázadásról, fegyveres felkelésről értekezett.

Magunk elméleti alapvetésként az tartjuk fontosnak a probléma megközelítésében, hogy ne historizáljunk, ne a mai értékeinket és fogalmainkat vetítsük vissza a múltba, *hanem tárgyilagosan magát a kort vizsgáljuk a saját viszonyrendszerében*. Az 1917-el kapcsolatos viták részben terminológiai, részben mennyiségi, részben politikai töltetűek voltak, és ma már szerencsére a 100 éves évfordulóra kezdenek valóban történettudományi kérdésekké

válni, és tárgyilagos szaktudományos módszerekkel elemezhetők. *Krausz Tamás* tipológiai alapján *Napjaink historiográfiája 5 főbb elméletet*, elméletcsoportot különít el az események megítélésével kapcsolatban:

1. *Tradicionalis megközelítés, vagy NOSZF elmélet.* Ez egyenes ívű, egyre gazdagodó fejlődésnek írja le Oroszország 20. századi történetét, amelynek 1917 így szerves része volt, a rendszerváltásig ez volt a hivatalos szovjet történetírói álláspont. Ennek egy korrigált alváltozata jelent meg a 80-as évektől, amely szükségszerűnek tekinti Oroszország történetében az első világháború végi hatalmváltást, de hozzáteszi, hogy ez rengeteg áldozattal járt és egy borzalmas terrorrendszer, diktatúra kiépüléséhez vezetett.

2. *A bűnbak elmélet,* amely lapvetően a nyugati fejlődés kategória és értékrendszerét vetíti rá Oroszországra, és ebből a nézőpontból 1917 októbere gonosz erők, egy marginális kisebbség által végrehajtott, külföldről finanszírozott puccs volt, ez elsősorban az angol-szász történetírásra jellemző.

3. *Az ellenforradalom elmélet,* amely szellemiségében hasonló az előzőhöz, az októberi eseményeket regresszív folyamatnak tekinti, mert felfogása szerint véget vetett a februári forradalommal megindult békés átalakulásnak, demokratikus fejlődésnek, ezt is főként nyugati történetírói iskolák vallják, de néhány magyar történész is „rácsatlakozott” utóbbi két elmélet valamelyikére.

4. A közgazdasági megközelítés, amely nem ideológia oldalról, hanem elkerülhetetlen *modernizációs átalakulásként* közelíti meg az eseményeket, kiindulva abból, hogy Oroszország GDP-je mindössze 6%-a az USA-nak az első világháború előtt, hozzátevé, hogy az az orosz fejlődési sajátosságoknak megfelelően véresen, kegyetlenül ment végbe, e tekintetben Nagy Péter kora újkori reformjaival von párhuzamot. Ezt Kelet-Európai, köztük orosz, és Nyugat-Európai történészek egyaránt vallják.

5. Az utolsóként említett elmélet egy olyan *autochton orosz jelenségnek* tekinti 1917-et, amelyre az egyetemes történelem elvei nem érvényesek, s amelyekben az orosz államellenes anarchista hagyományok ötvöződtek Pugacsovtól a dekabristákon át az anarchista terroristáig. Ezt az álláspontot főként orosz történetírók képviselik.

Az alábbiakban a referátum szűkre szabott keretei között egy rövid *tényvázlatát* nyújtjuk annak, hogy tulajdonképpen mi is történt 1917 februárja és októbere között, tesszük ezt nem mellékesen abból a megfontolásból, hogy egy centenáriumi konferencián legyen egy olyan előadás, amely áttekintő módon foglalkozik a 100 éves évforduló témájával, s amelynek keretében az egyes részproblémák értelmezhetők.

A torlódott szerkezetű orosz társadalomban az első világháború az összes korábbi és újabb keletű konfliktusforrást egyszerre hozta a felszínre, és 1916-ra már látszott, hogy az „agyaglábú kolosszus” összeroppan. A IV. Állami Dumában 1915-ben szinte valamennyi párt részvételével létrejött *Progresszív Blokk* 1916-ban már egyértelművé tette, hogy nem a Birodalom megmentéséért, hanem a cár és tehetetlen kormányának eltávolításáért küzd. Az események *Raszputyinnak* a cári kegyencnek 1916. december 17-i meggyilkolásával kezdődtek. *Megölésének* a személye iránti gyűlöleten kívül komoly *politikai oka is lehetett*, nyílt titok volt, hogy a sztarec és a cárné, és a körjük szerveződő főként balti németekből álló ún. *udvari párt* különbékét szeretne kötni a németekkel.¹ 1917 februárjában súlyos sztrájk és tüntetéshullám söpört végig Oroszországon, aktivizálódtak az illegális politikai erők, elsősorban a szociáldemokraták, mintha az 1905-ös első forradalom forgatókönyve ismétlődött volna meg. A hadsereg lázadó félben volt, a rendőrség lebénult, a háborús nélkülözés miatt magasra csaptak az indulatok. *Február 10-én* Miklós még a főhadiszálláson

¹ Éppen ezért többen a friss szakirodalomban pl. Andrew Cook, a hírhedt gyilkosság mögött az angol titkoszolgálatot sejtik.

találkozott *Rodzjankóval*, a дума elnökével, és azt kérte, hogy a дума legyen korrekt a kormánnyal, fölöslegesen ne bírálja, és ne nehezítse a munkáját, *ez volt utolsó uralkodói megnyilvánulása*. A február 14-én összeülő negyedik állami дума azonban úgy látta, hogy csak úgy mentheti meg a Birodalmat, ha lemondatja Miklóst és leváltja tehetetlen kormányát. A február 14-i ülésen Miklós utolsó kabinetjét már csak 3 miniszter képviselte, és *Golicin* miniszterelnök is nagyon gyorsan távozott.

Február 23-án kitört a forradalom, az *utca forradalma*, most már mindenképpen lépni kellett, így a főbb dumapártok a kadetok és az oktobristák vezetői *Miljukov* és *Gucskov* a törvényhozás nevében átvették a hatalmat, és Lvov herceg elnöklete alatt létrehozták az *Ideiglenes Kormányt*, ez volt a *duma forradalma*. Ugyanaznap alakult meg a társadalom által spontán szervezett *Katona és Munkásküldöttek Petrográdi Szovjetje*, szintén 1905-ös mintára, ugyanabban az épületben, Patyomkin herceg kastélyának két szemben lévő szárnyában, *létrejött a kettős hatalom*. Megindult az autokrácia felszámolása, első lépéseként letartóztatták Carszkoje Szelóban a cárnét, *Alexandra Fjodorovná*t. A hírek hallatára Miklós elindult Petrográdra, hogy tisztázza a helyzetet. Dno állomáson azonban megállították és az Északi Front parancsnoka *Ruszki* tábornok letartóztatta. *Másnap hajnalban Miklós lemondott*, és bejelentette egy parlamentáris kormány megalakítását, és ezt megtáviratozta Rodzjankonak, ám Rodzjanko telefonon jelentkezett: a kiáltvány elkésett, mindenki az uralkodó lemondását kívánja. Ekkor *másodszor is lemondott*, ezúttal *fia Alekszej javára*. Még aznap este 10-kor megérkezett hozzá a Duma Ideiglenes Bizottsága nevében két jobboldali képviselő, akik korábban tűzbe mentek volna érte, az oktobrista *Gucskov*, és a *feketeszázas Sulgin*. A rendkívül zavarban lévő monarchista politikusok közölték, hogy nincs más lehetőség, mint a feltétel nélküli lemondás. Miklós ezt kényszerűen elfogadta, és *immáron harmadik kiáltványában öccse Mihály nagyherceg javára mondott le a trónról*. Amikor azonban Sulginék visszatértek Petrográdra, kiderült, hogy a Duma hallani sem akar Mihályról, *a Romanov dinasztia kora véglegesen véget ért*.²

Az *első Ideiglenes Kormány Lvov herceg* vezetésével kezdte meg működését, és nagyon nehéz helyzetben volt; folyt az első világháború, a szövetségesek Oroszország háborúban tartását szerették volna, a tömegek viszont *békére* vágytak. Szükség lett volna mielőbb *földreformra* is, hogy a több 10 milliós parasztság földigényét kielégítsék, és szükség lett volna *polgári demokratikus reformokra*, pl. Oroszországban még mindig nem lehetett legálisan elválni, a nők nem voltak emancipálva. Eközben megjelentek az első orosz forradalom idején szerveződő, s azóta a parlamentből kiszorult vagy illegálitásban lévő politikai erők is, így az *szociálforradalmárok*, (SZR-ek) a terror híve, az *eneszek*, a *népi szocialisták*, és ismét felbukkant az *OSZDMP radikális szárnya a bolsevikok*, akik márciusban még csak 25 ezer főt számláltak, és szerte az országban még kisebbségben voltak. A Petrográdi Szovjet szerette volna kiterjeszteni a hatalmát a teljes országra és átvenni a széteső cári közigazgatás helyét, de ez volt a célja Lvov kormányának is. Utóbbi politikájának lényege

² Március 8-án Miklós csatlakozott a *Carszkoje Szelóban lényegében házi őrizetben lévő családjához*, az Ideiglenes Kormány az ún. Sándor palotát utalta ki számukra addig is, amíg a sorsukról dönt. Ha nem lettek volna védőőrizetben, a feldühödött tömegek valószínűleg meglincselték volna őket, a közvélemény őket tartotta felelősnek az háborús áldozatokért. Ugyanakkor az új hatalom nem akart felvállalni egy nyilvános bírósági tárgyalást és kivégzést sem. Az Ideiglenes Kormány mérsékelt tagjai azt tartották volna jó megoldásnak, amit *Gucskov* és *Sulgin* már a pályaudvaron javasoltak, nevezetesen, hogy az uralkodót engedjék ki családjával külföldre, elsősorban unokafivére *V. György* angol király jöhetett volna szóba. Végül azonban a brit uralkodó a közvélemény miatt nem támogatta a befogadás gondolatát, így a cári család házi őrizetben maradt.

egy *nemzeti nagykoalíció* létrehozására irányult, ezért meg akartak egyezni az ekkor még mérsékelt mensevikek által irányított szovjetekkel, és egy olyan kormányt létrehozni, amelyben majd együttes erővel kezelik a súlyos háborús helyzetet és a belpolitikai krízist.

Ekkor érkezett haza április 3-án a Szentpétervárra a Finn Pályaúdvárra a bolsevik párt emigrációban élő vezére, Vlagyimir Iljics Uljanov, vagy ahogy mindenki ismeri, *Lenin*, útját egy F. *Plattent* nevű francia szociáldemokrata szervezte Svájcban és Németországban keresztül érkezett vonattal.³ A Finn Pályaúdváron az érkezésére sereglő több százezres tömeg előtt elmondott beszéde lett a *híres április tézisek*, amelynek első mondata így hangzott: „*semmiféle hatalmat az Ideiglenes Kormánynak*”, ez a mondat véget vetett a békés átalakulás lehetőségének Oroszországban. Működött a *permanens forradalom* elmélete⁴ a súlyos válság körülményei közepette a bolsevikok lehetőséget láttak arra, hogy a helyzet végsőkéig történő élezésével megragadják a hatalmat, ezért nem engedhették meg az Ideiglenes Kormány stabilizálódását.⁵ Lvov és kormánya habozott, késlekedett a várt reformok bevezetésével, nem osztott földet, sőt elkövetett egy súlyos hibát, amellyel a radikálisok malmára hajtotta vizet. A miniszterelnök úgy ítélte meg, hogy szövetségesei felé hűséggel tartozik, és külügyminisztere *Miljukov* a közhangulat miatt erről *titkos jegyzékben* biztosította az Antantot. A jegyzék azonban kiszivárgott, óriási botrány lett belőle, *Miljukov* külügy és *Gucskov* hadügyminiszterek lemondtak, Lvov kénytelen volt átalakítani kormányát, májusban létrejött a *2. Lvov kormány*. Ebbe a kormányba már beléptek a korábban csatlakozott pártokon kívül a mensevikek, az eneszek és az eszerek is, így az *valóban koalíciós kormánnyá vált*, a szovjetekben viszont, fokozatosan többségbe kerültek immáron nevüknek megfelelően a bolsevikok.

Júniusban a kialakult feszült és megoldatlan belpolitikai helyzetet egy külső katonai sikerrel próbálta maga javára billenteni a II. Lvov kormány. *Kerenszkij* hadügyminiszter utasítása alapján *Bruszilov* főparancsnok irányításával óriási offenzívát indítottak, amely azonban Tarnopolnál összeomlott, és a kudarc rengeteg áldozattal (150 000 fő) járt. A vereség konszolidáció helyett éppen az ellenkező hatást váltotta ki, a dühödött tömegek békét követelve utcára vonultak, és az Ideiglenes Kormány tehetetlenségében középük lövetett, (400 halott) majd betiltotta a bolsevik pártot, mert világosan látta, hogy a tömegek radikalizálódásáért a bolsevikok a felelősek. A sorozatos botrányok azonban elsodorták Lvov második kormányát is, és *június 21-én megalakult a Harmadik Ideiglenes Kormány*, talán furcsa módon éppen a súlyos vereségért felelős volt hadügyminiszter *Kerenszkij* vezetésével, aki civilben történész volt.

A föld alá kényszerített radikális szociáldemokraták megkezdték a felkészülést a hatalom átvételére, fegyvereket gyűjtöttek, felkelési forgatókönyveket készítettek, a várható események irányítására titkos katonai bizottságot hoztak létre, amelyben már *Sztálin* és *Trockij* neve is felbukkant, folyt a *Vörös Gárda* felfegyverzése és felkészítése.

³ Mivel a németeknek elvileg, mint ellenséges állam polgárát fogságba kellett volna vetniük, *területenkívüliséget* biztosítottak a vonatoknak, amely így akadálytalanul átmehetett a német területeken, ez volt az bizonyos híres leplombált vagonos történet, ugyanis ha kiszállt volna, német földre lépett volna, és így azonnal letartóztatják.

⁴ Ezt az elméletet még *Trockij* dolgozta ki az első orosz forradalom idején, az 1905-decemberi moszkvai bolsevik fegyveres felkelés leverése után, bár egyesek Leninnek tulajdonítják. Lényege szerint a bolsevikok önmagukban nem elég erősek, hogy megdöntsék a cári rendszert, de krízishelyzetben addig kell élezniük a társadalmi feszültséget, amíg a radikalizálódó tömegek segítségével ez lehetővé nem válik.

⁵ Lenin teóriájában átírta Marx elméletét a közösségi jóléti társadalom létrehozásáról, amelyről a múlt századi filozófus azt tartotta, hogy annak egy fejlett országban kell megtörténnie, Lenin úgy vélte, hogy kapitalista rendszer *leggyengébb láncszeme*, Oroszország szakítható el. Nem volt tekintettel arra, hogy ily módon a Marx által megálmodott jólét közössége helyett csak a nyomor közösségét lehet teríteni osztársadalmi szinten.

Eközben Kerenszkij nem tagadva meg történész mivoltát, elegáns forgatókönyvet készített Oroszország jövőjéről: francia mintára *alkotmányozó nemzetgyűlési választásokat* írt ki október végére, *szeptember 1-re bejelentette a köztársaság kikiáltását*, az államirányítását pedig a választásokig egy *5 tagú direktórium* kezébe kívánta letenni. Egy polgári köztársasághoz azonban erős polgárság kellett volna, amely Oroszországban szinte teljesen hiányzott. Oroszország agrár ország volt, lakosságának több mint 80%-a, közel 100 millió ember még mindig az agráriumból élt. A tömegek a mögé álltak, aki a vágyott *földosztást* megígéri számukra. Ez volt Lenin nagy felismerése, akinek híres mondása: „*ám legyen*” sokak szerint eldöntötte az 1917-es küzdelem sorsát: a bolsevikok ekkor elvben feladva korábbi közös gazdaságok létrehozására irányuló teóriájukat, meghirdették a földosztást, és ezt a propagandájukban intenzíven terjeszteni is kezdték. Másrészt következetesen kiálltak a háború befejezése mellett, és a *béke* volt az a szó a föld mellett, amit a háborúban megfáradt emberek leginkább hallani akartak. Innentől érezhetően mögójük álltak a tömegek, és egyre nőtt a számuk a szovjetekben is: míg korábban illegalitásban alig 5000-en, márciusban is még csak 25000-en voltak, addig októberre már 350 000 tagot számláltak – és nyár végére Moszkvában és az országban mindenütt már nevüknek megfelelően valóban többségek voltak.

Augusztusban magához tértek bénultságukból a *monarchista erők* is. Korábban sokkolta őket a cár letartóztatása, a Monarchia megdöntése, a cári kormány lemondatása, és hosszú hónapokon keresztül csak sodródtak az eseményekkel. Alapvetően két csoportjuk alakult ki, akik együttműködtek az Ideiglenes Kormányokkal, ide tartozott pl. az egykori fekete-százas, a cárt lemondató Sulgin, és azok az ultramonarchisták, akik Oroszországot csak autokrata rendszerként képtudták elképzelni, ők februárban illegalitásba vonultak, vagy egyszerűen csak a passzivitást választották.⁶ Augusztus 12-re a monarchisták Moszkvába tanácskozást hívtak össze, hogy egyesítsék erőiket, és koncepciót dolgozzanak ki a helyzet megoldására. Tanácskozásuk alatt 400 ezer moszkvai vonult az utcára, tüntetve a kongresszus ellen. Magán az értekezleten kiderült, hogy Miklósban már nem bíznak, és vagy egy másik Romanov herceg vezetésével képzelik el a Birodalom helyreállítását, vagy az egész dinasztiaát mellőzve *nyílt katonai diktatúrát* vezetnének be a rend helyreállítása céljából. Talán a tüntetések miatt is, de ez utóbbi álláspont győzedelmeskedett, és a kongresszus a katonai megoldás mellett foglalt állást. Ez az erők végleges polarizációját jelentette. *Augusztusra az illegalitásba szorult bolsevikok proletár, az újjászerveződő monarchisták katonai diktatúrában gondolkodtak, a tetszetős elméleteket alkotó Kerenszkij mögött pedig politikai vákuum keletkezett.* A moszkvai monarchista kongresszus a még intakt katonai erővel rendelkező *Kornyilov tábornokot* bízta meg azzal, hogy semmisítse meg a szovjeteket, de egyúttal az Ideiglenes Kormányt is. A tábornok főként kozákokból álló „vad hadosztályával” augusztus 25-én indult el Szentpétervár felé, s ekkor kiderült, hogy Kerenszkijnek nincs katonai ereje, amivel megállíthatná. A miniszterelnök a közös veszély miatt kényszerűségből megegyezett a szovjetekkel, akik ekkor még szintén nem rendelkeztek fegyveres erővel, ám agitátorokkal, prostituáltakkal, élelmiszerszállítmányokkal felbomlasztották Kornyilov seregét, amely el sem jutott a fővárosig, katonai vezetője *Krimov tábornok* öngyilkos lett, augusztus 30-ra a puccs összeomlott.

Kerenszkij a győzelem után ismét illegalitásba kényszerítette az őt sajátos módszerekkel megmentő bolsevikokat, s bár szeptember 1-én ígéretének megfelelően kikiáltotta a köztársaságot és létrehozta a direktóriumot, majd szeptember 25-én átalakította kormányát, (ez már a negyedik ideiglenes kormány!) az már világossá vált, hogy a monarchisták újabb

⁶ Főként az egykori Fekete Blokk tagjai tartozta ez utóbbi csoporthoz, jellemző képviselőjük volt *Puriskevics*, aki még 1905-ben az Orosz Nép Szövetségét, a legnagyobb szélsőjobbaldali pártot alapította.

bukása után tényleges *a küzdelem a hatalomért az Ideiglenes Kormány és az ekkor már masszív bolsevik többségű szovjetek között fog eldőlni.*

A mensevikek és a mérsékelt ellenzéki erők az alkotmányozó nemzetgyűlési választásokra készültek, és erre kívánták rávenni a munkásságot is, a bolsevikok azonban, mint láttuk már nyár óta készültek a hatalom fegyveres átvételére. *Október 12-én* célegyenesbe fordult a felkészülés, a bolsevik KB 29 tagú *Forradalmi Katonai Bizottságot* hozott létre, amelynek konkrét feladata volt a felkelés megszervezése és lebonyolítása, a KB részéről ezt Trockij irányította, felgyorsították a Vörös Gárda kiképzését is. *Október 16-án létrehozták a Forradalmi Katonai Központot*, amelyet Lenin és Trockij irányított, ez a szervezet vezényelte le később a Petrográdi⁷ felkelést.⁸ *Október 25-re összehívták a II. Összoroszországi Szovjetkongresszust*, mivel a kormány a lázadást erre napra várta, ezért előre hozták egy nappal, és október 24-én éjjel robbantották ki.

Reggelre már elfoglalták a főváros stratégia pontjait, lezárták a Petrográdra vezető utakat, és gyakorlatilag komolyabb ellenállás nélkül birtokba vették a fővárost, a karhatalom átállt vagy passzív volt. Az eseményeket a Forradalmi Katonai Központ az egykori leánynevelő Intézetből a *Szmolnijból* irányította. Az ideiglenes Kormány székhelye a cárok egykori Téli Palotájában volt, ahol a kabinet elveszítve kapcsolatát a valósággal a felkelés időpontjában is ülésezett. Mire a felkelő tömegek odaértek, Kerenszkij miniszterei már csupán néhány tisztiiskolás védelme alatt álltak, akik a később forradalmi mitológiával szemben letették a fegyvert, a IV. Ideiglenes Kormányt gyakorlatilag vér nélkül döntötték meg, tagjait letartóztatták, Kerenszkij elmenekült.

A genezis, a születés pillanatait utólagosan a szovjet történetírás heroizálta, „megszólalt az Auróra ágyúja” súlyos harcokról, a Téli Palota ostromáról írtak, forradalmi mítoszt teremtve ezzel.⁹ A Munkás Paraszt és Katonaküldöttek II, Összorosz Kongresszusa párhuzamosan ülésezett az eseményekkel, a fórum munkájában ismét minden baloldali erő részt vett. Hosszas vita után, amelynek során a mensevikek és az eszerek kivonultak az ülésről, a Téli Palota elfoglalásának hírére *kinyilvánították a szovjethatalmat*, kihirdették a proletárdiktatúrát. Másik két nagyon fontos *dekrétumuk egyike a földről szólt*, amelyben nyári pálfordulásuk után tett ígéretüknek megfelelően földosztást hirdettek, illetve *hitet tettek a háború befejezése mellett.*

A Petrográdi események után felkeléshullám söpört végig az országon, nem mindenhol ment békésen a hatalomátvétel, Moszkvában pl. súlyos harcokra is sor került, november elejére foglalták el a második legfontosabb várost, és december elejére a bolsevikok minden nagyobb központban átvették az irányítást.

Néhány nappal a hatalomátvétel után már megkísérelték megdönteni a frissen kikiáltott szovjethatalmat, október 27-én Kerenszkij a Petrográd alatt állomásozó Krasznov tábornok segítségével megpróbált visszakerülni a hatalomba, aki megindult csapataival a főváros

⁷ Petrográdra az első világháború kitörésekor keresztelték át Szentpétervárt, hogy a nevében németesen csengő „burg” kifejezést egy tisztán szlávra, a „grad”-ra cseréljék.

⁸ A felkeléssel nem mindenki értett egyet, *Kamenyev és Zinovjev* a KB tagjai nem tartották erre érettnek a helyzetet, és megvárták volna az Alkotmányozó Nemzetgyűlés eredményeit, álláspontjukat a sajtóban is nyilvánosságra hozták, így a felkelés ténye kitudódott.

⁹ Néhány évvel később *Szergej Einzeinsten* a kiváló filmrendező megrendezte *Nagy Október* című filmjét, amelynek forgatása során több statiszta halt meg, mint ahány résztvevő a tényleges történelmi események alatt, és ez az alkotás is hozzájárult azutólagos mítosz teremtéshez.

ellen, már Carszkoje Szelot és Gatcsinát is elfoglalta, amikor levették és elfogták, Kerenszkij ezúttal női ruhában menekült. Ugyancsak 27-én a szovjethatalmat elutasító eszerek és jobboldali mensevikek is kirobbantottak a fővárosban egy belső lázadást, ezt 29-re sikerült pacifikálni. Az események hatására a Népbiztosok Tanácsa az új bolsevik kormány, egy önvédelmi szervezet felállítása mellett döntött, ez lett a később hírhedté vált VCSKA, az Összoroszországi Rendkívüli Bizottság, első vezetője Félix *Dzserszinszkij* lett.¹⁰

A bolsevikok eleinte rendkívül népszerűek voltak, *pótolták az elmaradt polgári reformokat*. Első intézkedéseik között államosították az iskolákat, kihirdették a lelkiismereti szabadságot, bevezették a 8 órás munkaidőt, eltörölték a címeket és rangokat, egyenjogúvá nyilvánították a nőket, bevezették a polgári anyakönyvezést és engedélyezték a válást, eltörölték a „törvénytelen gyermek” elnevezést. Ígéretüknek megfelelően *megkezdték a földosztást*. Arra azonban vigyáztak, hogy a földet ne tulajdonba, hanem bérletbe adják, ez már előre vetítette későbbi kisajátításukat, és november közepén megkezdték a kártalanítás nélküli államosításokat.

Október végén a fegyveres hatalomátvétel ellenére megtartották még a régi listák alapján a még Kerenszkij által kiírt *alkotmányozó nemzetgyűlési választásokat*, amelyeken bár baloldali többség született, de a legtöbb szavazatot az eszerek, és nem a bolsevikok kapták.¹¹ Így hatalomátvétel utólagos legalizálása nem sikerült, az *Alkotmányozó Nemzetgyűlést azonban január 5-re mégis összehívták*, abban a reményben, hogy a nem bolsevik többséget rá tudják venni a szovjethatalom támogatására. Miután kiderült, hogy a nemzetgyűlés a forradalmat és annak dekrétumait nem ismeri el, január 6-án a testületet feloszlatták, az alkotmányosság rövid életű kísérlete véget ért. A hatalom kérdése látszott, hogy fegyveres úton fog eldőlni, 1918 tavaszától kibontakozott a polgárháború, amelynek leegyszerűsített képlete az volt, hogy valamennyi politikai erő a bolsevikok ellen.

Ígéretüknek megfelelően a bolsevikok szerettek volna kilépni a háborúból, ez elemi érdekük volt, annak érdekében, hogy levegőhöz jussanak és rendezzék soraikat. December 22-én a német megszállás alatt lévő *Breszt-Litovszkban* megkezdődtek a béketárgyalások, amelyen hamar kiderült, hogy szó sem lehet annexió és hadisarc nélküli békéről, amit a bolsevikok elképzelték, a németek igényt tartottak a háború során megszállt területekre, így Lengyel-Oroszországra, Litvániára, Lettország, Ukrajna és Belorusszia jelentős részére. Miután a Kamenyev majd Trockij vezette békeküldöttség késlekedett az aláírással a németek támadásba lendültek, és újabb területeket foglaltak el, így 1918 március elején a békét már csak sokkal rosszabb feltételekkel sikerült aláírni. A béke aláírása miatt a szerződés ratifikációjakor a baloldali eszerek kiléptek a kormányból, *a koalíciós kormányzás tiszavirág életű időszaka véget ért*, de az új hatalom időt nyert, és megkezdte a Vörös Hadsereg szervezését.

¹⁰ Ennek a politikai rendőrségnek lettek nem kevésbé hírhedt utódszervezetei a GPU, az NKVD, MVD, majd a KGB.

¹¹ A választásokon a baloldali pártok koalíciója 59.6%-ot ért el, ami azt mutatja, hogy legalisan is át tudták volna venni a hatalmat, bár az eredményeket biztosan befolyásolta a néhány nappal korábban lejátszódott forradalom. A baloldali pártok közül az eszerek kapták a legtöbb szavazatot, 40,4%-ot, ez önálló kormány alakítására ugyan nem lett volna elég, de baloldali szövetségeikkel együtt egy koalíciós kormány létrehozására már igen. A bolsevikok 24%-ot kaptak, ami a korábbi illegalitás után nem volt rossz eredmény, de lehetetlenné tette, hogy ezzel utólag legitimálják hatalmukat. A mélyponton lévő polgári pártok mindössze 16%-ot kaptak.

A véres, közel 4 évig tartó polgárháborút a hadikommunizmust bevezető és a nagyvárosokat, az ipari erőforrásokat birtokló bolsevikok megnyerték.¹² Közrejátszott ebben a Központi Hatalmak veresége és az Antant erőinek elfáradása, a nyugati hátszörzágok munkásainak háborúellenessége is. Szovjet-Oroszország Rapallóban csak Németországgal tudott békét kötni az úgynevezett nulla megoldás alapján, és nemzetközileg elszigeteltté vált. Az új kollektivista tulajdonra épülő állam kialakulása 1922 decemberében zárult le, amikor hivatalosan is megalakult a Szovjetunió, amely a történelemben jól ismert módon befolyásolta, meghatározta a XX. század, s benne hazánk történelmét is.

Válogatás a téma bibliográfiájából

- 1917, és ami utána következett. Előadások és tanulmányok az orosz forradalom történetéből. Szerk. Krausz Tamás-Schiller Erzsébet. Ruzsisztikai Könyvek III. Magyar Ruzsisztika Intézet, Bp. 1998.
- Bebesi György: A „Pétervári Oroszország” története. Válogatott szövegek az újkori orosz történelem tanulmányozásához. IPF, Pécs-Szekszárd. 1997.
- Bebesi György: A feketeszázak. Ruzsisztikai Könyvek VI. Magyar Ruzsisztika Intézet, Bp. 1999.
- Bebesi György: A roskatag kolosszus bukása. MOSZT Könyvek 5. MOSZT Pécs, 2011.
- Bebesi György: Birodalom összeomlás előtt. Politikus és közéleti portrék az első világháború előtti Oroszországból. Publikon, Pécs, 2017.
- Dolmányos István: A Szovjetunió története. Kossuth, Bp. 1991.
- Font-Szvák-Niederhauser-Krausz: Oroszország története. Maecenas, Bp. 1997.
- Heller-Nyekrics: Az Orosz Birodalom története. Osiris, Bp. 1996.
- Krausz Tamás: A cártól a komisszárokig. Kossuth, Bp. 1987.
- Krausz Tamás: Lenin. Társadalomelméleti rekonstrukció. Napvilág, Bp. 2008.
- Krausz-Szilágyi: Oroszország és a Szovjetunió XX. századi képes történeti kronológiája 1900-1991. Akadémiai, Bp. 1992.
- Lengyel István: Oroszország – Szovjetunió (1917-1939). IKVA, Bp. 1991.
- Pipes, R: Az orosz forradalom története. Európa, Bp. 1997.
- Radzinszkij, E: Az utolsó cár. Európa, Bp. 1995.
- Robert Service: Lenin. Egy forradalmár életrajza. Park, Bp. 2006.
- Szvák-Niederhauser: A Romanovok. Pannonica, Bp. 2002.
- Utak és alternatívák. Előadások és tanulmányok az 1917-es orosz forradalom 90 éves évfordulója alkalmából. Szerk. Bebesi-Kolontári-Lengyel. MOSZT Könyvek 3. MOSZT-TCE Pécs, 2009.

¹² A polgárháború során likvidálták egy különösen kegyetlen epizód keretében a cári családot is, annak érdekében, hogy nehogy Miklós személye egyesíthesse a vörösök ellen küzdő különféle fehérgárdista erőket. A cár és családja kivégzésével párhuzamosan megindult a nagyhercegek „levadászása” is.

MANGNÉ KARDOS ZITA

A felsőoktatási szakképzés nemzetközi aspektusai

2000 márciusában a lisszaboni folyamat néven elindult munkaprogramban az Európa Tanács megfogalmazta azt a stratégiai célt, miszerint „2010-re Európa legyen a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdasága, amely képes fenntartható gazdasági növekedés elérésére, egyre több és jobb munkalehetőség, nagyobb társadalmi kohézió megteremtésére”. Ennek értelmében a tagállamok és az illetékes szakmai szervezetek kiemelt figyelmet fordítanak az oktatás és a szakképzés fejlesztésére, a résztvevői kör bővítésére és az elért eredmények időközi értékelésére egy ún. nyitott koordinációs módszer keretei között (1.,2.). Tanulmányomban a felsőoktatási intézmények által kínált felsőoktatási szakképzés néhány, nemzetközi sajátosságát és irányvonalát szeretném bemutatni.

Élethosszig tartó tanulás és szakképzés

Mai felgyorsult világunkban egyes szakmák néhány év alatt teljesen eltűnnek, míg új, eddig nem létező szakmák jelennek meg. Ez a trend egyben azt is jelenti, hogy átértékelődött az a munkahelyi elvárás, illetve már nem feltétlenül pozitív a megítélése annak, hogy a munkavállaló az első munkahelyéről menjen nyugdíjba. Jellemző az is, hogy az újonnan keletkező szakmák egyre magasabb végzettséget és egyfajta, sajátos szakképzettséget igényelnek, ami predesztinálja azt a tényt, hogy középtávon fel kell készülnünk a munkahely, esetleg szakmaváltásra. Ez pedig tanulási képességeink folyamatos karbantartását, egy fokozatosan megújuló önképzést igényel, legyen az saját elhatározású továbbtanulás egy magasabb képzési ciklusban, vagy pedig egy vállalati továbbképzés. Így az élethosszig tartó tanulás eszméje uralja ma a világot, ami kiegészül egy szélesebb spektrumú tudásbázis iránti „elvárt” igénnyel. Ez az állandó önfejlesztő folyamat teszi lehetővé számunkra azt, hogy tudásunk és tanulási képességünk kellően rugalmas, adaptív és korszerű maradjon, és ezáltal sikeresen megoldhatjuk a munkahelyváltás problémáját.

Sajnos azonban a képzés és a munkaerőpiac igényei, elvárásai nem mindig találkoznak egymással, nem minden esetben fedik egymást. A képzés által nyújtott készségek inkább akadémiai jellegűek, míg a munkaerőpiac által elvárt készségek (skills) inkább gyakorlati jellegűek. Nagyon fontos a kritikus és önreflexív gondolkodás, amit az akadémiai tudásbázis sok esetben nem tartalmaz. Ez pedig csak folyamatos tanulóssal sajátítható el (3.)

Az Európai Unió élethosszig tartó tanulás eszméjének egyik kiemelkedően fontos eleme tehát a szakképzés, ami lehetőséget nyújt az adott szakmában és a munkaerőpiacon szükséges tudás, készségek és kompetenciák elsajátítására. A szakképzés kielégíti a gazdaság igényeit, növeli a vállalkozói teljesítményt, a versenyképességet, a kutatást és az innovációt, valamint lehetőséget nyújt a résztvevők személyes fejlődésére. Azonban mindezek eléréséhez ki kell alakítani a szakképzést nyújtó szervezetek (munkáltatók, szakszervezetek, kamarák, bizottságok, tanácsok) hatékonyan működő hálózatát. Az Európai Unió kétféle szakképzést különböztet meg:

- 1.) Szakmai alapképzés (I-VET), amely felsőbb középfokú szinten zajlik, iskolai környezetben vagy munkaalapú központokban, például képzőközpontokban vagy vállalatoknál, de mindenképpen azelőtt, hogy a tanuló belépne a munka világába. Nincsen egységesen kialakult rendszer, országonként, az adott ország sajátosságainak megfelelően kidolgozott rendszerekről beszélünk.
- 2.) Szakmai továbbképzés (C-VET), amely az alapképzés, vagy a munkába állás után zajlik. Ennek a képzésnek a célja a már meglévő tudás frissítése, aktualizálása, új készségek átadása, átképzés, valamint a személyi és szakmai ismeretek fejlesztése. Ez a fajta képzés már zömmel munkaalapú, vagyis a munkahelyeken zajlik (4.)

Felsőoktatási szakképzés az EU-ban

Nincs egyértelmű elnevezés a harmadfokú képzés keretei között zajló szakképzésre, de az elmondható, hogy a legtöbb uniós országban létezik ez a képzés, különféle tartalommal és képesítéssel. Az is előfordul, hogy magában az adott országban sincs egyetértés a képzés elnevezésére vonatkozóan.

Az angolban „higher VET” (felsőfokú szakképzés”) néven ismert fogalmat egy szűkebb és egy tágabb értelmezésben definiálhatjuk, azonban mindkettő eset csak az olyan képesítésekre vonatkozik, amelyek a nemzeti képesítési keretrendszer (NQF) valamelyik szintjébe besorolhatóak, valamint az Európai Képesítési Keretrendszer (EQF) 5, vagy az feletti szintjének megfeleltethetőek.

A szélesebb értelemben vett „higher VET” alatt minden olyan képzést értünk, ami az Európai Képesítési Keretrendszer 5, vagy az feletti szintjén van, és ebbe beletartoznak azok a szakképesítések is, amelyeket az Európai Felsőoktatási Térség (European Higher Education Area – EHEA) annak minősít. Eszerint ide tartoznak főként a rövid ciklusú alap-, és a mesterképzési programok is, éppúgy, mint az ezeken a szinteken folyó gyakorlati képzések is.

A szűkebb definíció értelmében azok a szakképesítések tartoznak ide, amelyek az Európai Felsőoktatási Térségtől teljesen kívül esnek, azaz mind az iskolarendszerű, mind pedig az iskolarendszeren kívüli képzések sorolhatóak ebbe a kategóriába.

A résztvevő országokban az alábbi szakképzési rendszerek alakultak ki:

- néhány középfokú oktatást követő, nem felsőoktatási szakképzési programot és képzést a középiskolák végeznek, és úgynevezett nyomonkövetési vagy újraképesítő programként kezelik őket;
- néhány egyéb felsősokú szakképzés hivatalosan is a felsőoktatás részét képezi, a Bologna-ciklus struktúrája alapján épülnek fel, de egyértelmű a szakirány-orientáltságuk, így „szakmai alapképzés” („Professional Bachelor”) és „szakmai mesterképzés” („Professional Master”) néven illetik őket;
- csupán néhány országban található meg az a modell, amelyben a felsőoktatás részeként funkcionál az iskolarendszerű szakmai továbbképzés, amely célja az újraképesítés, a magasabb képesítési szint elérése, valamint a szakmai átképzés;
- és vannak olyan országok, ahol ugyan folytatnak a felsőfokú szakképzésnek megfelelő, de nem iskolarendszerű képzéseket, ám ezek egyenlőre még nincsenek összehangolva egyetlen nemzeti képesítési keretrendszerrel sem.

Általánosságban elmondható, hogy a felsőfokú szakképzést nagyrészt oktatási intézmények nyújtják, és a megszerezhető képesítés a felsőoktatási struktúrába illeszkedik, de találhatunk olyan képzéseket is, amelyeket minisztériumok, illetve a munkáltatók vagy a szakmai szervezetek biztosítanak (ilyenek például a mesterszintű szakképzés). Ezek a képzések nagyrészt állami finanszírozásúak, bár esetenként előfordul a vegyes finanszírozás is (magán és köz). A képzési programokat a képzést nyújtó állítja össze, de gyakran vesznek részt benne az üzleti partnerek is. Ezen képzések fő célja a munkaerőpiacra történő

belépés előkészítése, akár oly módon is, hogy a már munkaerőpiacon lévő munkavállalókat átképzik, vagy pedig az adott szakmában egy magasabb képesítési szint eléréséhez segítik hozzá. A képzések nagy részére a munkaalapú tanulás jellemző. A képzésben résztvevő tanárok és oktatók részéről pedig sok esetben elvárás a szakmai tapasztalat megléte, sőt vannak olyan esetek is, amikor szakemberek végzik az oktatást (5).

A szakképzés nemzetközi szervei

Az 1957-es Római Szerződés 128. §-a már egyértelműen vázolja a tagországok európai együttműködésére való elköteleződést a szakképzésben. Jelenleg pedig a Lisszaboni Szerződés 166. §-a intéz felhívást a tagállamok részére a közös, de a tartalmában és szervezeteiben országonként eltérő szakképzési politika kialakítására. 2002 óta a koppenhágai folyamat keretében zajlik a szakképzés modernizálása. Az Európai Szociális Alap (the European Social Fund) támogatja a strukturális változások finanszírozását, míg a hallgatói és a személyzeti mobilitás az Erasmus + keretein belül zajlanak. Az Európai Unió szakképzési kooperációjának átfogó irányítását a szakképzésért felelős főigazgatók végzik, akik találkozóikon (Meeting of the Directors General for VET and Adult Learning) egyeztetik a tapasztalataikat, megfigyeléseiket és kijelölik a következő irányvonalakat (6).

Az Európai Unió szakképzési kooperációjának átfogó irányítását a szakképzésért felelős főigazgatók végzik, akik találkozóikon (Meeting of the Directors General for VET and Adult Learning) egyeztetik a tapasztalataikat, megfigyeléseiket és kijelölik a következő irányvonalakat (6). A Szakképzési Tanácsadó Bizottságot (Advisory Committee on Vocational Training) 2004-ben hozták létre, főbb feladatai a már létező uniós jogszabályok, programok és szakpolitikák végrehajtásával kapcsolatos ügyekben, a jogalkotási javaslatokban és a szakpolitikai kezdeményezések előkészítésében az Európai Bizottság (European Commission) részére segítség nyújtása, valamint a tagállamokkal való koordináció és véleménycsere (7.)

Az Európai Szakképzésfejlesztési Központ (European Centre for the Development of Vocational Training – CEDEFOP) 1975-ben alakult, decentralizált ügynökség, és az európai szakoktatási és szakképzési politika kialakításában, fejlesztésében és megvalósításában vesz részt (8.) Folyamatosan elemzéseket készít a munkaerőpiaci trendekről, és igyekszik összhangba hozni a munkaerőpiaci kínálatot a munkaerőpiaci kereslettel, egyfajta híd szerepet tölt be a munka és a tanulás világa között. Szakmai támogatásával segíti a szakképzésben résztvevő aktorokat, például közös fórumok szervezésével, ahol a szakképzésben érdekelt összes fél megvitathatja és megoszthatja egymással elképzeléseit annak érdekében, hogy az európai szakképzést és szakoktatást előmozdítsák. Nagy szakmai tudással rendelkező szakértő gárdája segíti a politikai döntéshozókat, az ágazati szereplőket és a tagállamok illetékes hatóságait.(9.)

Az Európai Képzési Alapítványt (European Training Foundation – ETF) 1994-ben hozták létre azzal a funkcióval, hogy a szomszédos országokban támogassa a humántőke fejlődését. A szakképzés részéről ez azt jelenti, hogy a tagállami és a nemzetközi munkaerőpiaci igényekhez igazítva korrigálja a szakképzési kínálatot. A 2017-2020 közötti időszakra két nagy célkitűzést határozott meg: a belső hatékonyság kiépítésére fókuszálva, az élethosszig tartó tanulás eszméjével összhangban a szakképzési rendszer modernizálása, valamint a szakképzési rendszer külső hatékonyságával összefüggésben a szakképzés irányelveinek jelentőségét növelni, és ily módon támogatni a gazdasági és társadalmi kohéziót, a munkába lépést és a legális migrációt (10).

A felsőoktatási intézmény által kínált szakképzés (higher VET) jövőbeni trendjét befolyásoló tényezők

Az adott ország oktatási rendszerében hol helyezkedik el a felsőoktatási szakképzés. A nemzeti képesítési keretrendszer fejlesztése során ugyanis sok esetben vitát váltott ki annak a megítélése, hogy a felsőoktatási szakképzés milyen kapcsolatban áll a többi képesítéssel. Vannak olyan szakképzési rendszerek, ahol egyben kínálnak szakmai alapképzést és felsőfokú szakmai képzést, és gyakori problémát jelent a leendő diákok számára a programok közötti tényleges különbség megítélése.

Annak ellenére, hogy nem egyértelmű a trend alakulása, hiszen egyes országokban növekszik az igény az ilyen, rövid ciklusú képzések iránt érdeklődők részéről, és ezáltal a képzésekben résztvevők száma is dinamikus fejlődést mutat, addig más országokban ez stagnál, vagy éppen csökkenést mutat, általánosságban megfigyelhető, hogy mind a hallgatók, mind pedig a munkáltatók részéről kedvező változás figyelhető meg a képzés iránti igényekre vonatkozóan. Ez nagyrészt a jó munkaerőpiaci kilátásoknak tudható be.

Milyen irányban és mértékben fejlődnek a jövőben a felsőoktatáshoz köthető munkaalapú képzések, ugyanis egyre inkább nyilvánvalóvá válnak a munkaalapú képzések előnyei a munkaerőpiacon, azaz sokkal nagyobb azok elhelyezkedési lehetősége, akik ilyen típusú képzésben vettek részt, hiszen a képzés felerősíti a szakmai identitást is.

A leendő hallgatók gyakran nem tudják eldönteni, hogy a felsőfokú képzést, vagy pedig a felsőoktatási intézmény által kínált szakképzést válasszák. Gyakran előfordul, hogy a felsőoktatásban megszerezhető szakképzési programot egyfajta ugródeszkának tekintik azok, akik nem jutottak be a tényleges felsőoktatásba, azonban van egy olyan réteg is, akiket a magasabb szintű, akadémiai jellegű oktatás nem vonz. (11.)

Az Európai Unió prioritásai a szakképzésre vonatkozóan (2015-2020)

a. A Bruges-i Kommuniké

A Bruges-i Kommunikét (Bruges Communiqué) 2010-ben fogadták el, és számos intézkedést foganatosított az európai szakképzés minőségének javítására. Célja az volt, hogy a munkaerőpiac számára minél adaptívabb, modernebb és vonzóbbá tegye a képzést, ezzel elősegítve a munkába állást, a gazdasági növekedést, valamint a társadalmi kohéziót. A Kommuniké intézkedései által a hallgatók a legmagasabb színvonalú képzést kapják.

Az intézkedések a következő évtized modern és vonzó szakképzésének vízióját vetítik előre, így például azt, hogy bármely életkorban maximális módon elérhető legyen mindenki számára a képzés, lehetőséget nyújtanak a tanulmányok külföldön történő elvégzéséhez, ami által nemcsak a hallgatók nyelvtudása, hanem a magabiztosságuk és az alkalmazkodóképességük is jelentősen javulhat, magasabb színvonalú képzéseket biztosítanak, a hátrányos helyzetű emberek részére hatékonyabb inklúziót kívánnak elérni, valamint azt is szeretnék biztosítani, hogy könnyebben hozzáférhessenek a képzésekhez, és végül, de nem utolsósorban a kreatív, innovatív és vállalkozói szellemű gondolkodásmódot kívánják fejleszteni (12.)

b. A Tanulószerződéses Gyakorlati Képzés Európai Szövetsége

Komoly problémát jelent a fiatalok munkába állása, ezért az Európai Unió Tanácsa kiemelt figyelmet fordít a munkahelyi tapasztalatok megszerzésére, arra, hogy a fiatalok már az oktatás keretein belül megismerkedhessenek a különféle szakmákkal. Ennek okán 2013. július 2.-án Lipcsében létrehozták a Tanulószerződéses Gyakorlati Képzés Európai Szövetségét (European Alliance for Apprenticeships), amelyet az EU elnöksége, az Európai Bizottság és az európai szociális partnerek együttes nyilatkozatukkal hagytak jóvá. A szövetség igen szerteágazóan fogja össze a különféle stakeholdereket, egy multi-stakeholder szervezet, amelynek

célja, hogy egész Európában előmozdítsa a hatékony, tanulószerveződéses gyakorlati képzési rendszereket és kezdeményezéseket. A fiatalok munkanélkülisége leküzdése érdekében az elkötelezett cégek segítenek a fiataloknak elsajátítani azokat a készségeket és kulcskompetenciákat, amelyek segítségével könnyebben munkába állhatnak (13.).

c. A Rigai csúcstalálkozó

2015. június 22.-én Rigában a tagállamok miniszterei megújították a Koppenhágai folyamat alaptételeit, miszerint a szakképzést minőségileg javítani kell, valamint azt, hogy a szakképzés általános elfogadottsága, a képzésben elfoglalt helye emelkedjen. A résztvevők a 2015 és 2020 közötti időszakra 5 főbb irányvonalat jelöltek ki, az alábbiak szerint:

- Mindenféle munkaalapú tanulás elősegítése, különös tekintettel a szakmai gyakorlatra. Ehhez azonban nélkülözhetetlen a szakképzés aktorainak, azaz a szociális partnereknek, a cégeknek, a kamaráknak és a szakképzést nyújtó szervezeteknek a hatékony részvétele. Az innováció és a vállalkozói szellem ösztönzése szintén fontos feladat.
- A szakképzés minőségbiztosítási rendszerének a további fejlesztése, összhangban az Európai Unió szakképzésre vonatkozó minőségbiztosítási ajánlásaival;
- Célja egy rugalmasabb és átjárhatóbb rendszer kialakítása, amelyen keresztül növelhető mind a szakképzéshez, mind a többi képesítéshez való hozzáférés. Ennek megvalósítása érdekében egy hatékony és integrált tanácsadói szolgáltatás létrehozását szeretnék, valamint azt, hogy mind az iskolarendszeren belüli, mind az iskolarendszeren kívüli oktatás validációja rendelkezésre álljon.
- A szakképzési tantervekben felsorolt kulcskompetenciák további megerősítése és hatékonyabb lehetőségek biztosítása ahhoz, hogy ezeket a készségeket mind a szakmai alapképzés, mind pedig a szakmai továbbképzés során el lehessen sajátítani, vagy fejleszteni;
- A szakképzésben résztvevő tanárok, oktatók és mentorok számára biztosítani kell mind a kezdeti, mind a folyamatos szakképzés során a fejlődési lehetőséget (14.).

A szakképzés várható trendjei Európában

Szükséges leszögezni, hogy a szakképzés szerepe, helyzete, értékei és előnyei minden esetben az adott ország sajátosságaitól függenek. Az is fontos szempont, hogy nem mindegyik résztvevő ország indult ugyanabból a pozícióból, azaz egyes országoknak az elejétől kellett kezdeniük, kialakítaniuk a rendszert, míg másoknak „csak” meg kellett erősíteniük a szakképzés szerepét és relevanciáját. Ezek a megállapítások nemcsak a tagországokra, hanem a tagjelölt országokra is érvényesek (15).

Várható, hogy a szakképzés az európai értékeket, a demokratikus polgári tudatot megerősíti, és nemcsak a jelenleg a piacon lévő szakmákra készíti fel a hallgatókat, hanem a jövőben keletkező szakmákra és elvárásokra is. Így az alapképességek, az általános, a soft, a transzverzális és a szakmai kompetenciák egyfajta keverékét fogja biztosítani a szakképzésben résztvevők számára. Ezzel egyidejűleg a képzési kínálat egyre inkább összemosódik, köszönhetően annak, hogy a szakképzés, az általános oktatás, a felsőoktatási szakképzés és a felsőoktatás közötti határok egyre inkább elmosódnak az intézményi profilok, a célcsoportok, a tantervek és a tanulási környezet tekintetében. A munkavállalók élethosszig tartó tanulása elvárás, így az az egyoldalú kapcsolat, amely a szakképzés és a munkaerőpiac között létezik, várhatóan oda-vissza kapcsolattá alakul át, vagyis egy folyamatos feedback fog megvalósulni, ami segítségével a munkaerő-kereslet és a munkaerő kínálat összehangolása megvalósulhat. Ennek megvalósulása érdekében a tagországoknak ki kell

alakítaniuk egy kereslet toltá, gyakorlatorientált, rugalmas és alkalmazkodásra képes szak-
képzési politikát és rendszert. Mivel a technológiák és a munkahelyek változása gyorsabb
ütemben zajlik, mint arra az oktatási rendszerek reagálni tudnak, a szakképzési rendszerek-
nek képeseknek kell lenniük arra, hogy gyorsan és rugalmasan tudjanak reagálni az új és
magasabb szintű képességek biztosítására, és ez minőségileg is megfeleljen az elvárásoknak.
Ehhez pedig erős irányításra van szükség a stakeholderek, a szociális partnerek, a munkálta-
tók és a szakszervezetek részéről, ami az egyre szorosabb együttműködést sürgeti. A tanulási
folyamat elősegítéséhez szükség van új, technológia-alapú oktatási eszközökre és progra-
mokra, így kiemelkedően fontos az innováció és a hatékonyság ebben a tekintetben. A végső
cél pedig az Európai Unió versenyképességének, innovációjának, növekedésének, valamint
a társadalmi kohézióknak az elősegítése és elérése (16).

Felhasznált irodalom

1. European Commission: EU policy in the field of vocational education and training, https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_en (2019.11.14.)
2. European Commission: Study on Higher Vocational Education and Training, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15572&langId=en> (2019.11.14.)
3. European Commission (2018): Advisory Committee on Vocational Training: Opinion on the FUTURE OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING POST 2020, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en> (2019.11.18.)
4. Európai Bizottság: Advisory Committee for Vocational Training (X01803), [online:] <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=1803&Lang=HU> (2019.11.15.)
5. CEDEFOP: A Cedefopról, <https://www.cedefop.europa.eu/hu/about-cedefop> (2019.11.15.)
6. Europa: Európai Szakképzésfejlesztési Központ (Cedefop), https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/cedefop_hu (2019.11.14.)
7. Europa: Európai Képzési Alapítvány (ETF): https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/etf_hu (2019.11.15.)
8. European Commission: Study on Higher Vocational Education and Training, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15572&langId=en> (2019.11.14.)
9. EQUAVET: The Bruges Communiqué, <https://www.eqavet.eu/Aligning-with-EQAVET/Aligning-a-QA-approach/Bruges-communication> (2019.11.14.)
10. Európai Bizottság (2015): A tanulószerveződéses gyakorlati képzés európai szövetsége: cégek és szervezetek vállalják, hogy 140 000 tanulószerveződéses gyakorlati képzési helyet biztosítanak fiatalok részére, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/IP_15_5225 (2019.11.18.)
11. European Commission: RIGA CONCLUSIONS 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015-2020, as a result of the Review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué, https://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf (2019.11.14.)
12. European Commission: Advisory Committee on Vocational Training: Opinion on the FUTURE OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING POST 2020, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>, (2019.11.19.)
13. Kovács István Vilmos (2004): A lisszaboni folyamat és az oktatás, <https://folyoiratok.ofi.hu/uj-pedagogiai-szemle/a-lisszaboni-folyamat-es-az-oktatas> (2019.11.18.)
14. Központi Statisztikai Hivatal (2004): Az élethosszig tartó tanulás, http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/lifelong_learning.pdf (2019.11.18.)
15. Dr. Nagy Márta (2011): Az egész életen át tartó tanulás – lifelong learning (LLL), [online:] { https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_Specialis_andragogia/index.html } (2019.11.14.)
16. Vámosi Tamás (2018): Átmenet a szakképzési rendszerből a munka világába. GlobeEdit, Berlin, 2018, 81 p. (ISBN: 978-613-8-24262-8)

Az én és a Másik a kozmopolita Európában

Az oktatás, a munka, a tudomány és a művészet átalakulása a késő modernitás változó struktúrái és társadalmi dinamikái közepette

Ki vagyok én s ki a Másik? Miként viszonyulunk egymáshoz: az elzárkózó megkülönböztetés vagy a kölcsönös elismerés szemlélete szerint? Hogyan befolyásolják a modernizációs folyamatok ezen egzisztenciális konstellációt? Milyen módon szolgálja a szocializáció és az életvilág-interpretáció négy fő színtere, vagyis az oktatás, a munka, a tudományok és művészetek átalakulása a másság elfogadását, s ezáltal az én emancipációját? Ezen intézményi reformok miként szorgalmazzák a kozmopolita Európa kibomlását? Jelen dolgozat e kérdéseket járja körül röviden, multi-teoretikus, sem lezártságra, sem Igazságra, sem szintetizált valóságmagyarázatra nem törekvő, pusztán a delib-eratív igazságosság-teremtéshez adalékokat kínáló társadalomelméleti érveléssel.

Bevezetés

Hogy milyen Európában akarunk élni, az rajtunk, európai polgárokon múlik. Hogy a modernitás mely fázisát éljük, az azonban saját akaratumunk messze túlmutat. Hiszünk vagy nem valamiféle történelmi teleológiában, kétségkívül létezik egy olyan progresszió, amely megakadályozza, de legalábbis nagyon megnehezíti, hogy kényünk-kedvünk szerint előre-hátra „csúszkáljunk” a modernizációs színterek között. Elhagytuk már régen a pre-modern világot, ahol vallási hiedelmek és rítusok szabtak merev kereteket a társadalmi formáknak, státuszoknak, hierarchiáknak, szerepeknek és relációknak, illetve az együttélés különféle mintáinak és szabályainak. Sőt, egy jó pár évtizede már a klasszikus modernizáció fázisán is túllépni készülünk. Egyszerre globalizálódó és lokalizálódó világunkban a tárgyiasult és nem-tárgyiasult formát öltő áramlások (termékek, szolgáltatások, információk, technológiák, hálózatok, kihívások-fenyegetések, illetve általában az emberek korlátlan „folyása”) nyomán kialakult planetáris függőségek és összekapcsoltságok olyan intézményi absztrakciókat gerjesztenek, amelyek zárójelbe teszik a hagyományos (területi kiterjedtségüket és identitásteremtő vonzerejüket tekintve egyaránt korlátozott jelentőségű) kultúrák referenciaértékét. A tradicionális szemantikákat követve, rutinként elsajátított megismeréseink (ideáink), illetve az azokra alapozott praxisaink inadekváttá válnak ebben a késő modern korszakban: kritikailag felül kell azokat vizsgálnunk, s reflexív módon saját, számunkra működő egyéni mintákat kell helyettük kialakítanunk. Ezen individuális logikák a szubjektivitás felszabadulásához vezetnek, ám az így kibontakozó egyéni sokszínűség (vagyis maga az individualizáció) kiszámíthatatlanságokat gerjeszt. Minél több az egyéni megoldás, annál bizonytalanabbak az interakciók, s minél inkább képesek vagyunk mi, szubjektumok felülkerekedni e kockázatokon azáltal, hogy elfogadjuk mások „mátságát”, annál többet teszünk saját emancipációnkért: hiszen ezzel közben önmagukat is felszabadítjuk a kollektív kényszerek alól, s megteremtjük helyette a kölcsönös elismerés és a szubjektív igazságosság kultúráját. A strukturális változások tehát reflexív egyéni ágenciákat mozdítanak elő, amelyek visszahatnak a struktúrákra. Vagyis önmagunk és az intézmények is kritikai értelemben vett reflexív reformokra kényszerülünk e késő modern világban.

Éppen ezért amikor megválasztani akarjuk, milyen Európában élünk, akkor két lehetőség áll előttünk. Egyrészt destruktív módon küzdhetünk a késő modernitás feltartóztatatlansága ellen: ragaszkodhatunk a hagyományos kultúrák távolságteremtő kereteihez, a bezárkózásra kényszerítő tradicionális szemantikákhoz, s a „vagy-vagy” típusú bináris logikákhoz. Vagy ezzel szemben, konstruktív módon, olyan „kozmpolita” európai intézmények megteremtésére törekedhetünk, amelyek dialektikus előrehaladást követve, az „és-szintén” elve szerint támogatják az egyének és struktúrák többtűsűségét, mégpedig a kölcsönös elismerés, a deliberatív kommunikáció, s a szubjektív igazságosság jegyében. Ha az előbbit választjuk, az nem az európai integráció útja, hanem csupán az Európában élő nemzetek, törzsek és klánok hatalmpolitikai mechanizmusokkal kialakított érdekközössége, ahol az egyének nem lehetnek önmaguk, vagyis szabadok, mivel nem válhatnak autonóm egyéniséggé a szubjektivitás kibontakoztathatóságának hatalmi korlátozása miatt. Ez nem az individuálisan sokszínű, emancipált szubjektumok integrációja egy európai entitásban, legfeljebb valamiféle kollektív képzetek szerint felfogott imaginárius közösségek kényes erőegyensúlya (vagy inkább folyamatosan változó érdekpozíciók szerint ideiglenesen tolerált egyensúlytalansága).

Ha nem egy ilyen, az egyenlőtlenségeket hatalmi játszmákkal és státuszrivalizálásokkal folyamatosan reprodukáló, az egyének szubjektivitására korlátozó struktúrákat kényszerítő, illetve az egyéniség kvalitatív tartalmát standardizált és számszerűsített mérőszámokkal eldologiasító Európában szeretnénk élni, hanem egy, a szubjektumok emancipációját előmozdító kozmopolita entitásban, akkor a késő modernitás hatására lassan átalakuló társadalmi szerepek, viszonyrendszerek, interakciók és dinamikák progresszióját tudatosan is ösztönözni kell reflexív intézményi reformokkal. E beavatkozásoknak különösen hatékonyan kell kibontakozniuk az oktatás, a munka, a tudományok és a művészetek területén.

Jelen dolgozat, normatívan elköteleződve, arra tesz kísérletet, hogy tömören felvázolja e három elméleti érvelés összekapcsolhatóságának lehetőségét. Vagyis azt: (1) az én és a Másik konstellációja miként rejt magában az elidegenedés és az eldologiasodás, illetve azon kritikailag és reflexíven felülemelkedve, az elismerés és az emancipálódás útját; (2) hogyan kapnak ösztönzést ezen individuális törekvések a késő modernitás strukturális, társadalmi és intézményi folyamatai hatására; illetve (3) milyen módon segíti elő e modernizációs fordulat a kozmopolita Európa térnyerését.

Az én és a Másik

Az én mint szubjektum folyamatos ön-alkotással konstruálja, dekonstruálja és rekonstruálja önmagát.¹ Miközben mindannyian követeljük magunk számára ezt a „senki sem mondja meg nekem, ki vagyok” típusú ágenciát, hajlamosak vagyunk elfelejteni: mindenkit ugyanúgy megillet ezen ön-konstitúciós készség. Az egocentrikusság következményeinél van azonban egy átfogóbb probléma is. Nevezetesen az, hogy a szubjektummá válás során bizony a Másik mondja meg nekünk, kik vagyunk. Az én nem önmagában érti meg önmagát, hanem mindig a Másikhoz viszonyítva. Az ön-alkotás ugyanis nem más, mint elméleti pozíciók autopoietikus (narratív és performatív formában megnyilvánuló) elfogadásának (konfirmációjának) és elutasításának (negációjának) sorozata.² E pozíciókat a Másik egzakt

¹ Butler 1997.

² Módos–Sutyák 2012.

és szimbolikus reprezentációi, vagyis a társadalmi közeg konkrét egyénei és absztrakt képmásai jelenítik meg. Az én egzisztenciálisan hozzá van kötve tehát a nem-énhez. Az önalkotás individuális készsége mindig és minden körülmények között társadalmilag keretezett. A szubjektum úgy válik egyéniséggé, hogy ezen az utón a Másik indítja el: nevet ad neki, nemet ad neki, bevezeti egy szimbólumokkal teli világba. Mondhatjuk azt is: az én mielőtt még én lehetne, már Másikká válik a Másik által.³ Éppen ezért az elidegenedés elkerülhetetlen része az egyéni szubjektivitás kialakulásának.

Ezt az elidegenedést kell az ének leküzdenie ahhoz, hogy valóban autonóm szubjektummá válhasson, kivívja önmaga emancipációját, s kitörjön a pusztá spektákulumok világából.⁴ A nehézség, hogy az egyén úgy a nem-ént, mind annak fényében az ént egy kontemplatív, más egzisztenciáktól el- és kiszakadt helyzetből, valamiféle eltárgyasító lencsén keresztül érti meg, ami miatt minden, jelentést és megítélhető tartalmat hordozó, instrumentálisan értelmezett dologként tűnik fel számára.⁵ Olyan ez, mintha a szubjektum önmagát és a Másikat is mindig csak egy töredezett tükörképként látná: soha sem egyben, mindig csupán részek szerint, s e részek jelentését valamiféle általános értelmező szótár alapján olvasná. Az én az egyedüli, aki önmagát énként éli meg, még sincs semmilyen saját apparátus birtokában, amivel hozzáférhetne ehhez az énhez. Mindenki én és mindenki ugyanakkor Másik is e konstellációban.

Ezen elidegenedett szemlélet miatt a szubjektum elvétí a tárgyi, természeti és társadalmi világával való pán-relációs összetartozását, miként azt a készségét is, hogy ténylegesen megalkossa önmaga által e közegeket, illetve azokban önmagát. Minden reprezentál valamit, ami miatt az én prezentációs (konstitúciós) készsége drasztikusan behatárolódik.⁶ Eszszenciális tartalmakat, objektív Igazságokat keres, illetve alkalmaz megismeréseiben és praxisaiban. Nem észlelhet az én episztemológiai kategória-hibákat vagy gyakorlati patológiákat, mivel már ontológiai szinten torzult szemléletet követ. Az irracionális válik racionálissá, az abnormális normálissá. A Másik „esszenciái” (tulajdonságai, diszpozíciói, kompetenciái, képességei stb.) eltárgyasított formában, egocentrikusan megítélhető jelentéssel tűnnek fel, s azokhoz viszonyítva hasonló, dologiasított módon értelmezi a szubjektum önmagát, illetve az önnön mivoltát leíró attribútumokat. Elvétí így nemcsak a Másik egyszeri és egyedi egzisztenciájának fel- és elismerését, de saját szubjektivitását is behatárolja, elsorvasztja.

Nehéz tapasztalatok vezetnek az egyént e patológikus konstelláció azonosítására. Talán nem is érti meg azt teljes mélységében, mégis tudja: kellemetlen, ha mások dologként kezelik, ha egy-egy tulajdonsága, mondása, tette alapján ítélik meg, vagy ha bekategorizálják, miként egy idő után elviselhetetlenné válik a másoknak való megfelelés kényszere, a társadalmi „címek” gyűjtésének versenye, s a szimbolikus javak felhalmozásának véget nem érő hajszája is. Az én rádöbben, hogy más, sokkal több annál, mint amit mások gondolnak róla, illetve ahogy önmagáról vélekedik. Felismeri, hogy a szükségletei nem a saját szükségletei, vágyai nem a saját vágyai, sőt még a gondolatai és az érzései sem biztos, hogy a sajátjai – minden pusztá spektákulum. Megpróbál tehát utat törni „valós” önmagához, ám ekkor újabb hamisságok csapdájába eshet. Hiszen nincs apparátusa, amivel meghallhatna

³ Adorno 1978.

⁴ Debord 2006.

⁵ Lukács 1971.

⁶ Rorty 1991.

„belső hangokat”, megérthetne „belső beszédet”, megfigyelhetne „belső eseményeket”, vagy megérezhetne „belső érzeteket”. Nem tud közelebb kerülni az énjéhez azzal, hogy feltárja a „belsőjét”.⁷ Ez pusztán illúzió. Megannyi élmény elősegítheti az egyén kiegyensúlyozottságát, megnyugvását, oldottságát, inspirációs és motivációs feltöltődését, társas életbeli harmóniáját, továbbá készségét a stressz-kihívásokkal való könnyebb megbirkózásra, általában tehát a szenvedéstapasztalatok enyhülését, amelyek mind növelhetik elégedettségét és boldogságérzetét, ám ezek ettől még nem feltétlenül járulnak hozzá saját emancipációjához. Egyszerűen azért, mert az én autonóm szubjektivitása csak akkor bontakozhat ki, ha az egyén fel- és elismeri a Másik egyszeri és egyedi egzisztenciáját.⁸ Az én szabadsága a Másik szabadságának tiszteletben tartásán múlik: csak akkor lehetek, aki vagyok (helyesebben: aki lenni szeretnék), ha a Másikat felszabadítom a másság dologiasult státuszából. Az énhez tehát a Másik elismerésén keresztül vezet az út. Minden más csak önámítás.

Az én és a Másik teóriája Hegel úr–szolga viszonyrendszerének leírásából bontakozott ki.⁹ Köztudomásúlag e hegeli koncepciót a marxista osztályharc-érvelés alapvető tételként vette át, illetve gondolta tovább a társadalomfejlődés szempontjából. Kevésbé ismert azonban, hogy a *Szellem fenomenológiájában* van egy egyéni, sokkal inkább pszichológiai síkja is az úr–szolga relációnak. A társadalmi szintű interpretáció szerint, az úr kasztjába (vagy a kizsákmányolók osztályába) tartozók és a szolgák (tehát a kizsákmányoltak) egyaránt elismerésre vágnak a másik féltől. A szolgák méltóságukat, szabadságukat, függetlenségüket, emberi egyéniségüket akarják elismertetni, míg az urak pedig kivételes státuszukat, hatalmukat, tekintélyüket féltve követelik önmaguk (és pozíciójuk) számára a tiszteletet. A feloldhatatlan paradoxon, hogy az urak hiába követelnek elismerést a szolgáktól, azt nem kaphatják meg. Nem azért, mert a szolgák erre soha nem lesznek hajlandóak, vagy mert képtelenség ezt tőlük kikényszeríteni. A világtörténelem rácsafol e vélekedésekre, hiszen az urak többnyire megmaradnak státuszukban, miként a szolgák is, s ezt a konstellációt bizony el lehet fogadtatni utóbbiakkal. A paradoxon valós okát sokkal inkább abban kell keresnünk, hogy a szolgáktól kapott tiszteletet az urak soha nem fogják velük egyenrangú féltől nyert elismerésként megélni és értékelni. Az urak így bár urak maradhatnak szimbolikus státuszuk szerint, de nem lehetnek egyének az egzisztenciális egyediségük alapján, mivel a saját, unikális egyéniség elismertetésének előfeltétele, hogy tiszteljük és becsüljük a másik felet, akinek az elismerésére vágyunk. A marxisták ebből azt a következtetést vonták le, hogy csakis a szolgák, vagyis a kizsákmányoltak győzelmével zárulhat az osztályok antagonisztikus küzdelme – ami a kommunizmus megvalósulása lesz.¹⁰

Az úr–szolga reláció egyéni síkon az én és a nem-én, tehát a Másik viszonyaként interpretálható. Az én az úr, aki mindenki szemében (tudatában) autonóm és szabad szubjektum kíván lenni, s ennek elismertetésére vágyik, ám ezt nem kaphatja meg, ha a szolgát, a Másikat instrumentálisan kezelt, felcímkezett, bekegerezte, különféle „objektív” mérőszámok alapján megítélt dologként azonosítja. Az én egyediséget követel magának, de mindenki mást általánosított, szabványosított, determináló logikák szerint standardizált partikuláris kritériumok tükrében lát. E szemlélet és praxis miatt az én igazából még saját magát sem képes szubjektív egzisztenciaként felfogni. Elismertetni vágyott szabadsága arra kor-

⁷ Rorty 1991.

⁸ Levinas 2013.

⁹ Brons 2015.

¹⁰ Az ortodox marxizmus kritikusai azóta már rámutattak ezen érvelés fogyatékoságaira, nagyon egyszerűen azzal, hogy az szolgák közül többen akarnak urakká válni, semmint valós emberi egyenrangúságot megteremtteni.

látozódik, hogy a Másikhoz mért, reprezentációk tükrében elképzelt önmagát egyediségként és egyéniségként akarja elfogadtatni másokkal. Noha félreértelmezett visszajelzések alapján mindez „jóérzéssel” töltheti el, ám saját emancipációjának legfeljebb az illúzióját kergeti, mivel torzult ontológiai beállítódása miatt önnön szubjektivitása valójában a Másikhoz viszonyított imagináció csupán. Az én ön-konstitúciós szabadsága mindaddig korlátozott marad, amíg fel nem ismeri, hogy az eldologiasítás ránézve is ugyanannyira hátrányos kimenetelű. A Másik felszabadítása, a másság dologiasult státuszából való kimenekítése nélkül az én soha nem lesz igazán én, mert a Másiktól nem fogja megkapni azt az elismerést, amit hasonlóképpen nem képes megadni számára.

A késő modernitás fordulatai és azok hatásai a társadalmi státuszokra, szerepekre, dinamikákra

Fentebb az érvelés azt hangsúlyozta: az én emancipációja csakis a Másik felszabadítása által haladhat előre. Ha a szubjektum reflexív és kritikai értelemben felismeri, hogy a Másik eldologiasítása rá nézve is patológikus kimenetelű, s e megismerési logika és praxis helyett, a Másik egyedi és egyszeri egzisztenciájának észlelése és tiszteletben tartása a fontos, akkor ezzel az én önmaga szubjektivitását is kibontakoztatja, hiszen az általa alkalmazott kategorizáló, címkéző, méregető, szabványosító és általánosító referenciák érvényüket veszítik – másra és önmagára nézve egyaránt. Egy ilyen fordulat esetén az autopoietikusan konstruálható, dekonstruálható és rekonstruálható én sokkal inkább képes lesz az ön-alkotás lehetséges elméleti pozícióit végtelennek látni, s így másban és magában is az egyéniséget azonosítani. De milyen hatásoktól várható (remélhető) az egyén reflexív és kritikai ágenciájának előretörése?

E ponton indokolt az elméleti okfejtést a késő modernitás koncepciójára kiterjeszteni, amelyet jelen dolgozat elsősorban Anthony Giddens és Ulrich Beck munkáit felhasználva tesz meg.¹¹ Nevezett szerzők érvelésében közös, hogy a modernitást nem egymástól elszakadt fejlődési szakaszok sorozataként ábrázolják, hanem nagyobb törések nélküli, előrelépő-visszacsúszó ciklikus trendek összefonódottságaként, ahol az utolsó szín mindig párhuzamosan létezik az előzővel, s annak egyfajta lassú, dialektikus meghaladásaként bomlik ki. Ez maga a struktúráció, amely szerint az egyéni ágenciák és az azokat behatároló struktúrák dinamikus kölcsönhatásban állnak: az egyének képtelenek kilépni a strukturális keretektől, de a struktúrák mégsem determináló hatásúak az egyéni ideákra és praxisokra. A struktúráknak kétségkívül van kényszerítő ereje, mégis megváltoztathatóak. Minél inkább képesek az egyének a maguk individuális szintjén eltérni a strukturális keretektől, annál valószínűbb, hogy a struktúrák lassan átalakulnak.¹² Ebből következően Giddens és Beck számára a modernizáció tulajdonképpen az egyén emancipációja, szubjektivitásának fokozatos felszabadulása.

Állításuk szerint a késő modernitás korában olyan változások zajlanak le, amelyek reflexív és kritikai felülvizsgálatra készítetik az egyéneket.¹³ Milyen intézményi fordulatok hatják át tehát a késő modernitást? Elég itt arra gondolnunk, amit mindannyian tapasztalhatunk: arra a párhuzamos globalizációs-lokalizációs sodrásra, amely a jól belakott „kisvi-

¹¹ Giddens 1991; Beck et al. 2003.

¹² Giddens 1984.

¹³ Giddens 1991; Beck et al. 2003.

lágainkat” egyszerre nagyon kitágítja, s ugyanannyira össze is zsugorítja; arra, hogy minden mindennel összefüggésbe, sőt dependens relációba kerül.¹⁴ Különbéféle áramlások (emberek, termékek, szolgáltatások, hálózatok, hírek, információk, események, veszélyek stb. összezsugorításai) kötik össze manapság a világ legtávolabbi pontjait, s legkülönbözőbb egyéneit. Nemcsak a globális jelentőségű történések lokálisan relevánsak így, de a lokálisak is bármikor globálissá válhatnak.¹⁵ Éppen ezért a helyi érvényű struktúrák állandó absztrakciós kihívásoknak vannak kitéve, vagyis globális szinten uniformizálódnak. Ez megkérdőjelezi a hagyományos kultúrák referenciaértékét, hiszen azok a lokális struktúrákba és viszonyrendszerekbe ágyazottak. A tradicionális szemantikák alkalmazhatatlanná válnak, ami számottevő bizonytalanságokkal telíti az egyének szubjektív (személytelen entitásokkal kialakított) és interszubjektív (társas) interakcióit.¹⁶ Nincsenek követhető minták, nincsenek érvényes referenciák. Az individuum magára marad, hogy a rutinjait újragondolja, s újraalkossa. A késő modernitás ezzel tehát reflexív és kritikai felülvizsgálatra készíti a szubjektumokat. S minél egyénibb a reakciónk e helyzetben, annál szabadabb lesz a szubjektivitásuk, s annál gyengébbé válnak az amúgy is megingott hagyományos kultúrák.¹⁷

E változások alapvetően hatnak a társadalmi szerepekre, státuszokra, pozíciókra, viszonyokra, interakciókra. Elsőként említhető a férfi és női szerepek alapvető újraértelmezése. A hagyományos patriarchális szemantikák a késő modernitásban úgy lepleződnek le, mint a nemek közötti igazságtalan és indokolhatatlan egyenlőtlenségek strukturális manifesztáció, mint hím sovíniszta és szexista dinamikák, amelyek egyetlen célja a férfi dominancia fenntartása különféle torzult magyarázatok, érvelések, percepciók és interpretációk által.¹⁸ E patriarchális minták lebontása fokozatosan lehetővé teszi, hogy a Nő többé ne leegyszerűsített, a Férfi ellenpólusának számító bináris kódok szerint definiálódjon (pl.: fizikailag gyengébb, érzékenyebb, romantikusabb, irracionálisabb, törődőbb, kevésbé autonóm, kevésbé rivalizáló, konfliktuskerülő). Mindez hozzájárul a nők emancipációjához: megváltoznak szerepeik (társas kapcsolatokban, családban, társadalomban), státuszaik (oktatásban, munkahelyen, tudományok és művészetek terén), hivatás- és foglalkozásválasztás vonatkozásában, életstílusbeli és fogyasztási konvenciók tekintetében, illetve közéleti és politikai szerepvállalásaik kapcsán is.¹⁹

Azzal, hogy a késő modernitás hozzájárul a nők felszabadulásához, illetve a tradicionális-patriarchális korlátok lebontásához, elősegíti egyúttal a szerelmi kapcsolatok újragondolását is. Sem a hagyományos narratíváknak („örökre együtt”, „közös élet”, „közös jövő”), sem a jogi meghatározásnak (házasság szövetsége) nincs túl sok relevanciája a késő modernitásban. Egyfelől a párkapcsolat nem jelenti feltétlenül férfi és nő szerelmét, a felek nemi hovatartozása/szexuális orientációja nincs kritériumokhoz kötve. Másfelől a párkapcsolatnak nem az absztrakt státusza fontos, hanem a valós kvalitatív tartalma: biztosítja-e egyenlő módon a felek számára a kölcsönösséget, a közösséget, a kiegyensúlyozottságot, a szabadságot, az autonómiát, az egyenrangúságot, a megbízhatóságot, a támogatást, az

¹⁴ Beck 1999.

¹⁵ Giddens 1999.

¹⁶ Beck 1992.

¹⁷ Giddens 1990.

¹⁸ Giddens 1992.

¹⁹ Beck–Beck–Gernsheim 1995.

őszinteséget, a tiszteletet.²⁰ Mivel a mindennapok bizonytalanságokkal telítődnek, a szubjektív és interszjektív interakciók kockázatokkal sűrűsödnek fel, így a szerelmi párkapcsolat mint az egyik legintimebb reláció alapvető feladata az, hogy nyugalmat és harmóniát biztosítson az egyén számára a reflexív és kritikai kompetenciái kifejlesztéséhez.²¹ Az intim viszonyaiban, köztük a szerelmi kötelékében sajátítja el az individuum a Másik egzisztenciális egyediségének és egyéniségének elismerését, vagyis a társadalmi szintű pluralizmus, tolerancia, diverzitás, demokratizmus, szolidaritás, igazságosság és deliberatív konszenzus megbecsülésének alapjait.²² Aki az intim viszonyaiban nem tiszteli a Másikat, az általában sem fogja. Éppen ezért a késő modernitás korszakában nem tekinthető kudarcnak egy párkapcsolat lezárása. Sőt, egy olyan boldogtalan viszonyt, amely nem képes a fent írt kvalitatív tartalmakat biztosítani, le kell zárnia az egyénnek önmaga szabadsága és emancipációja érdekében.

Mindezek miatt a párkapcsolatok státusza is alapvetően átalakul. A párok nincsenek társadalmi nyomás alatt, hogy viszonyukat házassággá alakítsák. Egyfelől jogi értelemben is az élettársi státusz egyenrangúvá válik a házassággal, másfelől kulturális nézőpontból sem képes hagyományos referenciaértékét megőrizni a házasság intézménye. A párok évekig, gyakran évtizedekig élnek együtt anélkül, hogy viszonyukat házassággá formalizálnák.²³ Sőt, a késő modernitásban egyre gyakoribb, hogy a párok nem is költöznek össze, nem alapítanak közös háztartást, sokkal inkább – ősi fogalmaink szerint – csak találkoznak vagy távkapcsolatban maradnak. E mobilizáltság lehetőséget ad arra, hogy eltérő kulturális, nemzeti, etnikai háttérű egyének között is tartós párkapcsolat alakuljon ki, hiszen a viszony fundamentumát nem az állandó fizikai közelség, az együttlét, a mindennapok megszokása, hanem a fent említett kvalitatív tartalmak adják, illetve azok hozzájárulásai az egyén szubjektivitásának kibontakozásához, egzisztenciális emancipációjához. A vázolt tendenciák következtében a gyerekvállalás időpontja kitolódik, s a hagyományos értelemben vett családalapítás és „fészekrakás” esetleg meg sem történik. A gyereknevelés nem bevett formákon és mintákon, hanem a párok dinamikus újrateremtett konszenzusán nyugszik. Emiatt maga a család intézménye is számottevően átalakul a késő modernításban. A tradicionális „apa, anya, gyerek(ek) egy fedél alatt” modellnek nincs többé érvényessége, amennyiben a szülők nemi hovatartozása egyfelől lényegtelen, a homoszexuális párokat is megilleti a házasság, családalapítás, otthonteremtés, mesterséges megtermékenyítés, örökbefogadás, illetve a különféle szociális kedvezmények és juttatások, banki kölcsönök stb. joga, másfelől a gyerekvállalás nem kötelezi társadalmi elvárások által a szülőket arra, hogy összeházasodjanak vagy összeköltözzenek. A felek magánügye ennek gyakorlatát megválasztani.

Szintén a család megváltozó státusza kapcsán fontos kiemelni további három tényezőt. Egyrészt a késő modernításban átalakul a válás értelmezése, amennyiben – ahogy az már előkerült – a racionálisan, emocionálisan, morálisan szükséges szakítás az én-emancipáció feltétele lehet, így a házasság jogi felbontásának folyamatával összefüggésben elvárás, hogy az gyors és egyszerű legyen. Ennek jegyében általánossá válik a házassági szerződés aláírása elkülönített vagyonokról, ingatlan- és ingótulajdonokról, jövedelmekről. Másrészt megváltozik a jelentése a családi szerepeknek is, amennyiben semmilyen alapon nem indokolható a késő modernításban a családfenntartó, jövedelemszerző, karrierépítő, s a gyereknevelő, háztartásvezető, otthonteremtő szerepek szétválasztása. Nyilván mindenemű

²⁰ Beck–Beck–Gernsheim 2002.

²¹ Giddens 1992.

²² Beck–Beck–Gernsheim 1995.

²³ Beck–Beck–Gernsheim 2002.

kapcsolatban, így a szerelmi viszonyban is kialakulnak szerepek, ám ezek statikus rögzülése ellen a feleknek reflexív és kritikai módon tenniük kell. Harmadrészt pedig fontos megemlíteni, hogy általában az erős kötésű családi relációk folyamatosan gyengülnek a késő modernitásban. Egyre ritkábban élnek együtt közös háztartásban a különböző generációk, s egyre kevésbé támaszkodnak egymásra mindennapi ügyeik, problémáik megoldása tekintetében. Sokkal jellemzőbb a szélesen értelmezett materiális és immateriális öngondoskodás formális intézményi kapcsolatokra hagyatkozva.

Oktatás, munka, tudomány és művészet a késő modernitásban

Az iménti fejezet azt tekintette át röviden, hogy a késő modernitás milyen strukturális változások formájában köszönt be, miféle fordulatokat hoz, s azok miként alakítják át a társadalmi szerepeket, státuszokat, relációkat, viszonyrendszereket és interakciókat. Ez utóbbiak az egyéni szubjektivitás felszabadulása felé hatnak, amelyre alapozva az individuális ágenciák kritikai és reflexív módon értékelik újra intézményi közegüket. A vonatkozó reform-beavatkozások számos intézményi területre terjednek ki, amelyek közül négy, az oktatás, a munka, a tudomány és a művészetek szférája alapvető jelentőségű szocializációs funkciójuk miatt. A következőkben ezeket fejti ki röviden, főbb tendenciák és dinamikák szerint a dolgozat.

Az oktatás, az élethosszig tartó tanulás jegyében, az egyén reflexív és kritikai kompetenciáinak elősegítését, illetve folyamatos fejlesztését szolgáló funkciót vesz fel. Eltűnik a rendszerbe való belenevelés, a tekintélytiszteletre való kényszerítés, s az Igazságokon alapuló magyarázatok elfogadtatására törekvő dogmatikus ismeretterjesztés logikája, s helyette megjelenik az egyéniség vállalásának, a deliberatív érvelés, a kritikai hozzáállás, a rendszeres intellektuális felülvizsgálat, a hierarchia mentes partnerség, s a kölcsönös elismerésnyújtás szorgalmazása.²⁴ Frontális oktatás helyett előtérbe kerül már alapfoktól az interaktivitás. A tanárok szerepének a mentori jellege erősödik fel. Az alapismeretek lexikális oktatása mind időben, mind tematikáját tekintve nagyon leszűkül, s sokkal inkább a tanuló egyéni készségei és képességei szerinti gyakorlati, illetve érdeklődésének megfelelő szakterületi elmélyülést lehetővé tevő képzés válik dominánssá. Kiiktatódik az eseti számonkérés, az osztályozás és bekategorizálás, valamint a tanulók egymással való versenyztetése mint eltárgyasító „ösztönző” módszerek alkalmazása, s helyette az oktatók-mentorok és a diákok közötti sokkal elmélyültebb, intenzívebb, nemcsak személyre szabottabb, de alapvetően személyesebb partnersége válik mértékadóvá. Az oktatás mindent átható racionalizációs karaktere háttérbe szorul, mivel az standardizálásra, szabványosításra, „és-vagy” típusú fekete-fehér bináris logikákra támaszkodik, vagyis elidegenedést és eldologiasítást gerjeszt. Előtérbe kerül ezzel szemben a szubjektivitás támogatása, az emocionálisan releváns kvalitatív tartalmakra való összpontosítás, s ezzel az egyéniség felerősítése; egyéniség a többi egyéniség között, s nem azokhoz mérten!

Hasonló értelemben a munkahely merev strukturáltsága, illetve a pozíciók vertikális besztása is értelmét veszíti a késő modernitásban. A csapatmunka, az újítási készség, a kockázatvállalás, az önmegvalósítás, s a projektszellemiség dominál inkább.²⁵ Míg a klasszikus modernizáció idején az óriásvállalatok valóságos monstrumok voltak, sok ezer alkalmazottal, saját struktúrával, „kultúrával” és „társadalommal”, normákat, identitást, valamint életpályát nyújtva-közvetítve a dolgozók számára, addig a késő modernitás megacégei csak papíron léteznek: minden apró üzemek szerint, „céhszerűen” működik, mivel így sokkal dinamikusabb, innovatívabb, kreatívabb, egyedibb és egyénibb a termelés. A dolgozók

²⁴ Beck 1998.

²⁵ Boltanski–Chiapello 1999.

nem a nagy „egész” funkcionálisan differenciált részei többé, hanem elsősorban önmaguk, akik nem árukat termelnek magukat is közben elárusítva (ez a kapitalista elidegenedés útja), hanem saját szellemi kibontakozásukon (szubjektivitásuk kiteljesítésén) fáradoznak önnön emancipációjuk érdekében. A munka szellemi termeléssé változik a késő modernitásban: elvárják az egyéntől, hogy egyedi megoldásokat alkalmazzon, amihez szüksége van kritikai kompetenciáira és reflexív készségeire.²⁶ Azt várják tőle, hogy egyéniségként változtatni, újítani, javítani akarjon, ami okvetlenül magán hordozza a társadalom és az intézmények átalakításának szándékát is. Így a szubjektum nemcsak a szükségletek kielégítésének jelenlegi módozatait vizsgálja felül új termékek, eljárások, megoldások után kutatva, de magukat a szükségleteket is kritikailag számba veszi. Ezáltal a késő modernitás megváltozó munkavilága tulajdonképpen felszámolja, illetve dialektikusan meghaladja a klasszikus kapitalista termelési viszonyokat, s kikezdi az osztálytársadalmi alapzatot is. A szellemi termelők újfajta, a késő modernitásnak megfelelő életfeltételeket, intézményeket, szükségleteket, illetve egyedi egzisztenciákat kezdenek termelni a munkájuk során.²⁷

Az oktatást és a munkahelyt érő változások hozzájárulnak ahhoz, hogy az egyéneknek többféle hivatásai, tudásai, szakmai profiljai legyenek, s magabiztossággal tudjanak váltani azok között. Az individuumok motiválttá válnak a személyes készségfejlesztés lehetőségei iránt, inspirációként fogják fel az új kihívásokat, a komfortzónájukból való kilépést. Mindez egyfajta nomádságot eredményez: a szubjektumok nem telepedhetnek le egyetlen identitásban, egyetlen életstílusban, s egyetlen fizikai-kulturális környezetben. Gyakoriak lesznek az állásváltások és átképzések, rendszeresek a költözések és áttelepülések, szokványossá válik a többnyelvűség és a többes hovatartozás; vagyis úgy az egyén, mind a strukturális környezete és életfeltételei sokrétűvé válnak, amelyeket sokféle perspektívából, sokféleképpen lehet értelmezni, megélni.

Ahhoz, hogy ez így alakulhasson, meg kell változniuk a tudományoknak és a művészeteknek is, hiszen ezek a fő interpretációs szegmensek.²⁸ Mindkét szféra alapvetően demokratizálódik a késő modernitásban. Egyrészt eltűnnek a privilegizált és felkent „kiválasztottak”, akik elitként azonosítják saját státuszukat (a tudományok és a művészetek „papjai” és „papnői”). Mindenki szabadon gyakorolja ehelyett intellektuális és esztétikai készségeit. Másrészt felszámolódnak az egydimenziós, egynyelvű, egyközpontú Igazságok. Decentralizáció és deperiferizáció zajlik le a konszenzusorientáltan pragmatikus igazságosság jegyében (eltűnnek a hegemon trendek: minden a fősodor részévé válik, miközben az fokozatosan felszámolóódik ennek hatására).²⁹ Valamennyi perspektíva egyenlő és érvényes e konstellációban, mindaddig, míg nem törekszik egy másik tudatos kizárására, s ezzel a deliberatív kommunikáció felszámolására. A tudósok és művészek moderátorrá változnak, akiknek a legfőbb feladatuk, hogy a lehető legtöbb embert becsatornázzák az intellektuális és esztétikai igazságosságteremtés diskurzusába.³⁰ A késő modernitásban tehát nem a távolságtartó, egy elvonatkoztatott pozícióból a Valóságot valamiféle esszenciaként megismerni és leírni, leképezni akaró reflektivitás a generatív logika többé, hanem a pán-relációs, reflexív és kritikai beállítódást alkalmazó egzisztenciális összetartozás, ami elutasítja az objektív reprezentációkat, s hangsúlyozza helyettük a szubjektív konstrukciókat.

²⁶ Kapitány–Kapitány 2013.

²⁷ Kapitány–Kapitány 2013.

²⁸ vö.: Lash 1990, 1999; Lash–Urry 1987.

²⁹ Boros 2011.

³⁰ Beck 2005.

A késő modernitás Európája

A giddensi strukturáció azt hangsúlyozza, hogy az individuális szintű reflexivitás kibontakozása feltételezi a struktúrák hasonló változását is, ami tulajdonképpen az intézmények reflexiójaként fogható fel. A késő modern Európa politikai projektjének lényege éppen ez a reflexív reformsorozat. Az integráció csak akkor haladhat előre, ha úgy az európai intézmények, mind az európai kultúra olyan értelemben változik, ami segíti és szorgalmazza az egyének emancipációját, vagyis a szubjektivitásuk korlátozásának felszámolását, az egyéniség szabadságát és elismerését, tehát a tradicionális szemantikák felváltását egy lényegesen univerzálisabb kozmopolitizmussal.³¹ Ez nem szupranacionális vagy poszt-nacionális fordulatot, s nem is föderalizmust jelent. Az elmozdulás alapja sokkal inkább a „vagy-vagy” bináris logikák megkérdőjeleződése (azonosság/mátság, mi/ők, Igazság/Hamisság stb.), s helyettük az „és-szintén” szemléleten nyugvó, kölcsönös elismerést biztosító magyarázatok térnyerése. Ezen Európa és európaiság megvalósulása egy dialektikus metafordulatként fogható fel, amely előfeltételezi, illetve azokat magába olvasztva, reflexíven meghaladja a klasszikus modernizációhoz köthető hagyományos struktúrákat és referenciákat.³² Ugyanúgy a helyi és területi-regionális, mind a nemzeti szintű intézmények és kulturális minták nem felszámolódnak e progresszió során, hanem egyszerűen újfajta jelentést vesznek fel egy európai léptékű kozmopolitizmus integrációs ernyője alatt.³³ Az elismerésen alapuló „és-szintén” szemlélet a kizáró logikák és szemantikák érvényességét támadja, de nem a szubjektum többrétű identitásának jelentőségét, a különféle kollektívák saját kulturális örökségének megőrzését, ápolását és továbbörökítését, vagy a többszintű intézményi struktúrák relevanciáját. Éppen azt segíti elő, hogy az egyének ne korlátozzák be a szubjektivitásukat „vagy-vagy” típusú bináris kódokkal, s ne is legyenek ilyesféle strukturális kényszereknek kitéve.

Mindezekből következően Európa integrációja a késő modernitás korában csak úgy haladhat előre, ha politikai projektként reflexív intézményi változásokat mozdít elő. E kozmopolita jellegű reformok célja az egyének közötti kölcsönös elismerés megteremtése reflexív és kritikai kompetenciáik támogatása révén.³⁴ Európának ezért szorgalmaznia kell a nemek közötti egyenlőtlenségeket megmerevíteni igyekvő patriarchális struktúrák, illetve a torzult igazolási elveikként használt tradicionális korlátok lebontását. Ugyanígy az európai integráció feltételezi az individuális és kollektív szintű jogegyenlőség biztosítását etnikai és vallási hovatartozásra, szexuális orientációra, s politikai beállítódásra való tekintet nélkül. Ezek alapfeltételek a mátság elfogadása és tiszteletben tartása, a diverzitás és az aktív (nem távolságtartó, hanem inkluzív) tolerancia szempontjából. A késő modern Európában nincs helye a férfi dominanciának, nem érvényesíthető a hagyományos (férfi, nő, gyerek) családmódel kizárólagos referenciaértéke, nem lehet igazolni a xenofób érveléseket, a kirekesztő narratívákat és attitűdöket, valamint a bűnbakkereső vádaskodásokat. Hasonló módon nem lehet a tradicionális társadalmi szerepek és státuszok mintaértékére hivatkozva legitimálni a strukturális hierarchiákat és egyenlőtlenségeket, s ezzel elvitatni a társadalmi integráció szempontjából fontos szolidaritás előmozdítását.³⁵

Mindezek miatt a késő modern Európa kiemelt figyelmet fordít a deliberatív jellegű kommunikatív interakciók biztosítására különböző fórumok és platformok megteremtésé-

³¹ Beck–Grande 2007

³² Beck 2006.

³³ Delanty–Rumford 2005.

³⁴ Beck–Grande 2007.

³⁵ Rumford 2007, 2008.

vel. Törekszik az egydimenziós Igazságok helyett, a sokperspektívás konszenzussal kialakított, s minduntalan újratárgyalható pragmatikus igazságosság előmozdítására. Szavatolja a vélemény- és sajtószabadságot, a gyülekezési és egyesülési jogot, a peticionálás és a legális tiltakozás lehetőségét. Reflexív intézményi reformjaival szorgalmazza a transzparen-ciát, az elszámoltathatóságot, az ellenőrizhetőséget, egyáltalában a fékek és egyensúlyok mechanizmusait. Mindezek mellett a demokratizmust elősegíteni igyekszik a direkt bevo-nás és a civil aktivizmus révén is, tudva azt, hogy a hatalomgyakorlás és az állampolgárok közötti távolságnövekedés egyfelől a politikai szféra és a politikai kultúra informális tor-zulásához, másfelől legitimáció- és bizalomvesztéshez vezet. A késő modern Európa szem előtt tartja, hogy a stratégiai és policy-döntések előkészítéséhez, megtárgyalásához és meg-hozásához nem reflektív, tehát valamilyen elvonatkoztatott pozícióból szakmailag és poli-tikailag cáfolhatatlanul megalapozott objektivitásra van szükség, hanem éppen ellenkező-leg az egzisztenciális összetartozást tudatosító, reflexív és kritikai szubjektivitások kölcsö-nös elismerésére és megvitatására.

A párhuzamos globalizáció és lokalizáció teremtette áramlások, összekapcsoltságok és függőségek miatti bizonytalanságokat a késő modern Európa nem úgy próbálja kezelni, hogy a bezárkózás, az izoláció, s a protekcionizmus útját választja. A kockázatmenedzs-ment alapja ehelyett a reflexív intézményi változás, ami visszaerősíti a hasonlóan előfelté-telezett egyéni emancipációs törekvéseket.³⁶ Ez előre fele történő haladás, amennyiben a bizonytalanságok fokozását jelenti, hangsúlyozva, hogy ezen eshetőségek jelentős részben csak a tradicionális logikák és szemantikák tükrében bírnak kockázattartalommal. Ha a hagyományos kultúrák referenciaértéke elhomályosul, s annak helyét átveszi egy kozmo-polita univerzalizmus, akkor a késő modernitás kihívásai is más megvilágításba kerülnek. Ezért Európának ösztönöznie kell az áramlások minden – tárgyiasult és nem-tárgyiasult – formáját, beleértve az emberek, termékek, szolgáltatások, tőkék, tudások, vállalkozások, információk, s talán legfontosabbként az individuális szubjektivitások szabad áramlását. Ehhez szükség van az oktatási és foglalkozási lehetőségek megnyitására, a többnyelvűség elősegítésére, az egyének intellektuális és esztétikai hozzájárulásainak, általában tehát szellemi tevékenységeik szorgalmazására, valamint nomád életvitelszerű sokrétűségük ösztönzésére, összességében tehát az individuális reflexivitás és kritikai kapacitás kibon-takozásának, a kölcsönösen elismert szubjektivitás emancipációjának támogatására. Eu-rópa integrációja nem társadalmi csoportok, klánok, törzsek, vagy nemzetek strukturálisan kiegyensúlyozott erő- és hatalompolitikai együttműködésén múlik, hanem az egyéni diver-zitás szabadságának tiszteletben tartásán, illetve az ehhez szükséges reflexív és kritikai ágencia individuális készségén, s annak intézményi visszaerősítésén. A „vagy-vagy” típusú kódolások helyett meg kell erősíteni az „és-szintén” szemléletű pragmatikus igazságosság emancipációs alternatíváját. Egzisztenciális összeláncoltságunk miatt az én szabadsága előfeltételezi a Másik szabadságának elismerését. Az egyetlen európai út ezért a másság elfogadása, s inkluzív tisztelete.

Köszönetnyilvánítás

Jelen munka az NKFIH által támogatott „Az Európai Unió normatív szerepvállalása” c. kutatás része (a PD124706 számú projekt a Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alapból biztosított támogatással, a PD17 pályázati program finanszírozásában valósult meg).

³⁶ Beck 2006.

Felhasznált irodalmak

- Adorno, Theodor W.: *Minima Moralia*. London: Verso, 1978.
- Beck, Ulrich: *Cosmopolitan Vision*. Cambridge: Polity Press, 2006.
- Beck, Ulrich: *Power in the Global Age*. Cambridge: Polity Press, 2005.
- Beck, Ulrich: *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage, 1992.
- Beck, Ulrich: *What Is Globalization?* Cambridge: Polity Press, 1999.
- Beck, Ulrich: *World Risk Society*. Cambridge: Polity Press, 1998.
- Beck, Ulrich – Beck-Gernsheim, Elisabeth: *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage, 2002.
- Beck, Ulrich – Beck-Gernsheim, Elisabeth: *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press, 1995.
- Beck, Ulrich – Bonss, Wolfgang – Lau, Christoph: The Theory of Reflexive Modernisation. *Theory and Society*, 2003/2. 1–33.
- Beck, Ulrich – Giddens, Anthony – Lash, Scott: *Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Cambridge: Polity Press, 1994.
- Beck, Ulrich – Grande, Edgar: *Cosmopolitan Europe*. Cambridge: Polity Press, 2007.
- Boltanski, Luc – Chiapello, Éve: *New Spirit of Capitalism*. London: Verso, 2005.
- Boros János: *Demokrácia és szabadság. Filozófiai írások a demokrácia megerősítéséhez*. Veszprém: Iskolakultúra, 2011.
- Brons, Lajos: Othering, an Analysis. *Transcience*, 2015/1. 69–90.
- Brons, Lajos: Othering, an Analysis. *Transcience*, 2015: 6 (1). 69–90.
- Butler, Judith: Esetleges alapok: A feminizmus és a posztmodern kérdés. *Thalassa*, 1997: 8 (1). 11–31.
- Debord, Guy: *A spektakulum társadalma*. Budapest: Balassi, 2006.
- Delanty, Gerard: Multiple Europes, Multiple Modernities: Conceptualising the Plurality of Europe. *Comparative European Politics*, 2016/4. 398–416.
- Delanty, Gerard – Rumford, Chris: *Rethinking Europe: Social Theory and the Implications of Europeanization*. Abingdon, New York: Routledge, 2005.
- Giddens, Anthony: *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity, 1991.
- Giddens, Anthony: *Politics, Sociology and Social Theory: Encounters with Classical and Contemporary Social Thought*. Cambridge: Polity, 1995.
- Giddens, Anthony: *Runaway World: How Globalization is Reshaping Our Lives*. London: Profile, 1999.
- Giddens, Anthony: *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity, 1990.
- Giddens, Anthony: *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*. Cambridge: Polity, 1984.
- Giddens, Anthony: *The Transformation of Intimacy: Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*. Cambridge: Polity, 1992.
- Kapitány Ágnes – Kapitány Gábor: *Szellemi termelési mód*. Budapest: Kossuth, 2013.
- Lash, Scott: *Another Modernity. A Different Rationality*. Oxford: Blackwell, 1999.
- Lash, Scott: *Sociology of Postmodernism*. London: Routledge, 1990.
- Lash, Scott – Urry, John: *The End of Organized Capitalism*. Cambridge: Polity Books, 1987.
- Levinas Emmanuel: *Humanism of the Other*. Chicago: UIP, 2013.
- Lukács György: *Történelem és osztálytudat*. Budapest: Magvető, 1971.
- Módos Ádám – Sutyák Tibor: Alanyeset. Michel Foucault szubjektum-felfogása. *Imágó*, 2012: 2 (23). 33–54.
- Rorty, Richard: *Objectivity, Relativism and Truth: Philosophical Papers I*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.
- Rumford, Chris: *Cosmopolitan Spaces: Europe, Globalization, Theory*. Abingdon: Routledge, 2008.
- Rumford, Chris: *Cosmopolitanism and Europe*. Liverpool: Liverpool University Press, 2007.

Tudásmenedzsment lehetőségei a felsőoktatásban

– az egyetem, mint tanulószervezet –

A felsőoktatási intézményeknek – hasonlóan a versenyszféra gyakorlatához –, ha eredményesen akarnak működni napjaink folyamatosan és gyorsan változó világban, akkor képesnek kell lenniük az adaptációra. A politikai és jogi környezet meghatározó jellege, valamint az erős munkaerőpiaci és társadalmi elvárások nyomása közé ékelődött egyetemek számára olyan új megoldási módok állnak rendelkezésre, amelyek a magánszféra intézményeiben is hatékonyan működnek. A szervezetek életében nem újkeletű a tudásmenedzsment fogalma, amelyet a szervezeti tanulás és tanulószervezetek jelenségével definiál a szakirodalom és a gyakorlat. Kulcsszavak: felsőoktatás, tudásmenedzsment, tanulószervezet, jó gyakorlatok

Bevezetés

A felsőoktatási intézmények csak akkor lehetnek „hatékonyak” a gyorsan alakuló gazdasági és társadalmi környezetben, ha képesek a megújulásra. Az egyetemek a tudásalapú gazdaság és társadalom fontos szereplői. Egyrészt a magasan kvalifikált (kompetens) munkaerő kibocsátói, másrészt az innovációhoz és versenyképességhez nélkülözhetetlen tudás előállítói és terjesztői.¹ Ha hazánk a régiós, és a nyugat-európai versenyhelyzetben hosszú távon is szeretné megállni a helyét, akkor olyan felsőoktatásra van szükség, amely széles körben, magas minőségben teszi elérhetővé mindazokat az ismereteket, amelyek megfelelő alapot jelentenek a tudásgazdaságban való érvényesüléshez.² A hazai felsőoktatási piac folyamatosan átalakulóban van. A politikai és jogi környezet meghatározó jellege³, valamint a társadalmi és a piaci (munkaadói) elvárások nyomása közé ékelődött egyetemek számára olyan új megoldási módok és eszközök állnak rendelkezésre, amelyek a magánszféra intézményeiben már hatékonyan működnek. Ez az eszköz nem más, mint a tudásmenedzsment tudatos és tervszerű alkalmazása az egyetemi szervezeti kultúrában.⁴

„Tudásmenedzsment nélkül nem létezik tanulószervezet és fordítva, eredményes tudásmenedzsment tanulószervezet nélkül nem lehetséges”⁵ Halász Gábor szavai nyomán cikkünkben definiáljuk az alapvető fogalmakat a tudásmenedzsment témaköréből, foglalkozunk annak jelentőségével az egyetemi kultúrában. Gyakorlati példáinkon keresztül rövid helyzetképet adunk arról, hogy milyen szinten tekinthető tanuló szervezetnek a felsőoktatás intézményrendszere. Bemutatjuk a közelmúlt kutatási időszakának jó gyakorlatait egy hazai magán felsőoktatási intézmény példáján keresztül.

¹ Erdős Katalin: Felsőoktatás és innováció: spin-offok és vállalkozó egyetemek Magyarországon – Vannak vagy nincsenek? <https://akademiai.com/doi/pdf/10.1556/2063.27.2018.2.5> p. 225, (letöltés ideje: 2019. 10. 21)

²Fokozatváltás a felsőoktatásban <https://www.kormany.hu/download/d/90/30000/felsőoktatási%20konceptio.pdf> (letöltés ideje: 2019. 10. 21.) p. 10 – 13.

³ pl.: 2020-tól kötelező feltétel lesz a nyelvvizsga és az emelet szintű érettségi a felsőoktatásba való belépéshez

⁴ Zádori, (2017) pp. 80-93.

⁵ Halász Gábor (2007): Tanulószervezet – eredményes oktatás, Új Pedagógiai Szemle, 2007, 7/3. p.43

Alapfogalmak: tudásmenedzsment, szervezeti tanulás és tanulószervezet

A szakirodalom szerint a *tudásmenedzsment* az intézményi szellemi tőke növelését célzó törekvések összessége, egyben a tudástőke létrehozásának, megtartásának, megosztásának és felhasználásának alapvető módja.⁶ Elsődleges célja, hogy keretet adjon egy szervezet szellemi javainak minél hatékonyabban történő kiaknázására és felhasználására.

A szervezet és intézményi tudáskezelés alapvető feladata ezáltal, hogy:

- részletesen feltárja és megszüntesse a szervezeten belül fellelhető információs hézagokat,
- a szervezet valamennyi tagját bevonja az információgyűjtési tevékenységbe, így egy kifinomult és etikus információgyűjtő rendszert építsen ki,
- megtervezze és kiépítse a szervezet kommunikációs csatornáit,
- olyan szervezeti kultúrát igyekezzen kialakítani, ahol a tudás megosztása, a folyamatos tanulás és ismeretszerzés, a szervezet tudásbázisának állandó építése a napi munkafolyamatok szerves részét képezik.

A tudásmenedzsment rendszerek feladata három összetevő (jelleg) mentén értelmezhető:

- 3.) elsődleges feladata, hogy a megfelelő információt nyújtsa az érintetteknek;
- 4.) ebből következik a másodlagos jelleg, miszerint ezzel a folyamattal segíti az új tudás létrehozását és megosztását a szervezetben;
- 5.) az első kettő folyamánya a harmadlagos jelleg, azaz a sikeres folyamat eredményeként mérhetően javul az egész szervezet és benne az egyének teljesítménye, hatékonysága.

Peter Senge⁷ szerint a *tanulószervezet* olyan szervezetet jelent, amely jövőjének kialakítása érdekében folyamatosan növeli, erősíti alkotókedvét és tehetségét, azaz a benne érintett közreműködők megújuló formában képesek tekinteni magukra és a környezetükre. Ennek megfelelően a tanuló szervezeteket az alábbi kompetenciákkal jellemezhetjük:

- képesség a világban zajló folyamatokat egy rendszerben látni és eszerint cselekedni,
- képesség az alkotásra, megújulásra, innovációra és szervezethez való kötődésre,
- elsősorban az érzelmi kompetenciák mentén vezérelt szervezeti kultúra jellemzi.

A *szervezeti tanulás* maga a folyamat, ahol a szervezetek feltárják, elemzik, és korrigálják az esetleges nehézségeket, hibákat. A szervezeti tanulás elsődleges meghatározója a szervezeti kultúra jellege.

Tanulószervezet és tudástranszfer a gyakorlatban

A bevezető gondolatokban már említett szervezeti rugalmasság és adaptáció elsősorban azt jelenti a gyakorlatban, hogy maga a szervezet képes definiálni azon folyamatait, amelyek a technológia változása miatt kevésbé hatékonyak, valamint ennek folytatásaként képes megteremteni a szükséges új tudásanyagot, amely a változást indukálja.⁸

Ennek megvalósításához megfelelő eszközök állnak rendelkezésre a szervezetben, csak tudni kell alkalmazni őket a cél érdekében. Cikkünk témája igen népszerű, és széleskörű

⁶ Bencsik Andrea: A tudásmenedzsment elméletben és gyakorlatban, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2015. ISBN: 9789630595896 pp. 320

⁷ Senge, Peter M. (1998): Az Ötödik alapelv, HVG kiadó, Budapest, ISBN: 963-7525-15-7 pp. 5., 17 (eredeti mű: The fifth discipline 1990-ben jelent meg, majd 2006-ban)

⁸ Zádori, Iván – Nemeskéri, Zsolt. (2016):) pp. 17-35.

publicitással rendelkeznek, melyek közül a már idézett Peter M. Senge munkásságát emelhetjük ki. Az ötödik alapelv című művében – amely a téma alap szakirodalmának számít – részletesen foglalkozik a tanulószervezetek jelenségével. A szerző definíciója szerint a tanulószervezet olyan közösséget jelent, ahol az egyének képességeik folyamatos kiterjesztésére törekcszenek, az új gondolkodásmódok táptalajra találnak, támogatásban részesülnek, a kollektív elképzeléseknek tág teret biztosítanak, és az emberek a közös tanulás képességének elsajátításában is motiváltak.⁹ Ennek megfelelően tehát a tanulószervezet azt jelenti, hogy a szervezet törekszik saját fenntarthatóságára, amely érdekében jellemző rá az alábbi „öt alapelv”:

- 1.) a rendszergondolkodás,
- 2.) a gondolati minták,
- 3.) a személyes kiválóság,
- 4.) a közös jövőkép kialakítása,
- 5.) a csoportos tanulás.

Mindez azonban nem működhet anélkül, hogy ne lenne támogató a szervezeti kultúra. A tanulószervezet alapja a tudás és az információ megosztása annak érdekében, hogy mind az egyén, mind pedig az egész szervezeti egység folyamatosan fejlődni tudjon. Ha a tanulószervezetek a már említett öt alapelv szerint működnek, akkor az alábbi értékekkel is jellemzőek rájuk:

- rendszerben való gondolkodás,
- önfejlesztés-önirányítás,
- közös jövőkép megalkotása,
- belső meggyőződés,
- attitűdváltozás,
- csoportos tanulás és team munka.

Mindegyik fenti jellemző alapvetően szükséges ahhoz, hogy meg lehessen valósítani a szervezeti célok fokozatos elérését, az eredményesség fokozását.

Senge az általa definiált alapelveket három alapvető képességbe ágyazta bele, amelyek nélkül nem működhet a rendszer:

- 1.) a komplexitás-kezelés,
- 2.) az aspiráció és
- 3.) a párbeszéd.¹⁰

Az egyetem, mint tanulószervezet

A fentiek alapján egyértelmű, hogy a tanuló szervezeti modell alapja egy támogató szervezeti kultúra megléte. A felsőoktatás vonatkozásában, ha történetiségében nézzük a szervezetiértelmezéseket, akkor a 21. század egyeteme nem más, mint a „vállalkozó egyetem” modelljének megtestesítője.¹¹ Jellemzően a 90-es évek végétől – köszönhetően a már említett adaptációs képességnek – a felsőoktatásban is hangsúlyossá vált a külső tényezők szerepének felértékelődése, a munkaerőpiaci szereplők és a társadalom elvárásainak figyelembe vétele, stratégiai menedzsment szemlélet fókuszba kerülése és a minőség kérdése.¹²

⁹ Senge, Peter M. (1998): Az Ötödik alapelv, HVG kiadó, Budapest, ISBN: 963-7525-15-7 p. 214–233.

¹⁰Stocker M. (2004): Tanuló szervezetek a fenntartható fejlődésért, Menedzsmentforum, <http://www.mfor.hu/cikkek/cikk.php?article=14289> (2004.05.27) p. 56 - 67

¹¹ Horváth László: A felsőoktatási intézmény, mint tanulószervezet (PhD disszertáció, témavezető: prof. dr. Halász Gábor), https://ppk.elte.hu/dstore/document/111/Horvath_Laszlo_disszertacio.pdf (letöltés ideje: 2019. 10.21.) p. 59.

¹² Zadori, Ivan (2017): pp. 13-24.

Ezt az időszakot megelőzően nagyon hosszú időn keresztül tudtak a felsőoktatási intézmények hasonló (majdnem azonos) struktúrákkal és működési funkciókkal fennmaradni. Napjainkban mindez átalakulóban van, hiszen a jelen gyorsan változik, és összetett kihívásokat támaszt az egyetemek számára. E külső hatások igénylik a tanulószervezeti modell működését, elsősorban nem a divatos menedzsment irányzat megléte, hanem a változások támogatása érdekében. A felsőoktatási intézmények szükségszerűen egyre inkább tudásuk menedzselése felé kell, hogy forduljanak, hiszen a tudás a szervezetek legfontosabb erőforrása. A tanuló szervezetek általános jellemzője, hogy felhalmozott tapasztalatai alapján képes önálló, új tudást létrehozni, azokat a szervezeten belül minden érintett számára hozzáférhetővé tenni.

Mindezek alapján gondoltuk végig, hogy az egyetemi szervezeti kultúra és az érintett szereplők miként idomulhatnak – jellegüknél fogva – a Senge által megalkotott „öt alapelv”-hez:

1. Rendszergondolkodás

A rendszerekben való gondolkodás egy szemlélet a szervezet részéről, amelynek elsődlegesen az a célja, hogy a szervezet résztvevőinek gondolkodását a nagyobb összefüggések átlátására irányítsa. Ennek megfelelően a szervezet és tagjai a döntéseinknél a hosszabb távú, tovagyűrűző hatásokra koncentrálnak, cselekedeteinket pedig a mélyben húzódó tendenciák és összefüggések ismeretében határozzák meg. Az egyetemi szervezeti élet jellemzője, hogy nem pusztán lineáris ok-okozati kapcsolatok jellemzik, hanem hálózat-szerűen összefüggő kapcsolatok és folyamatok. A rendszergondolkodás elsajátításához mindenképp gondolkodásmód-váltásra van szükség a szervezet vezetői és a benne közreműködőknél (oktatók, menedzsment, adminisztratív állomány). Ez teszi lehetővé az új problémamegoldási módok, újszerű elképzelések létrejöttét.

2. Gondolati minták

Ide tartozik a belső meggyőződés és az attitűd, a gondolati minták, azaz a feltételezések, előítéletek, történetek, melyeket magunkban hordozunk. Ez a mi észlelésünk a világról, a világról alkotott képünk formálása. Az egyetem, mint minden szervezet az egyéni gondolati minták gyűjtőhelye, amely a mi értelmezésünkben nem más, mint a szervezet belső kultúrája, értékteremtő képessége. A szervezetekben gyakran tapasztalható, hogy az új felismerésekből és ötletekből azért nem lesz valóság, mert azok nem illeszkednek a korábbi gondolkodásmódhoz és az uralkodó szemlélethez. A gondolati minták a szervezeti kultúra mélyebb rétegeit képezik, ha ezeket nem frissítjük, akkor a szervezet nem lesz képes a változó környezet kihívásainak megfelelni.

3. Személyes kiválóság

A felsőoktatási szervezetek életében nagyon hangsúlyos az abban közreműködők személyes kiválósága, azaz az önfejlesztésre és az önirányított személyes hatékonyság-fejlesztésre való törekvése. Az egyetem célja e tekintetben a szervezeti tagok tanuló- és fejlődőképességének kibontakoztatása, hiszen a tanuló szervezet egyéni alapját a személyes jövőképük elérése érdekében tevékenykedő alkalmazottak jelentik. A szervezeti innováció kulcsai a tanuló szervezetben érett, önmegvalósító személyiségek, akik folyamatosan törekszenek személyes hatékonyságuk fejlesztésére. Ez jellemző rájuk a work-life balance mentén mind feladataik elvégzésében, mind társas kapcsolataikban, legyen szó munkáról vagy magánéletéről. A tanuló szervezetben a személyes irányítás, az önmegvalósítás nemcsak a felső vezetés privilégiuma, hanem az alkalmazottak lehető legszélesebb körének sajátja. A személyes kiválóság alapelve az emberrel foglalkozik, azzal, hogy ki-ki egyénileg miként érheti el magasabb rendű céljait, saját, önmeg-

valósításon alapuló személyes boldogságát. Ahhoz, hogy a szervezeten belül jelentős változtatásra kerüljön sor, szükséges, hogy a szervezet tagjainak egy kritikus tömege részt vegyen ebben a folyamatban, maga is változtasson mindennapi rutinjain. Ennek alapfeltétele, hogy a folyamatban érintett személyek értsék a változtatás lényegét, elfogadják annak szükségességét, és ennek alapján akarjanak is változtatni. A szervezet csak a tanulni akaró embereken keresztül fejlődhet, vagyis egyéni tanulás nélkül nem lehetséges szervezeti tanulás.

4. Közös jövőkép

Csak olyan szervezeti jövőképnek van mozgósító ereje, amely valóban közös, amely tehát a személyes jövőképre épül. A tanuló szervezetek jövőképének éppen ezért magába kell foglalnia az alkalmazottak személyes céljait, és elég nagy kihívásnak kell lennie ahhoz, hogy a munkavállalók csak közös erőfeszítéssel legyenek képesek megvalósítani azt. A közös jövőkép megalkotása azonban nem egyszeri tevékenység, hanem állandó feladat. A szervezet akkor működhet jól, ha van célja. Az azonosságtudat és a közös sors összeköti az alkalmazottakat. Ezért alapvető fontosságú a küldetés, jövőkép és a jövőbeni elvárások meghatározása az egyéni és a szervezeti célok összhangja mentén.

5. Csoportos tanulás, team-munka

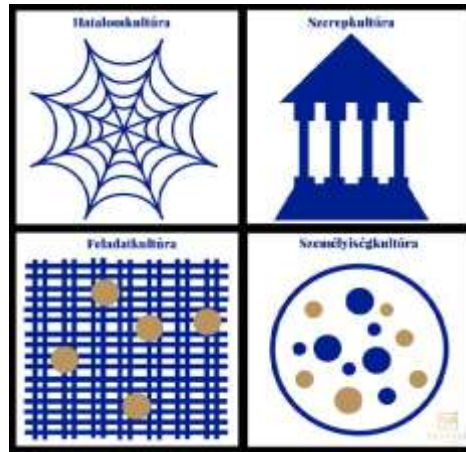
A tanuló szervezetekben olyan tanulócsoporthoz van szükség, amelyek képesek felgyorsítani tagjaik egyéni fejlődését, és a közös jövőkép elérését is biztosítják. A jó tanuló csoportok egyik legfontosabb jellemzője a párbeszéd, a közös gondolkodás, közös építkezés képessége. A csoportos dialógus során a gondolatok áramlásából úgy alakul ki egy közös helyzetértelmezés és akcióprogram, hogy közben nem érzi magát senki sem feleslegesnek. A dialógusban az egyének inkább gazdagodnak, hiszen rengeteg olyan inspiráló vélemény és megnyilvánulás éri őket, amely saját személyes fejlődésüket is elősegíti. A felsőoktatási intézmények eredendően alkalmasak a tanulószervezeti modell megteremtésére, csak nyitott – jövőbe mutató – attitűddel szükséges a folyamatokat áttekinteni. Különös értéke lehet az egyetemeknek, hogy az a tudástőke, ami felhalmozódik a szervezeti keretek között, nem csak a hallgatók, hanem az egyetem, mint szervezet hasznára is válhat.

Jó gyakorlatok dióhéjban az öt alapelv mentén

A Budapesti Metropolitan Egyetem (METU) – mint hazánk elsőszámú magánegyeteme – élen jár az innovációban, és ennek mentén a tanulószervezeti modell megvalósításában. A szervezetről alapvetően elmondható, hogy a Handy féle szervezeti kultúra modellek¹³ közül egyre inkább a „feladatcultúra” jellemzi. Az egyetem törekszik arra, hogy ereje elsősorban ne a pozícióból vagy a személyiség erejéből fakadjon, hanem leginkább a szaktudásból.

A feladatcultúra legfőbb törekvése a magának a feladatnak az elvégzése. Ebben a célban fontosnak tartja a szervezet a belső erőforrások team-munkában és projekt munkában való hasznosítását, azaz a Senge alapelveinek való megfelelést. A *csoportos tanulás és team-munka* (5) bevezetése alapvető feltétele a tanuló szervezeti modell megvalósulásának. A METU élen jár az oktatói mentorprogramok kialakításában, amelyek szakmailag segítik a szervezeti innovációt és a szervezetfejlesztési törekvéseket. E programok kapcsán mentorknak kijelölt oktatók foglalkoznak oktatói teamekkel, ahol innovatív oktatási formákkal, tanulásmódszertani fejlesztésekkel, és szakmai eszmecserével foglalkoznak. A feladatcultúra mellett éppen ezért megjelenik a „szerepkultúra” is, hiszen a felsőoktatásban is folyamatos innovációra van szükség, és egyre inkább a szervezetekben a tudást birtokló egyének képviselik a legnagyobb hozzáadott értéket.

¹³ Bakacsi Gy. (2011): Szervezeti magatartás és vezetés, KJK kerszöv, Budapest, p. 238



1. ábra: Handy kultúratispológiája¹⁴

A METU tanulószervezeti modell másik kiemelkedő értéke a *közös jövőkép* (4), vagyis a fejlődésfókuszú szemléletmód. A „growth mindset”¹⁵ a viselkedés szintjén realizálódik, hiszen azok az oktatók, akik növekedés szemlélettel rendelkeznek jobban bevonhatók a folyamatokba, ők az innováció motorjai. A METU, mint szervezeti kultúra pedig biztosítja a lehetőséget a fejlődésre, és azt hangsúlyozza, hogy a készségek megtanulhatók és elsajátíthatók.

A *személyes kiválóság* (3) mentén nagyra értékeli az önirányított tanulást (workshopok, egyéni fejlődési törekvések) és a kitartást a dolgozók (oktatók és egyéb munkatársak) kapcsán, valamint támogatja, hogy beszélhessenek a szervezet tagjai nyíltan nem csak a pozitív sikerekről, hanem a kudarcokról és a hibákról, amikből a szervezet minden tagja tanul. Erre megfelelő fórumokat működtet az egyetem (vezetői meetingek, oktatók napja, menedzsment fórum, vezetői fogadóóra, stb..) Az elmúlt évben a METU különös figyelmet fordított arra, hogy olyan módon adjon és kapjon visszajelzést az érintett szakmai kör, hogy azzal is elősegítse a fejlődést és a jövőbeli sikert. Ez pedig a *rendszer-gondolkodás* (1) és a *gondolati minták* (2) kapcsolódása mentén valósulhat meg. Az egyetem törekszik arra, hogy egyfajta gondolkodásmód-váltás valósuljon meg, amely teret ad az újszerű elképzeléseknek és jövőbemutató folyamatok kialakításának. Az egész alapja pedig az oktatói állomány (tudástőke hordozója) attitűdváltásában rejlik. Az, ahogy a „szervezet viselkedik” elsősorban függ a benne közreműködők meggyőződésétől és attitűdjétől, vagyis az egyéni és szervezeti célok együtt-állásától.

Jól definiálható, hogy ezek az üzenetek a tanulószervezeti-kultúramodell alapvető jellemzői, amelyeket a Budapesti Metropolitan Egyetem is fontosnak tart a jövőbeni sikeresség és eredményesség kapcsán. Pozitív jövőkép lehet az egyetem számára, hogy a tanulószervezeti modell alapvető jellemzője, hogy egy idő után a „szereplők” új módon képesek tekinteni magukra és a körülöttük lévő világra. Ennek elsősorban a jellemzője a „jövőkép” – „alkotókedv” – „tehetség” hármasa, amely olyan kiemelt feladatok elé állítja az intézményt, ahol fontossá válik:

- egy értékteremtő közösség kialakítása, „érzékenyítés” az érintettek számára;
- a munkáltatói márka erősítése;
- a különböző kultúrák és szubkultúrák összehangolása a szervezetben (vezetők; főállású és vendégoktatók, magyar és nemzetközi, nappalis és levelezős hallgatók; egyéb munkatársak);

¹⁴ Bakacsi Gy. (2011): Szervezeti magatartás és vezetés, KJK kerszöv, Budapest, p. 238

¹⁵ magyarul: fejlődő szemlélet

- egy erős rendszerszemlélet definiálása, miszerint nem lehet önállóan kezelni az egyes folyamatokat;
- közös vízió és irányelvek meghatározása a szervezeti és egyéni érdekek összehangolása mentén,
- oktatói és hallgatói élményút definiálása;
- a szerepek és a motivációk pontos meghatározása, úgy mint a tanár – diák brand, az oktatói hitvallás, és a diák attitűd,
- munkavállalói nagykövetek – kulcsemberek definiálása, akik a változás motorjai.

Konklúzió

A tudásalapú társadalomban egyre inkább a szignifikáns tudásbázisú és hirtelen adaptációra képes szervezetek lesznek hatékonyak. Stratégiai jelentőségűvé válik a tudatos szervezeti tanulás.¹⁶ Szervezeti tanulásnak az a folyamatot tekinthetjük, mely során megváltozik a munkavállalók viselkedése és gondolkodása majd később ez a változás beépül a szervezetbe. Ez a beépülés megtestesülhet a munkavégzéssel kapcsolatos napi rutinokban, a szervezet struktúrájában és kultúrájában. Ez a mindennapi gyakorlatra lefordítva azt jelenti, hogy a folyamatos makroszintű tényezők változására gyorsabban reagál egy tanulószervezet. A felsőoktatásban ez hatványozottan fontos lehet elsősorban a munkaerőpiaci szereplők igényei és a társadalmi elvárásoknak való megfelelés miatt, de a politikai, jogi vagy a gazdasági környezet megváltozása is jelentős következményekkel járhat az egyetemek számára. A cikkben bemutatott témakör elsősorban a tudásmenedzsment és szervezeti tanulás fontosságára hívja fel a figyelmet, elsősorban a felsőoktatás intézményei és szereplői számára.

Felhasznált irodalom

- BENCSIK, Andrea (2015): A tudásmenedzsment elméletben és gyakorlatban, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2015. ISBN: 9789630595896
- Erdős, Katalin (2018): Felsőoktatás és innováció: spin-offok és vállalkozó egyetemek Magyarországon – Vannak vagy nincsenek? <https://akademiai.com/doi/pdf/10.1556/2063.27.2018.2.5>
- Fokozatváltás a felsőoktatásban <https://www.kormany.hu/download/d/90/30000/felsőoktatási%20konceptio.pdf>
- Halász, Gábor (2007): Tanulószervezet – eredményes oktatás, Új Pedagógiai Szemle, 2007, 7/3.
- Horváth, Gábor (2013): Milyen egy valódi tanulószervezet? <http://www.hrportal.hu/hr/ilyen-egy-valodi-tanulo-szervezet-20130422.html>
- Horváth, László (2019): A felsőoktatási intézmény, mint tanulószervezet https://ppk.elte.hu/dstore/document/111/Horvath_Laszlo_disszertacio.pdf
- Senge, Peter M. (1998): Az Ötödik alapelv, HVG kiadó, Budapest, ISBN: 9637525157
- Stocker, Miklós (2004): Tanuló szervezetek a fenntartható fejlődésért, Menedzsmentforum, <http://www.mfor.hu/cikkek/cikk.php?article=14289>
- Zádori, Iván – Sebők, Marianna – Nemeskéri, Zsolt. (2016): Sustainability, HRM and Public Services. Pro Publico Bono: Magyar Közigazgatás; a Nemzeti Közszolgálati Egyetem közigazgatás-tudományi szakmai folyóirata, 2016:(2)
- Zádori, Iván – Nemeskéri, Zsolt. (2016): A tudásmenedzsment térségi eszközei: Gondolatok Pécs város tudásmenedzsment-stratégiájának kialakításához. Tudásmenedzsment 17:(1)(2016)
- Nemeskéri, Zsolt - Zádori, Ivan (2016): Global Education Research and Practice: Developing a Graduate Course in Global Education in Hungary In: Titi-Amayah Angela, Yawson, Robert (Eds.) AHRD 2016 International Research Conference Proceedings. Academy of Human Resource Development

¹⁶ Zádori– Sebők– Nemeskéri 42-57.

- Zádori, Iván (2017): Fenntartható fejlődési célok és az OVHR - modell a felsőoktatásban. In: Fodorné Tóth Krisztina (szerk.) Felsőoktatás, életen át tartó tanulás és az ENSZ fenntartható fejlesztési célok megvalósítása: Higher Education, Lifelong Learning and Implementation of UN Sustainable Development Goals. 303 p. MELLearn Egyesület, 2017. pp. 80-93.
- Zádori, Ivan (2017): Quality Assurance Challenges in Higher Education in Central-Eastern Europe. Quality Assurance Review 7:(1) pp. 13-24.

Varázsdoboz

Olasz példák a pedagógiai ötletességre

A pedagógiai ötletesség (ingenimitás) nem hiányozhat a pedagógusok „varázsdobozából”. Ezek egyaránt lehetnek ösztönösek, tanultak, eredetiek, szokatlanok, vagy éppen forradalminak számítók. Ötletesség nélkül a pedagógus nehezen boldogul a gyermekek körében, bármely nevelési szinterről is beszélünk. Az oktatás és nevelés világából származó példák alátámasztják, hogy a pedagógusok a „saját varázsdobozuk” kinyitásával izgalmasabbá és gazdagabbá tehetik a módszertanukat. Írásomban olasz pedagógusokra fókuszálok, akik így cselekedtek. Pedagógiai innovátorokként máig érvényes üzenetet és alkalmazható módszertant hagytak örökül. Érdemes megismernünk Maria Boschetti Alberti-t és Don Lorenzo Milani-t, akik pedagógiai színtereiket valóban szín-essé és jó hangulatúvá tették. Pedagógiájuknak ezek különösen értékes elemei: a szakértők arra mutatnak rá, hogy az ingergazdag környezet, és a gyermekkorban megtapasztalt örömteljes pedagógiai közeg erőteljes kihatással bírnak a boldog emberi életútra (Varga, 2013).

Az írás *Maria Boschetti Alberti* és *Don Lorenzo Milani* pedagógusi eredményességét biztosító kulcselemek kimutatására fókuszál, bemutatja és értelmezi módszertani sajátosságait. A kutatói kérdések megválaszolását értékes, olasz nyelvű elsődleges és másodlagos források felhasználása, a dokumentumelemzés és a szintetizáló elemzés módszerei segítették. A kutatás szélesíteni kívánja a pedagógiai jó gyakorlatok körét, a pedagógiai ötletesség témakörére koncentráltan.

Maria Boschetti Alberti pedagógiai színterén a gyerekeket az önnevelésre bíztatták, nagyfokú szabadságot kaptak, és örömmel tanultak. Az olasz pedagógusnő személyében az ún. „scuola serena” („derűs iskola”) módszertanának kikísérletezőjét tisztelhetjük (Boschetti Alberti, 2004; Scaglia, 2018). A „scuola serena” légköre előhívta és megsokszorozta a gyerekekben rejlő képességeket (Boschetti Alberti, 2004; Scaglia, 2018).

A XX. század első felében élt Maria Boschetti Alberti az „Istituto Santa Caterina di Locarno”-ban szerzett tanítói végzettséget. 1910-ben érkezett Muzzanoba, ahol 1917-ben véglegesítették (Boschetti Alberti, 2004). 1924-ig ezen a településen, majd 1925 és 1951 között Agno-ban tanított. Adolphe Ferrière meglátása szerint Maria Boschetti Alberti iskolája a „scuola nuova” („éducation nouvelle”, „új iskola”) mintaszerű valósága (Boschetti Alberti, 2004; Vico, 2007; Ceriani-Nigro, 2006; Scaglia, 2018; Saltini, 2004). Kezdetben adaptálta és továbbfejlesztette jeles pedagógusok ötleteit (például Maria Montessoriet), majd egyedi módszertant alkotott (Boschetti Alberti, 2004; Vigilante, 2018a; Kurucz, 2015).

Iskoláját a „scuola serena” névválasztással kívánta megkülönböztetni a hagyományos módszereket követőtől, egyúttal az „új iskolák” egyéb válfajaitól (például Alice Franchetti „La Montesca”-jától, vagy Giuseppina Pizzigoni „La Rinnovata”-jától) (Saltini, 2004; Vigilante, 2018a; K. Farkas, 2016).

Kezdő pedagógusi élményeiről ez olvasható naplójában: „Ekkor nem szerettem a diákjaimat. Ellenségeim voltak. Én az egyik oldalon, a katedrán, mereven, komolyan, akár egy megközelíthetetlen ókori isten: ők a másik oldalon, egy üvegfallal elválasztva tőlem. [...] Mivel nem tudtam szeretni a tanítványaimat, nem tudtam megszeretni az iskolát sem. El lehet képzelni, milyenek voltak az óráim. [...] Bevallom azt is (pironkodva) ha a regény, amit éppen olvastam, nagyon érdekes volt, elvittem magammal az iskolába, majd miután befejeztem, elrejtettem a tanári asztal félig nyitott fiókjába. Isten bocsássa meg nekem

mindazt a rosszat, amit ezekben az években a gyerekekkel szemben elkövettem” (Boschetti Alberti, 2004, 27.). Úgy érezte, hogy a közte és tanítványai közötti láthatatlan „üvegfal” nem törhető át, és csak a havi javadalmazásért végezte a munkáját. Ebben szerepet játszott, hogy módszertanában az akkoriban szokásos irányzatok tükröződtek vissza: tekintélyelv, verbalizmus, a diákok egyéni érdeklődése figyelmen kívül maradt.

Nagybátyja gyakran illette kritikával az iskolát. Maria Boschetti Alberti naplójában felidézi egy esetet: „A tanítónő! Íme, a ’tanítónő!’” (És milyen becsmérlő hangnemben!). [...] Menjete csak be egy iskolába; mindenki feláll, mintha marionett bábok lennének. [...] Mindenkinek ugyanaz a semmitmondó kifejezés az arcán, megfélemlítve a tanítójától” (Boschetti Alberti, 2004, 25.). Ezt a gondolatmenetet óráig tudta folytatni. Maria ráébredt, hogy nagybátyja kritikájában sok igazság van. Megfigyelte tanítványait, hogy miközben játszottak, mindenki vidám volt, majd kiugrott a bőréből, bezeg amikor megszólalt a csengő és az osztályterembe értek. „Amikor átlépték az osztály küszöbét, más gyerekek voltak: színtelen hang (még a hang is megváltozott!), kifejezés nélküli tekintet, lélek nélküli maszk...” (Boschetti Alberti, 2004, 26.).

Rendkívüli elégedetlenséget érzett. Feltette a kérdést: „De miért, [...] miért változnak meg? Tényleg mi tanítók vagyunk azok, akik ’elbútítjuk’ őket?” (Boschetti Alberti, 2004, 26.). Boschetti Alberti sürgetőnek érezte a változtatást. Elhatározta, hogy utánajár, vajon minden iskolában megtörténik-e a diákok e sajnálatos metamorfózisa. Olvasta, hogy a „Società Demopedeutica” támogatja azokat a tanítókat, akik hajlandó külföldre menni, hogy tanulmányozzák a fogyatékkal élő gyermekek fejlesztésében alkalmazott módszereket. Jelentkezett. „Nagyon boldog voltam, amikor megkaptam a támogatást. [...] nagyon boldog, mert azt gondoltam: Megtanulom, miként lehet fejleszteni a fogyatékkal élőket; egyidejűleg azonban sok normál iskolát is felkeresek, és talán megtalálom a gyógyírt arra a problémára, amely engem érdekel” (Boschetti Alberti, 2004, 26.). 1916-ban útra kelt „Canton Ticino-ból [...] Itáliába” (Boschetti Alberti, 2004, 27.). Végigutazott a félszigeten, „titkos” szándéka azonban az volt, hogy találjon „egy olyan iskolát, amely [...] emberibb” (Boschetti Alberti, 2004, 28.).

A Milánóban működő „Scuola dell’ Umanitaria” pedagógiai módszertana és légköre megragadta. A Maria Montessori módszerét követő elemi iskoláról így emlékezett a naplójában: „Íme, az igazi iskola. A gyerekek lassan, nyugodt légkörben szeretnek dolgozni: ösztönösen utasítják el a sietséget, a nyers, szidalmazó hangot, a szüntelen nógatóst. A gyerekek a mosolygós arcokat szeretik, a nyugodt beszédet. Itt minden a természetes rend szerint zajlik.” (Boschetti Alberti, 2004, 30.).

Pedagógusi kudarcélményei és a látott oktatási-nevelési tapasztalatok hatására új útra lépett. A „scuola serena” („derűs iskola”) első kísérlete a muzzano-i elemi iskolában valósult meg, a Montessori-módszer személyre szabásával (Kurucz, 2015). A diákok egy Montessori-modellt alapul vevő, de még kialakulófélben lévő eszközkészlettel találkoztak. Később felnyitotta a saját „varázsdobozát”, és megtalálta benne a saját módszeréhez szükséges kellékeket.

Reflektív pedagógussá vált, mindent módszeresen lejegyzett, ami diákjaival történt, emellett saját pedagógusi tevékenységét is megfigyelte, dokumentálta, majd elemezte. Iskolájában alapszabály volt a rend és a szabadság, a kölcsönös tisztelet. A látszólag „kis iskolai események” is fontosak voltak: az első tíz perc minden tanóra elején azzal telt, hogy rendet raktak a diákok a helyükön, a felszereléseik között, és beszélgettek az őket aktuálisan foglalkoztató kérdésekről. A tanításhoz Maria geometriai formákat, csiszolt számokat, betűket használt. Montessoritól átvette a csendtartást („silenzio”) és próbálta a „halk beszéd erejét”. Újjítás volt az ún. osztályfüzet bevezetése, amelybe a gyerekek élményeiket jegyezték fel (Boschetti Alberti, 2004; Scaglia, 2018).

Maria Boschetti Alberti hitt az ösztönzés, a dicséret erejében (Boschetti Alberti, 2004). Az osztály olyan volt, akár egy méhkas, intenzív pillanatokot éltek át a gyerekek. Maria büszke volt népi származására. Úgy vélte, hozzá kell hozzájárulnia ahhoz, hogy felemelje ezt a réteget és jobb élethez segítse őket a nevelés révén. Meglátása szerint a népi kultúra eredeti és spontán, ezt az iskolának tisztelnie kell, nem pedig elfojtani és helyettesíteni, vagy vegyíteni a „mechanikus kultúrával”. „A nép gyermekei a nép lelkét hordozzák” – mondta (Scaglia, 2018, 3.).

A fenntartó, és a gyermekek családjai az iskolát túlzottan „forradalminak” ítélték, nem tudták követni a módszereit (Scaglia, 2018; Saltini, 2004; Boschetti Alberti, 2004). A tanítónő arra kényszerült, hogy elhagyja Muzzano-t. 1925-ben Agno-ba költözött, ahol újra kísérletezni kezdett módszertani újításokkal. Agno-ban a súlypontot a nyelvi fejlesztés és a szabad tevékenységformák, a gyermeki önkifejezés előmozdítása képezték (Scaglia, 2018). Olyan iskolát alakított ki, ahol az önnevelés, a személyiség tisztelete, a harmónia meghatározó elemek. A tanító a gyermek ösztönzőjeként és bátorítójaként volt itt jelen.

Maria Boschetti Alberti iskolájában, a „scuola serena”-ban a pedagógus szerepe az, hogy támogassa a gyermekeket a felfedezéssel tanulási folyamatban, a gyermek pedig lépcsőről-lépcsőre maga építheti fel a saját tudását (Boschetti Alberti, 2004; Varga, 2011). Boschetti Alberti nézete szerint a hagyományos iskolákat „scuola serena”-vá lehet változtatni, vagyis olyan környezetté, ahol a gyermekek nem viselnek „maszkot”, hanem tele vannak élettel (Boschetti Alberti, 2004). A „scuola serena” (derűs iskola) különleges pedagógiai modell, középpontban a gyermek természetes fejlődésének ritmusával, és a gyermeki aktivitással, melyet egy ötletes, és változtatni akaró pedagógusnő fejlesztett ki.

A gyermekkorban megtapasztalt szeretetteljes pedagógiai közeg akár sorsfordító hatását igazolja Don Lorenzo Milani (1923-1967) pedagógiai tevékenysége. Az olasz pap és pedagógus sokáig heves viták kiváltója volt az 1960-as és 1970-es évek Olaszországában, majd halálát követően felfedezték a szegények tanításában végzett fontos munkáját. Barbiana-ban létrehozott iskolájában a tanulás, az ismeretszerzés kalandot és kihívást jelentett a diákok számára. Kiemelt célja volt Don Lorenzónak az is, hogy a tanulással, a tudással esz-közt adjon a szegény embereknek a boldoguláshoz.

A Mussolini-érában, előkelő családban született Don Lorenzo Milani öntörvényű, érzelemgazdag, élénk és intelligens gyermek volt. Az érettségi vizsgát követően a festészet vonzotta, majd 1943-ban beiratkozott a Firenzei Seminario-ba (Vita, 2019). 1947-ben pappá szentelték. Meggyőződése, hite fokozatosan érlelődött, bár látszólag hirtelen tört elő. A sivárságból, az ürességből, az örömtelenségből született, aztán egyszer csak imakönyvet tartott a kezében. Korábbi életét ő maga „sötétségben eltöltött éveknek” nevezte, úgy érezte, hogy az Evangélium igazsága vezette ki őt a sötétségből a fényre.

1954 decemberében Barbiana-t, egy eldugott, kis hegyi falut jelölték ki számára állomás-helyként. A hely szinte megközelíthetetlen volt, kevesen lakták, egyszerű és nagyon szegény emberek, akik jórészt félanalfabéták voltak. Don Milani megpróbálta kimozdítani az embereket a passzivitásból (Don Lorenzo, 2019).

Megérkezését követően egyik első dolga volt, hogy maga köré gyűjtse a gyerekeket és elkezdte tanítani őket. Don Milani lakásának egyik szobájában rendezte be az iskolát, amely jellegzetesen „kerek formát” öltött. Nem volt katedra, a gyerekek az asztalok körül ültek, egymást tanították.

Sokan azért jöttek Barbiana-ba, mert hallották, hogy itt van egy pap, aki foglalkozik a gyerekekkel, és lehetőséget ad a tanulásra. A tanári szerep átalakult, sokkal inkább szervezővé, facilitátorrá vált. A tanár és a diákok közösen fektették le a szabályokat. A részvétel önkéntes volt. Az iskola felett nem volt intézményi felügyelet, egyedül Don Milani határozta meg a programot és a módszereket. Barbiana-ban a gyerekek nem érezték az iskola

súlyát. Sokkal inkább szórakozásnak tűnt, ami itt zajlott. Akkor is volt kedvük tanulni, ha éppen fél napon keresztül tartott, nem fáradtak el, mert váltogatták a témákat. Addig nem mentek tovább, amíg mindenki meg nem értette, hogy miről van szó (Vigilante, 2018b).

„Senki sem tanított”, és mindenki tanított. Az iskola, módszereinek köszönhetően a kritikai gondolkodásra nevelt, jellemformáló volt. Megtanulták tisztelni a másik gondolatait. Don Lorenzo a legfontosabbnak a tanulók motiválását tartotta. A pap-nevelő célja az volt, hogy felemelje az embereket, és a tanulással, a tudással adjon eszközt a kezükbe a boldoguláshoz (Vigilante, 2018b).

Azt a tanítási-tanulási módszert, amely közvetlenül a valóságból nyerte értelmét, tárgyát, módszerét és eszközeit, a „kapcsolódás pedagógiájának” is nevezik. Abból a környezetből indultak ki, amelyben éltek, a diák maga szervezte meg és építette fel ismereteit, tudását. A közösség számára hasznos feladatokat is elvégeztek, mint például a vízvezetékcsatlakozás vagy az útépités.

A barbiana pedagógiai program a nyelvnek prioritást adott. Don Milani a gyermekek szókincsét igyekezett gazdagítani, ugyanis sok szó ismeretlen volt a gyerekek számára. Ezért írásgyakorlatot végeztek. Közösén olvasták az újságokat, kivágtak szavakat és megpróbálták értelmes szókapcsolatokat találni. Gyakran használtak szinonimaszótárt, vagy etimológiai szótárt. Az idegen nyelv tanítására is nagy súlyt helyeztek. Ehhez felhasználták a modern technikát is, melyhez sok esetben ajándékként jutottak. A rádióból vettek fel dalokat, volt magnójuk és lemezjátszójuk.

A barbiana iskola alapmunkája a *Levél egy tanítónőhöz* („Lettera a una professoressa”). 1967-ben született, nem sokkal Don Milani halála előtt és nagy port kavart az olasz közéletben. A *Levél egy tanítónőhöz* bátor írás. A szerzők maguk a barbiana gyerekek, a címzett fikatív. „Ez a könyv nem a tanároknak, hanem a szülőknek szól. [...] Első látásra úgy tűnik, mintha egy gyermek írta volna. De nyolc barbiana gyermek a szerzője. [...] Mindegyiknek pap tanárunknak kell köszönetet mondanunk, aki nevelt minket” (Scuola di Barbiana, 1976, I.).

A képzeletbeli tanítónőt így szólították meg: „Kedves Asszonyom, Ön már a nevemre sem emlékezik. Sokunkat megbuktatott. Én azonban gyakran gondolok Önre, és a kollégáira, és arra az intézményre, amit iskolarendszernek hívnak, a gyerekekre, akiket ellehetetlenítettek. A földekre és a gyárakba juttattak minket és elfelejtettek” (Scuola di Barbiana, 1976, 2.).

A munka az olasz oktatási rendszer problémáira mutatott rá. Alaptétele, hogy az iskola nem tölti be funkcióját, nem segíti a társadalmi felemelkedést, helyette újratermeli a társadalmi egyenlőtlenségeket. A könyv alapján mindez már az elemi oktatás szintjén elkezdődik. „Elemiben az Állam másodrendű iskolát kínált nekem. Egy teremben öt osztálynyi gyerekekkel. [...] Rosszabb iskola a szegényeknek, már az elején” (Scuola di Barbiana, 1976, 3.). Barbianaiban azonban „senkitől sem tagadták meg a tanulás jogát” (Scuola di Barbiana, 1976, 3.). A munka statisztikai adatokkal támasztja alá, hogy az olasz iskolarendszereből sokan „tűnnek el”.

A tanulásról a levélben az olvasható, hogy „mindenkinek tanulnia kell. A munkásoknak még többet” (Scuola di Barbiana, 1976, 74.). A javaslatok között a tanítási tartalmak megváltoztatása is szerepel, eszerint nagyobb súlyt kell helyezni a hasznos ismeretekre, amelyek az iskolában tanultakat összekötik az élettel.

Sok változtatásra lenne tehát szükség, mert „minden gyermek egyenlőnek születik, de később már nem azok, a mi hibánk, amit orvosolni kell” (Scuola di Barbiana, 1976, 49.). A főbb javaslatok: „Ne legyen buktatás. A rászorulóknak számára legyen egész napos az iskola. Az elkeseredettek számára legyenek célkitűzések” (Scuola di Barbiana, 1976, 67.).

Don Milani azt vallotta, hogy a tanulás a felemelkedés kulcsa, amelyhez mindenkinek joga van. Amikor 1967-ben elhunyt, a „Lettera a una professoressa” című könyv bestseller lett Olaszországban. A barbiana-i iskola még egy évig működött, mert többeknek még be kellett fejezniük a tanulást, aztán végleg bezárta kapuit. Üzenete azonban máig élő, és hasznosítható.

A források elemzése és összevetése révén megállapítást nyert, hogy Maria Boschetti Alberti és Don Lorenzo Milani ragyogó pedagógusok voltak. Rendelkeztek a megfelelő problémaérzékenységgel, bátorsággal és önbizalommal ahhoz, hogy kikísérletezzék a saját módszertanukat. Külön kiemelendő, hogy a gyermekek számára ösztönző környezetet teremtettek a világ megismeréshez. Örömteli pedagógiai színteret szerveztek annak eredményeképpen, hogy felnyitották azt a bizonyos „saját pedagógiai varázsdobozt” és teret engedtek pedagógiai ötletességüknek.

Irodalom

- Boschetti Alberti, M. (2004): *Il diario di Muzzano*. Bellinzona, Salvioni Edizioni.
- Ceriani, A. – Nigro, V. (2006): *Dai sensi un apprendere*. Milano, Franco Angeli.
- Don Lorenzo (é.n.): *I ragazzi di paese*. <http://www.edscuola.it/archivio/comprendivi/barbiana.htm> (2019.04.09.)
- K. Farkas Claudia (2016): Alice Hallgarten Franchetti bárónő, Maria Montessori elfeledett támogatója. *Fejlesztő Pedagógia*, 27 (4-6), 32-36.
- Kurucz Rózsa (2015): *A Montessori-pedagógia fejlődéstörténete nemzetközi kitekintéssel*. Szekszárd, PTE Illyés Gyula Kar.
- Saltini, L. (2004): *Maria Boschetti Alberti e il mondo culturale ticinese*. Bellinzona, Salvioni Edizioni.
- Scaglia, E. (s.a.): *La „scuola serena” come scuola per la persona*. <http://www.unibg.it/dati/bacheca/682/35847.pdf> (2018.11.20.)
- Scuola di Barbiana: *Lettera a una Professoressa*. Einaudi. Libreria Editrice Fiorentina, Firenze, 1976. http://www.giuliotortello.it/racconti/lettera_professoressa.pdf (2019.09.01.)
- Vico, G. (2007): *L’ avvento educativo dei „poveri cristi”*. Milano, Vita e Pensiero.
- Varga László (2011): *A legokosabb befektetés a jövőbe: a gyermeknevelés*. *Magiszter*, 9 (4), 5-20. <http://rmpsz.ro/uploaded/tiny/files/magiszter/2011/tel/1.pdf> (2018.01.07.)
- Varga László (2013): *Az első évek örökké tartanak*. In: Kurucz Rózsa (szerk.): *Hidak és párhuzamok a 175 éves közép-európai és magyarországi óvóképzés történetében*. PTE Illyés Gyula Kar, Szekszárd. 158-168.
- Vigilante, A. (s.a.-a): *Maria Boschetti Alberti*. In: *Maria Montessori e l’ attivismo italiano* http://keiron.altervista.org/pdf/Keiron_vol3_Montessori.pdf, pp. 14-16. (2018.03.03.)
- Vigilante, A. (s.a.-b): *Don Lorenzo Milani*. In: *Pedagogie critiche*. http://keiron.altervista.org/pdf/Keiron_vol3_Pedagogie_critiche.pdf 26-28. (2018.03.03.)
- Vita e origini di Lorenzo Milani. (é.n.) <http://www.barbiana.it/biografia.html> (2019.09.03.)

A kulturális örökség közösség-összetartó ereje egy rábavidéki hagyomány példáján

A fatörzs- vagy fenyő-esküvő (borovo gostüvanje) a szlovén etnika híres népi hagyománya Magyarországon, amelyet a karnevál idején tartanak. A hagyományos társadalomban a karnevál a házasság ideje volt. A fatörzs- vagy a fenyőesküvő a valódi esküvői paródiája, amely felhívja a figyelmet a házasság fontosságára, és emlékezteti a fiatalokat, hogy találjanak partnert. Ez a népi hagyomány szerepel az UNESCO immateriális kulturális örökség listáján. A tanulmány bemutatja ennek a népi szokásnak a történetét, a nemzetközi összefüggéseket, az idegenforgalmi vonatkozásait és a közösségi szempontokat.

Bevezető

A farsangi rönkhúzás hagyományát több rábavidéki és őrségi településen ápolják napjainkban is. A mára közösségi eseménnyé vált szokást eredetileg akkor tartották meg, ha egy faluban karácsony és hamvazószerda között senki sem házasodott meg, abból a célból, hogy a házasuló életkort már elért fiatalokat figyelmeztessék a közösség fennmaradása szempontjából fontos kötelességükre. A rönkhúzást valószínűleg a Nyugat-Dunántúlon élő németek hozták magukkal őshazájukból. Tőlük vette át a magyar és szlovén lakosság, akik beépítették saját szokásaikba. A rönkhúzási felvonulást és tréfaesküvőt korábban húshagyókedden, ma a farsang utolsó vasárnapján rendezik. A Vendvidéken¹ ma is élő szokás több néven ismeretes: rönkhúzás, tuskóhúzás, fenyőlakodalom. (Őrségi rönkhúzás 2018, Edelényi 2009:95-96; Vehrér 2016:384-394)

A szokás első említése a 17. századból származik, ekkor utalnak arra egyes leírások, hogy a közösség elítéli azokat, akik a köz számára elsőrendű kötelességüknek, az utódok biztosításának nem tesznek eleget. Csokonai így számol be erről a Dorottyához írt jegyzetében: „Tökét vonni. Szokásban vagyon sok helyeken, hogy mikor a farsáng elmúlik, a meg nem házasodott ifjakkal és a férjhez nem ment leányokkal valamely fát vagy tökét neveltség okáért felemeltetnek, vagy helyről más helyre vitetnek.” (idézi Dömötör 1979:93) Dugonics András is szól a tuskóhúzás szokásáról: „Régenten azokkal az eladó lányokkal, kik farsangi napokon férjhez nem mentenek, mint valami szilaj kancákkal hus hagyó Szerdán tökét huzattak a ’Magyarok.” (Dugonics 1820:287)

A rönkhúzás jelentősége a szlovén közösségben

A magyarországi szlovén nemzetiség, a vendek egyik leglátványosabb népszokása a rönkhúzás, szlovénül borovo gostüvanje, azaz fenyőlakodalom. A szokás a farsangi időszakra esik, amely a hagyományos falusi közösségekben a házasságkötések és a lakodalmak ideje volt. Az eseményt régebben általában húshagyókedden, vagy az azt megelőző hétfőn tartották, majd 1968-ban farsang vasárnapjára került át az időpont, és gyakorlatiasságból azóta is erre a napra időzítik a rendezvényt.

A népszokás alakoskodó, jelmezes elemei hasonlóságot mutatnak a farsangi karneválokkal, azonban a rönkhúzás funkciójában és tartalmában lényegesen eltér azoktól. Alapvető vonása, hogy eredetileg nem ismétlődik évről évre, és a formája is kötött, lényegében az

¹ Vas megye délnyugati részén található szlovén (vend) nemzetiségű települések: Kétvölgy, Orfalu, Apátistvánfalva Felsőszölnök, Alsószölnök, Szakonyfalu, Rábatótfalu (ma Szentgotthárd része)

igazi lakodalmak paródiája. Csak abban az esztendőben kerülhet rá sor, amikor kisebb falvakban egész évben, nagyobb, népesebb helyeken farsangi időszakban az adott településen házasság nem kötött. Központi és állandó kelléke egy hatalmas fenyőtörzs, amit lakodalmos ruhába öltözött fiatalok húznak végig a településen, maskarába öltözött násznép kíséretében. A szokás funkciója az, hogy azokat a fiatalokat, akik már elérték a megfelelő kort, és mégsem házasodtak meg, tréfásan figyelmeztessék ebbéli kötelezettségükre.

1968-ban, majd később többször felmerült az a gondolat, hogy a rönkhúzást karneváli hangulata és idegenforgalmi vonzereje miatt, az eredeti funkcióját kiiktatva rendezzék meg évenként Szentgotthárdon, mint például a mohácsi busójárást. A rönkhúzás hagyományát azonban tabu védte, és az archaikusabb falvakban ellenérzést és értetlenséget váltott ki még a gondolat felvetése is. (Eperjessy 1999) A hagyomány egyik ápolója és jó ismerője, Krajczár Károly szlovén tanár a következőket mondta ezzel kapcsolatban: „Lakodalom ha volt, rönköt húzni? Azt nem szabad! Úgy tartják, hogy talán szerencsétlenséget hozna az egész falura.” (Szvétécz 2004:16)

A szokás előírásaihoz való szigorú ragaszkodás a magyarországi szlovéneknél a 20. század utolsó éveiben, sőt az ezredfordulót követően sem tört meg, és csak abban az évben tartottak rönkhúzást, amelyik évben az anyakönyvvezetőnél, illetve a templomban házasságkötés valóban nem történt. Az utóbbi időben a szokás eredeti előírásait tekintve bizonyos fokú rugalmasság tapasztalható a magyarországi szlovének körében, ennek tudható be, hogy egyes falvakban az egész évi házasságkötés hiányát csak farsang időszakára szűkítették le. A szokás változása csak azokon a kistelepüléseken jellemző, ahol a lakosság száma néhány száz fő. A Szlovénvidék települései is ebbe a kategóriába tartoznak. Rábatótfalu ez alól kivétel, hiszen ott a lakosság száma kilencezer fő körül van, így már nincs esélye annak, hogy egész évben egyetlen házasság se köttessen. A vendvidékiek olyan esetről is tudnak, hogy a szervezés és készülődés idején váratlanul a falu tudomására jutott, hogy valaki a farsang végén mégis esküvőt kíván tartani (például 1972-ben Apátisvánfalván), ekkor a szervezők felkeresték a jegyespárt és megbeszéltek velük, hogy az esküvőt halasszák el húsvét utánra. Más esetben, mikor az egyik fél más faluból való volt, rábeszéltek az ifjú párt, hogy tartsák a lakodalmat a másik faluban. A helybeliek emlékezete szerint a rönkhúzás szervezői ezeknek a fiataloknak még nagyobb összegű nászajándékot is felajánlottak, hogy szándékuktól elálljanak. Így nem veszett kárba a szervezésbe fektetett munka és költség, nem csalódtak a mulatságra készülődők, és a hagyomány sem csorbult. Mivel a rönkhúzás tabuval védett, egyes falvak történetében akár évtizedek is eltelnek, míg van egy úgynevezett „meddő esztendő”, amikor a rönkhúzásra sor kerülhet. (Szvétécz 2004:17)

Magyarországon 1932-ből származik az első tudósítás a Rábatótfaluban és Apátisvánfalván tartott rönkhúzásról. 1955 és 1973 között hét alkalommal rendeztek fenyőlakodalmat. A második világháború után, az 1950-60-as években már-már úgy tűnt, hogy a szokás egyes területeken kihalt, amikor váratlanul itt-ott ismét felbukkant. Az 1990-es évektől viszont a szokás reneszánszát éli, terjed a magyarlakta faluban is. A média és az Internet egyre több nyugat-magyarországi település rönkhúzásáról ad hírt, köztük a szlovén községekben is. 1999-ben például az őrségi Pankaszról magyar, Apátisvánfalváról szlovén rönkhúzásról tudósított a Magyar Televízió és több újság. A 2003. évi rábatótfalusi közös rönkhúzásról a Duna Televízió készített felvételeket, melyet műsorra is tűzött az Apáról fiúra sorozatban. (Szvétécz 2004:17-18)

A népszokás interetnikus kapcsolatai és főbb jellemzői

A rönkhúzás szokásának eredete azzal magyarázható, hogy a járványok, háborúk okozta emberveszteséget, valamint a közösség jövőbeni fennmaradását biztosító születéseket a régen rönkhúzáshoz kapcsolódó mágikus erőkkel is biztosítani igyekeztek. A népszokás szerkezetét vizsgálva szembeűnőek annak interetnikus összefűggései. A rönkhúzás nemcsak a Szlovénvidéken, hanem a Vas megyei Hegyhát és Őrség magyar falvaiban, a magyar-osztrák országhatár mentén a határ mindkét oldalán, egészen a Mosoni-síkságig megtalálható, németeknél, horvátoknál és magyaroknál egyaránt. Szlovéniában az egész Muravidéken, ettől délnyugatra a Pohorje völgyében és a horvát határ mentén Bela Krajina vidékén is fellelhető. A fenyőtörzs, vagyis a rönk húzásának elterjedése nagyjából a Trianon előtti Magyarország nyugati határain belülre tehető. Ekkoriban még ezekben a régiókban a négy népcsoportot, a magyart, a szlovént, a németet és a horvátot nem választotta el országhatár, így a kulturális elemek áramlása közvetlen és természetes volt. (Eperjessy 1999; Borovo gostüvanje)

A hagyomány megnevezése a Rába menti szlovéneknél *borovo gostüvanje*, azaz fenyőlakodalom, a gradistyei horvátoknál *buorvolič* vagy *vlečenje bora*, azaz fenyőhúzás, a burgenlandi horvátoknál *plehin vlič*, azaz tuskóhúzás. A horvát néprajzi szakirodalomban *borova svadba*, azaz fenyőlakodalom is előfordul. A szokás első említése 1921-ből való *borovo gostüvanje* néven. 1921 és 2008 között 141 alkalommal rendezték meg a Muravidéken. A német szakirodalomban általában Blockziehen, azaz tuskóhúzás formában ismert, Svájcban, Bajorországban a Blockfest (tuskóünnep), Galtefasching (herélt farsang), más német nyelvterületeken a Tannenfuhr (fenyővívés, fenyőlakodalom) vagy Faschingbelustigung (farsangünnep) változatok is előfordulnak. A magyaroknál legelterjedtebb a tuskóhúzás, tökehúzás (ezek valószínűleg a német Blockziehen tükörfordításai), emellett használatos még a törzsökhúzás, rönkhúzás, tuskóházasság, faházasság, tréfaesküvő, falakodalom és a mókás lakodalom is. 1968 óta a Rábavidéken a rönkhúzás változat a használatos, a szakirodalomban is ez a leggyakoribb. (Györgyi-Ujváry 1982:523-524; Borovo gostüvanje; Blockziehen, Fisser Blockziehen)

A magyarországi szlovének rönkhúzási szokásaival legelőször Vakarcz Kálmán foglalkozott. 1933-ban „Tuskóhúzás a szentgotthárdi járásban” címmel jelent meg tanulmánya, amelyben az 1932-es Rábatótfaluban tartott rönkhúzás szokását írja le részletesen. A hagyomány eredetével kapcsolatban megemlíti a Felsőrönök, Jakabháza, Rábafűzes, Alsórönök, Alsószölnök és Nemesmedves (Szentgotthárdhoz közeli német anyanyelvű községek) településeken élő hienzeket, akik tuskóhúzási szokásaikat Németországból hozták magukkal, és azt a szomszédságukban élő vendekkel és magyarokkal is megismertették, akik aztán saját szokásaikból is adtak hozzá bizonyos vonásokat. (Vakarcz 1933:139-149)

A rendkívül változatos hagyomány jól elkülönülő fázisokra osztható. Ahhoz, hogy a fenyőlakodalmat zökkenőmentesen bonyolítsák le, megfelelőképpen kell előkészíteni, megszervezni, ezért szervező bizottságot hoznak létre. A szervezésen kívüli fázisok már tulajdonképpen az esemény szerves részei: gyűjtés a költségekre, a fa kivágása és éjjeli őrzése, a rönk díszítése, valamint maga a nász néppel kísért rönkhúzás és a lakodalom, amely a szokáshagyomány központi része. Hasonló menetrenddel zajlik a szokás Tirolban is, Blochziehen néven, bár egyes falvakban a tiroli nyelvjárás szerinti Blochboumziachâ elnevezést használják. (Das Blockziehen in Fiss)

A lakodalmi paródia az egész falu részvételével történik. Az esemény hírére a rokonok, a községből elszármazottak, újabban a külföldön élők is hazajönnek, ezek többsége jelmezes szerepet is vállal. Az esemény folyamatában a szlovén lakodalom groteszk mása jelenik meg, amely bizonyos mértékig a falu társadalmának teljes tükörképét is adja. A magyarországi szlovének rönkhúzásai két nyelvről, előbb szlovénül, aztán magyarul is megismétlik

a rituálé szövegét. A résztvevők többsége mindkét nyelvet megérti. Ugyanez a kettősség vonatkozik a zenei kíséretre is. A helybeli zenekarok általában szlovén polkát, keringőt, indulókat játszanak. Menet közben a zenekíséret nélkül elhangzó dalok vegyesen szerepelnek, vannak szlovén, illetve magyar népdalok, nóták. A lakodalmi részben a mulatozás alkalmával ismét felcsendül mindenféle muzsika, ám a menyecsketáncok zenéje szlovén. (Szvétécz 2004:47-48)

Közösségi vonatkozások

A magyarlakta településeken a rönkhúzás szokása teljesen új, kulturális turisztikai funkciókkal bővült. A Vas megyei kulturális rendezvény-ajánló honlapon például az őrszentpéteri és vizsáki rönkhúzást „fesztivál, kulturális rendezvény” kategóriában tüntetik fel az alábbi ajánló szöveggel: „Az Őrség leghíresebb és legrégebbi hagyománnyal bíró (az 1930-as évektől folyamatosan megrendezésre kerülő) rönkhúzása minden év farsangján kerül megrendezésre. ... Régen a rönkhúzást csakis húshagyókedden rendezték meg és csak akkor, ha nem volt lakodalom a faluban. A rönkhúzás napján a falu apraja nagyja maskarába öltözik és házról házra járnak. A házak lakói megkínálják őket egy kis szíverősítővel és fánkkal. A kellő hangulat elérése után a program kora délután a faluközpontban folytatódik, hogy megtartsák a bolondlakodalmat. A vőfélyek és koszorúslányok először a vőlegény házához mennek, elbúcsúztatása után mennek a menyasszonyi házhoz. A menyasszony kiadása után elindul a lakodalmas menet a feldíszített rönkhöz, ahol már a tisztelendő atyák várják az ünneplő tömeget.” (Őrségi programok 2012)

A 2017-ben Őrszentpéteren megtartott rönkhúzás stafírung-gyűjtéssel kezdődött az ifjú pár számára a város központjában, majd a résztvevők a művelődési házban gyülekeztek, ahol átvehették jelmezeiket. Az ál-nászmenet a vőlegényes háztól indult, majd a buszmegállóba vezetett, ahol megtörtént a menyasszony kikérése. Jägermeister Géza és Kalinka Vanda frigyére délután a kultúrház előtt került sor. A lakodalmi vacsorán Sipos László zenélt. (Őrszentpéter 2017)

Táplánszentkereszten így zajlott az esemény egy évvel korábban: „Február 6-án egy láda sörért elkelt a fogszabályzós ara, Savanyó Sarolt, aki nehezen ment, de annál könnyebben jött. Cvekedli Ciprián és Savanyó Sarolt farsang farkán kötött mókaházasságot, azaz fogadott örök hűségféléseget egymásnak. A nemkívánatos arát és vőlegényt a kikérések után rönkre ültették, majd a falun végighúzva a művelődés háza előtt hivatalosan is összeboronálta őket a püspök és az anyakönyvvezető úr. Videónk megörökítette a néphagyomány mókás mondókáit, képgalériánk pedig az alkalmi násznép vidámkodását.” (Táplánszentkereszt 2016)

Sok esetben a művelődési ház köré szerveződik tehát a rendezvény, emellett a kulturális-közösségszervező tevékenységekhez, illetve szervezetekhez kötődik, mint például Körmenten is: „Az úr 2012. évének második havában, annak is a 11. napján a Béri Balogh Ádám Kulturális Egyesület huncut kedvű társasága farsangi törzsohúzást szervezett mindenféle rendű, rangú, málészájú népeknek, hogy a Teke Panziótól a Korona Étteremig rönkön húzzák a városon végig az ifjú párt. Néprajzi gyűjtésekből tudjuk, hogy Körmenten már a 20. század elején is volt rönkhúzás. Ezt a kedves hagyományt a Béri Balogh Ádám Táncegyüttes évről évre ápolja, vasi nótákkal felelevenítve a bolondesküvő vidám mozzanatait. ... Napjainkban a bolondlakodalom kitűnő alkalom arra, hogy ápoljuk ezen hagyományainkat. ... A zord időjárás ellenére végigmosolyogta, nevette a menet a várost.” (Körment 2012, 2017)

Vas megyében több korosztályt is érint a rönkhúzás rendezvénye. Szombathelyen például a gyerekeket célozták meg és kézműves, illetve drámapedagógiai foglalkozásokkal, valamint bábszínházi előadással egészítették ki az eseményt. „A Mesebolt Bábszínház, a

dr. Pesovár Ernő Alapfokú Művészeti Iskola és a város kisiskolásainak részvételével farsangfarki rönkhúzást tartottak. ... Több száz kisiskolás vett részt hétfő délután a Szombathely Fő terén tartott farsangfarki rönkhúzáson. Vas megyében a farsangi hagyományokhoz tartozik – napjainkban is – a rönkhúzás. Ezt a szokást szerették volna megismertetni a gyerekekkel, felnőttekkel. A rendezvény részeként interaktív előadás keretében elevenítették fel a rönkhúzást és ennek részeként az álesküvőt. A nagy Fő téri mulatságot megelőzte a város több iskolájában a Mesebolt Bábszínház által, ebben a témában tartott drámapedagógiai foglalkozás. A nagy, össznépi farsangfarki rönkhúzás a gyerekek igénye is volt, a foglalkozásokon ugyanis többen jelezték, hogy szeretnének részt venni egy igazi rönkhúzáson és álesküvön. A kérésük pedig hétfőn teljesült is. A gyerekek a dalokat lelkesen énekelték és a táncokat is ügyesen eljárták. ... A több száz gyermek láthatóan élvezte a mulatságot. ... A apróságok nagyokat nevettek az eljátszott nászon, lelkesen járták körbe a Fő teret kétszer is, együtt énekelték a dalokat és természetesen ropták a táncot.” (Szombathely 2014)

Szintén az ifjabbak számára szervezték meg az idei évben Viszákon azt a rönkhúzást, mely környezettudatos programmal egészült ki. „Dalokkal vonultak a kocsma elé a jelmezesek és a közreműködők szombat délután: a körmendi Béri Balogh Ádám Táncegyüttes tagjai, győrvári táncosok és a vizzáki asszonykórus is felsorakozott. ... Köszöntőjében Avas József polgármester (ezúttal kisbíró) a környezet állapota iránti felelősségről is beszélt, hiszen az idei vizzáki rönkhúzást a nulla hulladék jelszó jegyében rendezték meg. Ráhangolódásként délelőtt madáretető, malacpersely is készült PET-palackból, készíthettek farsangi álarcot a gyerekek papírtányérból az újrahasznosítás szellemében. Kézzel fogható volt a környezettudatosság a rönkhúzás alkalmával is: mindenki nagyon vigyázott a zsebekben lapuló üveg poharakra a pálinkás üvegek mellett. Nem dobáltak el, de még csak nem is használtak műanyag poharakat – komolyan vették a felhívást a vizzákiak, kínálták is szívesen egymást a vonulók. ... Disznótoros bolond lakodalommal zárult a rönkhúzás Viszákon.” (Viszák 2018)

A szokás változásairól a német nyelvterületen egy magyar turista blogja is tanúskodik: „Soha nem voltam mulatozós fajta, de programnak jó a rönkhúzás. Mikor arról beszélünk M-nal, hogy mi legyen a programunk múlt hétvégén, akkor mondta, hogy lesz rönkhúzás valahol. Menjünk oda! Ilyen farsangi eseményen voltunk már, tudjuk mi az. Most egy másik osztrák faluban volt. Magyarországon is van természetesen, de itthon még nem láttunk. Jó lesz legközelebb itthon is elmenni.” (Éva blogja 2011)

Mindeközben a szlovén közösség igyekszik az eredeti funkcióval megtartani a rönkhúzás hagyományát. 2014-ben erről az Országos Szlovén Önkormányzat és a Magyarországi Szlovének Szövetsége gondoskodott. Felsőszölnökön tartották meg a népszokást, ahol egyben a Rábavidéki Szlovének találkozója is sor került. A hagyományosan kétnyelvű esztési ceremónia a lakodalmas sátorban ért véget. (Felsőszölnök 2014)

A rábavidéki szlovének rönkhúzása 2015-ben felkerült az UNESCO Szellemi Kulturális Örökség Nemzeti Jegyzékébe, mivel a népszokás nem csak a szlovén nyelv megtartását segíti, hanem az identitás megerősítésében is fontos szerepet játszik. A szokás célja, hogy házasodásra, családalapításra ösztönözze a fiatalokat, és ez a mai társadalomban még fontosabb, mint régen. A szlovéneknél pedig az asszimiláció késleltetésének, a fennmaradás biztosításának is eszköze. (Sütő 2015)

Összefoglalás

A Vendvidék lakói a nyugati határszélen, a rendszerváltás előtt szinte hermetikus elzártságban éltek. A rönkhúzás hagyománya több évszázadon át fennmaradt a közösségben, s bár a második világháborút követően majdnem kihalt, ma újra virágzik az 1990-es évektől

kezdve. Szinte minden évben megrendezésre kerül valamelyik szlovén nemzetiségű településen. Nem vált kizárólag turisztikai látványossággá, eredeti funkcióját ma is őrzi. A szokás annyiban is élő és változó, hogy a napi aktualitásokat, azokat a problémákat, amelyek jelenleg foglalkoztatják az ott élőket, beleszövik a szereplők szövegeibe. Összességében elmondható, hogy a hagyomány újra feléledt, és új virágkorát éli, sőt egyre inkább terjed, mint közösségi esemény, a magyar népesség körében is. Erre egyaránt van igény a külvilág részéről, másrészt ez a helyi közösségek, a szlovén nemzetiség identitása megőrzésének záloga is.

Felhasznált irodalom

- Dömötör Tekla (1979): Naptári ünnepek - Népi színjátszás. Budapest
- Dugonics András (1820): Példa Beszédek és Jeles mondások. Szeged
- Edelényi Adél (2009): Népi kultúra. Néprajzi alapismeretek. Budapest
- Eperjessy Ernő (1999.): Rönkhúzás a Rába menti szlovéneknél. In: Etnologija slovenec na Madžarskem / A magyarországi szlovének néprajza. Magyar Néprajzi Társaság
- Györgyi Erzsébet - Ujváry Zoltán (1982): Vénlánycsúfolás in: Ortutay Gyula (főszerk.): Magyar Néprajzi Lexikon 5. Budapest 523-524.p.
- Szvétecz Imre (2004): A magyarországi szlovének farsangi szokásai, különös tekintettel a rönkhúzásra. Szakdolgozat. Nyugat-magyarországi Egyetem Apáczai Csere János Tanítóképző Főiskolai Kar. Győr
- Sütő Ferenc 2015 Felkerült az UNESCO szellemi kulturális örökség nemzeti jegyzékére a rábavidéki szlovének rönkhúzása <http://www.szlovenszoszolo.hu/hu/esemenyek/felkerult-az-unesco-szellemi-kulturalis-orokseg-nemzeti-jegyzekere-a-raba-videki-szlovenek-ronkhuzasa/>
- Vakarcs Kálmán (1933): Tuskóhúzás a szentgotthárdi járásban. Ethnographia. 1933. 139-149.p.
- Vehrer Adél (2016): A farsangi rönkhúzás mint interetnikus hagyomány. Polgári Szemle 12. évf./4-6. szám. 384-394.p.

Internetes források, honlapok

- (Blockziehen): <http://www.meinbezirk.at/themen/blockziehen.html>
- (Borovo gostüvanje): http://sl.wikipedia.org/wiki/Borovo_gost%C3%BCvanje
- (Das Blockziehen is Fiss): <http://www.egetmann.com/de/blockziehen-fiss.php>
- (Éva blogja 2011): <http://editeva.blogspot.hu/2011/03/ronkhuzas-bloch-ziehen.html>
- (Felsőszőlők 2014): http://www.szlovenvidek.hu/hu/hirek/ronkhuzas_felsoszolnokon/
- (Fisser Blockziehen): <http://www.blochziehen.at/de/geschichte/> (Körmend 2012): Vidám farsangi rönkhúzás Körmenden (http://vaskarika.hu/hirek/reszletek/4730/vidam_farsangi_ronkhuzas_kormenden/)
- (Körmend 2017): Rönkön az ifjú pár! - Farsangi rönkhúzás Körmenden (http://vaskarika.hu/hirek/reszletek/13004/ronkon_az_ifju_par-farsangi_ronkhuzas_kormenden/)
- (Őrségi programok 2012): <http://orsegivendegvarok.hu/index.php?pg=programok&ev=&honap=&telepules=&tipus=1&rendezes=datum>
- (Őrségi rönkhúzás 2018): <http://www.orseg.info/hu/info/orokseg/nepi-hagyomanyok/ronkhuzas.html>
- (Őriszentpéter 2017): <https://www.zalamedia.hu/programajanlo/ronkhuzas-oriszentpeteren>
- (Szombathely 2014): Farsangfarki rönkhúzás (<https://www.vaol.hu/szombathely/farsangfarki-ronkhuzas-1607521/>)
- (Táplánszentkereszt 2016): Savanyó Saroltnak végire köll járni! - Rönkhúzás Táplánszentkeresztben (http://vaskarika.hu/hirek/reszletek/11224/savanyo_saroltnak_vegire_koll_jarni-ronkhuzas_taplanszentkereszt/)
- (Viszák 2018): <http://www.vnemethszolt.hu/hu/hirek/66954/viszak-ronkhuzas-es-kornyezettudatos>

Az élmény szerepe, jelentősége a szálloda szektorban

Jelen tanulmány célja, hogy megvizsgálja az élmény fogalmát, a turizmusban betöltött jelentőségét, valamint azt, hogy milyen területekkel kapcsolható össze (pl. élménymenedzsment, élménymarketing stb.) Ez a fogalmi, illetve szakirodalmi összefoglalás céljával megírt tanulmány bemutatja az élményhez kapcsolódó alapvető sajátosságokat, a kapcsolódási pontokat (mint pl. az élménymenedzsment jelentőségét, valamint a hozzá kapcsolódó élményteremtés szemléleteket), valamint foglalkozik az élménymarketing és az élménygazdaság témakörével is. A tanulmányból kiderül, hogy az élmény egy nagyon széles témakör, amely számos területen fontos szerepet tölt be. Egy vállalatnak nagyon fontos, hogy pozitív irányú élményekkel gazdagítsa ügyfeleit/fogyasztóit/vendégeit, mert a pozitív élmény következtében alakul ki a vendégben/ügyfélben/fogyasztóban az elégedettség érzése, amely hozzásegítheti a vállalatokat ahhoz, hogy visszajelzést kapjanak a tevékenységeikkel kapcsolatban, valamint útmutatást adjon a problémás pontok javítására a további jobb teljesítmény érdekében. *Kulcsszavak: élmény, élménymenedzsment, élménymarketing, élménygazdaság, vendéglégedettség*

Bevezetés

Tanulmányomban az élmény témakörét közelítem meg. A munkám elején bemutatom az élménnyel kapcsolatos fogalmakat [pl. a vevői-, és a turisztikai élmény fogalma, jelentősége, hogy milyen szerepet tölt be az élmény a mai vásárlók körében (élményhez kapcsolódó trendek)], szó lesz a témakörhöz tartozó menedzsment szempontú megközelítésekről (pl.: az élménymenedzsment és az előállított élményteremtés szemléletének kapcsolata), valamint hogy hogyan jelenik meg az élmény marketing szempontú megközelítése. Kifejtem továbbá egy a turizmuson belül megjelenő új fogalom, az „élménygazdaság” lényegét és jelentőségét is. A tanulmány végén pedig összefoglalást adok az előbbi fejezetek „eredményeiről”.

Az első szempont, amiért ezt a témát választottam, hogy napjainkban a turizmus az emberi életminőséget befolyásoló társadalmi tényezővé vált. A turizmusban az emberek folyamatosan utaznak a világ különböző pontjaiba pihenés céljából. Ezen utazások során különböző igényeket támasztanak az őket fogadó területtel szemben. Az igényeik kielégítéséhez köthető szolgáltatások közé sorolhatók a közlekedési-, szállás- és étkezési lehetőségek mellett a szabadidő változatos eltöltési lehetőségein túl az orvosi-, kereskedelmi-, pénzügyi- és egyéb szolgáltatások.¹ Mindent együttevén azonban a turista az utazásai során elsődlegesen élményekre vágyik, élményszerzés céljával kel útra.² A modern turisztikai termékfejlesztésnek is az az egyik legfontosabb kérdése, hogy innovatív megoldásokkal hogyan lehet a meglévő adottságokra építve a legnagyobb élményhatást biztosítani.³ Ma-napság egyre inkább az élmény a középpontba kerülő fogalom a turizmus minden területén, a szállodai parttól kezdve egészen a turisztikai desztinációkig. Ha az emberek/turisták pozitív élményt kapnak valamilyen utazás következtében, akkor azok az élmények pozitív irányba fogják befolyásolni az emberben kialakuló különböző érzéseket, mint pl. a boldogságot. A pozitív irányú élményeket általában a turista a szabadideje során szerzi meg. A legjobb élményekben akkor részesülnek az emberek, ha igazán bele tudnak merülni az adott

¹ Lengyel, 2008.

² Michalkó, 2012.

³ Oroszi – Gonda, 2016.

tevékenység elvégzésébe. Az első élmények akkor alakulnak ki az utazni vágyóban, amikor már valamilyen utazási szándék felmerült benne, de ebben az esetben még csak előzetes élményről beszélhetünk. Ezek az élmények azért fontosak, mert ezekből az élményekből alakulnak ki egy utazással kapcsolatban az előzetes elvárások. Az így kialakult elvárások azért lényegesek, mert ezek határozzák meg a tényleges utazás során kialakult élmény és az előzetes elvárások közötti különbséget. Ha az utazás befejeződik, akkor az élmény folyamata még nem ér teljesen véget. Ez abból ered, hogy az utazás során összegyűjtött élmények pl. fényképek formájában még megmaradnak az emberben. A fényképen kívül, az utazás során szerzett élmény ideig-óráig még emlék formájában él az ember fejében, továbbá pedig ez lesz az alapja, hogy újabb élményelvárásokat fogalmazzon meg a turista a következő utazása során, ami már nagyobb mértékű lesz az eddigiekhez képest.⁴

A témaválasztásom másik oka annak bemutatása, hogy megfelelő szolgáltatás mellett az élmény fokozza a vendéglégedettséget, valamint elvezethet a lojalitás kialakulásához. A fenti sorokban kifejtettem, hogy pontosan milyen jelentősége van, ha egy turista pozitív élményekkel gazdagodik utazása során. Az élmény olyan szempontból is fontos, hogy ha egy turista az utazása során sok pozitív irányú élményt szerez, akkor ki fog benne alakulni egyfajta elégedettség az adott desztinációval, szálláshellyel, szolgáltatásokkal kapcsolatban. Azt gondolom, hogy az erre a témakörre irányuló leghelytállóbb gondolatokat *Karakasné Morvay Klára* fogalmazta meg a 2014-ben írt doktori disszertációjában. Bár ezek a meglátások inkább a minőség témakörét járják körbe, de azt gondolom, hogy az élmény és a vendéglégedettség fontos kiegészítője egymásnak, ezért jelen témámhoz is mérvadó lehet. Ezek a következők:

1. Költségcsökkentő hatása van, ha elégedett a vendég az utazása során: ami azt jelenti, hogy ha magas a vendéglégedettség, a minőség és az élmény szintje, akkor az esetlegesen a szervezeten belül felmerülő hibákat kisebb ráfordítással gyorsan ki tudja javítani a vállalat.
2. Növelheti a fogyasztóban a minőség és a vendéglégedettség magas foka a lojalitást: a minőség és az élmény elengedhetetlen az elégedettség kialakulásához. Az elégedettség előfeltétele annak, hogy a vevők ismételten ellátogassanak a korábban megismert desztinációba, szálláshelyre.
3. Növeli az alkalmazottak szervezet iránti hűségét is: ami azt jelenti, hogy ha egy szervezet magas fokú élményt, minőséget és vendéglégedettséget nyújt, akkor az alkalmazottak is szívesebben járnak dolgozni munkahelyükre, ezáltal az elvándorlásuk alacsonyabb lesz.
4. Növeli a piacon belüli részesedést: ha elégedett a fogyasztó, akkor abból kialakulhat egy biztos törzsvevői kör, mely pozitív irányú szájreklámmal újabb fogyasztókat, vendégeket hozhat a szervezet számára.
5. Erősíti a pozíciót a konkurenciával szemben: a magas minőség, élmény, elégedettség és lojalitás kisebb árérzékenységet alakít ki a fogyasztókban, mert a vevők értékelik a magas minőségű termékeket, és szolgáltatásokat, amely a szervezeti oldalt tekintve nagyobb irányú mozgásteret adhat a termékek/szolgáltatások árának változtatásában.⁵

⁴ Zátori, 2013

⁵ Karakasné Morvay, 2014

Szakirodalmi áttekintés

1.1 Az élmény jelentősége, és a hozzá kapcsolódó főbb turisztikai trendek

A mai világban a turisztikai és szállodai szolgáltatásokhoz kapcsolódó kereslet átalakult. A különböző generációs csoportok más és más elvárásokkal rendelkeznek, amely azt is jelenti, hogy az élmény teljesen más és más értéket képvisel az egyes életkori szegmensekben.⁶ További jelentősége, hogy a különböző élménytípusok különböző élménytényezőket is jelentenek. Ezek a szokások, amelyeket a különböző szegmensek generálnak, nagymértékben befolyásolják azt is, hogy a vállalatoknak milyen marketing- és menedzsment típusú tevékenységet kell folytatniuk itthon is és külföldön is.⁷

Az idegenforgalmi vállalatok a termékeiket és szolgáltatásaikat sokszor csomagként értékesítik. Jellemzően ezek a csomagok egy fő szolgáltatás vagy termék köré épülnek, amelyhez kiegészítő termékek vagy szolgáltatások is tartozhatnak. A kialakított termékek illetve szolgáltatások minősége a vállalatoktól függ. Minden egyes vásárlói tapasztalat befolyásolja az idegenforgalmi célterület képét, ezért nagyon fontos, hogy a vállalatok jó minőségű termékeket hozzanak létre.⁸

A mai vállalatok versenyképességét nagymértékben befolyásolja az a tény, hogyan képesek fogyasztóiknak tartós értéket teremteni a fogyasztói igények kielégítésével, amely a sikeres vállalati működés és a piacorientáció egyik alapvető tényezője.⁹ A vevői érték vizsgálata nemcsak a menedzsment számára fontos a megfelelő stratégiai elemek kialakítása végett, hanem a fogyasztói magatartáshoz kapcsolódó vizsgálatok szempontjából is.¹⁰ A fogyasztói élmény és érték kialakítása vezeti el a vállalatokat az ismételt vásárláshoz.¹¹ Olyan stratégiai megközelítés szükséges, amelynek középpontjában a közös értékteremtés áll. Ez olyan termékek és szolgáltatások piacra vételére vonatkozik, amelyek lehetővé teszik a fogyasztó számára az érték, valamint az élmény közös megteremtését. Ez a felfogás fokozhatja a vevői élményt is.¹² Az értékteremtés olyan folyamat, amely során a vállalat erőforrásait fogyasztói értékke konvertálja. Tehát összességében a sikeres vállalati működés alapja a vevői elvárások megfelelő módon történő kielégítése.¹³

Az élményhez kapcsolódó témakörök primer és szekunder területekre csoportosíthatók. A primer csoportba tartoznak azok a vállalatok, amelyeknél úgy alakítják ki termelési folyamatokat, hogy az élmények kialakítását helyezik a középpontba. Ilyen csoportba tartoznak pl. a fesztiválok. A szekunder csoportba tartoznak azok a vállalatok, amelyek a termékeiket vagy szolgáltatásaikat kiegészítő elemként használják az élmény kialakításához.¹⁴ A fentiekből is látszik, hogy az élmény egy nagyon összetett fogalom, melynek értelmezése sokféle lehet. Ebből kifolyólag több terület is foglalkozik vele. Ilyen területek közé tartozik pl. a pszichológia, szociológia vagy az üzleti tudományok.

⁶ Csapó ET AL. 2018

⁷ Kulcsár – Grotte, 2018

⁸ Stickdorn – Zehrer, 2009

⁹ Chikán – Demeter, 2004

¹⁰ Gallarza – Gill, 2008

¹¹ Jayan Ti – Ghosh, 1996).

¹² Zátori, 2014

¹³ Kulcsár, 2012

¹⁴ Sundbo, 2009

A pszichológiai megközelítésű szemlélet a fogyasztói érzéseket helyezik előtérbe, amelyeket összekapcsolnak az élmény fogalmkörével. Az élmények az ember személyiségétől függenek. A szemlélet szerint az élmények akkor alakulnak ki, ha az egyén valamilyen érzelmi szempontból bevonódik az élménybe.¹⁵ Az élmények az ember hétköznapi életében olyan érdekességet adnak, amely az emberben több figyelmet alakít ki.¹⁶ Ezt követően Havlena - Holbrook¹⁷ és Westbrook - Oliver¹⁸ is hangsúlyozta, hogy a fogyasztói élményben az emberi érzelmek is szerepet játszanak.

A szervezeti megközelítésben a fogyasztó és az érték kerül előtérbe. Ebben az esetben az élmény kialakulásához a fogyasztó valamely módon bevonódik az élménybe, pl. emocionális, fizikai, módon.¹⁹ A szervezeti szempontú megközelítés szerint élményteremtésről akkor beszélhetünk, ha a vállalat a saját termékeit vagy szolgáltatási palettáját használja fel arra a célra, hogy a fogyasztókat megnyerje azért, hogy a fogyasztóinak emlékezetes élményt alakítson ki.²⁰

A társadalmi típusú megközelítés szerint az életstílus vagy a társadalmi összefüggések kerülnek előtérbe, amelyekkel összekapcsolják az élményt.²¹ Schmitt véleménye alapján az élmény a találkozás és helyzetek átélésének eredménye, amelyek összekapcsolják a vállalatot a fogyasztó életstílusával.

1.2 Főbb turisztikai trendek az élmények tükrében

Jelen fejezetben azokat a turisztikai trendeket mutatom be, amelyek véleményem szerint hatással lehetnek a fogyasztói élmények növekedésére. Napjaink fogyasztói egyre igényesebben vásárolnak, ami azt jelenti, hogy a fogyasztók és a vállalatok kapcsolata is ezáltal összetettebb. Új technikai megoldások alakultak ki, amelyek új innovatív megoldásokat is jelentenek, amelyeket a vállalatoknak követni kell.²² Említésre érdemes trendnek mutatkozik manapság Budapest és a vidék különbsége a fogyasztói magatartások tükrében. A különbség mára egyre markánsabb. Már nemcsak a fogyasztói és a vevői vásárlásokra helyeződik a hangsúly, hanem az újdonságokra is.²³ A legnagyobb mértékű változást a fogyasztó és az élmény között az adja, hogy a fogyasztó milyen mértékben folyik bele az élmény kialakításába.²⁴ Az elszigetelt fogyasztóból gazdag fogyasztó lett, a tudatlanból jól informált, a passzívból pedig aktív. Jelenleg én most csak egy-két trendet mutatok be részletesebben. Az első, a mai világban nagyon meghatározó trend az internet és a kommunikációs technológiák jelentősége. A mai világban az internet az egyik legfontosabb tényező. Az internetnek és a kommunikációs technológiáknak köszönhetően a fogyasztók többsége nagyon sok információt talál a vállalatok által kialakított ajánlatokról. Az interneten kapott információk segítségével a fogyasztók elemezni és értékelni tudják a különböző vállalatok által kialakított ajánlatokat a vásárlás előtt. Ezután a fogyasztók ki tudják választani, hogy

¹⁵ Pine – Gilmore, 1998

¹⁶ Ray, 2008

¹⁷ Havlena – Holbrook, 1986

¹⁸ Westbrook – Oliver, 1991

¹⁹ Mossberg, 2007

²⁰ Pine – Gilmore, 1999

²¹ Schmitt, 1999

²² Törőcsik, 2007

²³ Törőcsik, 2016

²⁴ Prahalad – Ramaswamy, 2004a

mely vállalati ajánlat nyerte el a tetszésüket, így azáltal eldönthetik azt is, hogy mely vállalatokkal szeretnének kapcsolatba lépni az ajánlat révén.²⁵ Az ICT világa mára kiteljesedett, amely manapság több területen is megmutatkozik. Ezek közé tartozik pl. a vásárlási döntési folyamat, vagy a különböző vásárlási módok, amelyek a hétköznapiakban is megjelennek. Igaz, hogy az ICT világa a különböző generációk között különböző mértékben jelenik meg.²⁶ Az internet elterjedésének és a technológiai fejlődésének köszönhetően a változás több aspektusa is megfigyelhető.

Az információ hozzáférhetősége

Ez főleg azokra a területekre vonatkozhat, amelyekre korábban nem volt jellemző az információk széleskörű megtalálása pl. egészségügy, pénzügy stb. Az emberek az interneten tudnak tájékozódni a felmerülő betegségeikről, így a gyógyítási folyamatot is tudják a talált információknak köszönhetően befolyásolni.

Globális látásmód

A fogyasztók számára a világ bármely pontja elérhetővé vált az internetnek köszönhetően. A fogyasztók képesek összehasonlítani az árakat, és megvásárolni a kiválasztott terméket vagy egyéb ajánlatot.²⁷ (PRAHALAD – RAMASWAMY 2004a)

A következő trend az egyre jobban fokozódó fogyasztói aktivitás és tapasztalat. Mára a fogyasztókra nagyon jellemző, hogy egyre tudatosabb résztvevőkként fogyasztják a termékeket és szolgáltatásokat, ami jelentheti azt is, hogy a turisták egyre több idegen helyre mennek el. Ennek az lesz az eredménye, hogy egyre több tapasztalatot gyűjtenek a fogyasztók, és így növekedni fog a további utazások iránti igényük is. Az élmény szemszögéből nézve ez azt fogja eredményezni, hogy kialakul bennük az egyre több új élmények megismerésére irányuló vágy egy desztináció meglátogatása során.²⁸ Prahalad - Ramaswamy²⁹ véleménye alapján, ha minél több helytálló információ van az egyén birtokában, akkor az befolyásolja a vásárlói döntéseit is. Talán itt kapcsolódási pontot jelenthet a fentebb említett Budapest és vidék közötti különbség.

A következő reláció a régi, új és legújabb turista. POON 1993-ben kialakított egy új fogalmat, az „új turista” fogalmát, a fogyasztói szokások változásainak köszönhetően. Az új turistára jellemző, hogy minél több élményre vágyik, tapasztalatokkal felvértezett az eddigi útjai végett, és speciális érdeklődési körökkel rendelkezik. Az utazáshoz kapcsolódó döntéseit gyakran hirtelen hozza meg. Számára a nyaralás új értelmet kap a hagyományos megközelítéshez képest. Számára a nyaralás már élete gazdagítását jelenti. A prémium minőséget számára a jó ár-érték arány jelenti, ezen kívül odafigyel arra, hogy ne legyen negatív hatással a meglátogatott desztináció környezetére és kultúrájára. Az új turistát hat jellegzetes tulajdonság különbözteti meg a régi turistától:

- 1.) az új turista több tapasztalattal rendelkezik,
- 2.) más értékrenddel rendelkezik,
- 3.) más életstílussal rendelkezik,
- 4.) más demográfiai jellemzőkkel bír,
- 5.) rugalmas,
- 6.) szabadszellemű.

²⁵ Zátori, 2013

²⁶ Töröcsik, 2016

²⁷ Prahalad – Ramaswamy, 2004a

²⁸ ETC, 2006

²⁹ Prahalad – Ramaswamy, 2004b

Természetesen nem szabad elfeledkezni arról, hogy a régi turisták is éppúgy megmaradtak az új turisták mellett. A régi turistákra jellemző a kiszámíthatóság, fontos nekik a biztonságérzet, amelyet egy csoportos, szervezett utazás adta élmény nyújthat. További jellemzőjük: az utazásuk a szürke hétköznaphöz való kiszakadást jelenti, a szolgáltatások színvonala kevésbé fontos számukra. Rájuk inkább a passzív kikapcsolódás jellemző (pl. napozás), nem jellemző rájuk, hogy csomagajánlatokon kívüli szolgáltatásokat igénybe vesznek.

Poon elméletéhez igazodva legújabb turisták azok az egyének, akik a legaktuálisabb és legújabb turisztikai fogyasztó trendeket követik.³⁰ Az ETC tanulmányából kiderül³¹, hogy manapság egyre többen „karrier utazókká” válnak, miközben egyre több új élményre vágyanak. Ez azt is jelenti, hogy a turista egy desztináció meglátogatása során mélyebb és jelentőségesebb élményeket keres. A következő táblázatban bemutatok néhány a fogyasztói magatartáshoz kapcsolódó trendet, ami azt gondolom, jelen témában mérvadó lehet.

1. táblázat: Fogyasztói magatartás elméletek, megközelítések

„Fáradt fogyasztó”		(WYSS, 1997)	A rengeteg információból nem tud jó döntést hozni, ezek alapján csak intuitíven vagy ár alapján dönt.
„Lehetetlen fogyasztó”		(BERG, 1995)	Logikátlan és kiszámíthatatlan jellemzi a döntései során, le pattannak róla a különböző marketing eszközök.
„Individualizált fogyasztó”		(WISWEDE, 2001)	Különböző fogyasztás jellemzi, az önmagáért való luxus és a kalkulált eszközök között mozog a döntései során.
„Új fogyasztó”		(BARZ, 2001)	Elvei vannak, jól informált, autentikus forrásokat keres döntései meghozatalához.

Forrás: saját szerkesztés Törőcsik, alapján³²

2. A vevői élmény elmélete

Azok a tényezők, amelyek az élmény témaköréhez kapcsolódnak, mára már egyre nagyobb jelentőséggel bírnak a vállalatok különböző ajánlatainak kialakításában. A vevői élményhez (amit más néven customer experience-nek hívunk) kapcsolódó szakirodalom az utóbbi időkben gyors ütemű fejlődésen ment át: a cikkek többsége inkább elméleti jellegű, míg az a fajta szakirodalom, amely empirikus kutatásokra alapoz, elég ritka. A vevői élmény elmélete a fogyasztás újraértelmezéséből indul ki: eszerint a fogyasztás egy holisztikus élményként jelenik meg, amelyhez az egyén és a vállalat bevonása szükséges. Tehát az egyén és a vállalat közötti kapcsolatra mutat rá az elmélet.³³ Ebben az esetben nem az élményhez kapcsolódó események kapják a főszerepet, amit az egyén átél,³⁴ hanem a fogyasztó és vállalat közötti közös kapcsolat minősége kapja a főszerepet.³⁵ Tehát a közös értékteremtésre helyeződik a hangsúly az egyedi fogyasztói élmény kialakítása során.³⁶ E megközelí-

³⁰ Poon, 1993

³¹ ETC, 2006

³² Törőcsik, 2007, 15 p

³³ LaSalle - Britton, 2003

³⁴ Pine - Gilmore, 1999

³⁵ LaSalle - Britton, 2003

³⁶ Prahalad - Ramaswamy, 2004

tés alapján a vállalat már nem kész ajánlatot ad a vevőknek az élményhez, hanem egy megfelelő környezeti légkört próbál kialakítani, amely elősegíti az élmény kialakulását, amelyben a fogyasztók részt vesznek, miközben közös értékteremtő folyamat alakul ki.³⁷ Ugyanakkor, Schmitt³⁸ véleménye alapján, a marketing is szerepet kap a megfelelő környezet létrejöttében ahhoz, hogy a megfelelő vevői élmény kialakuljon. Pavluska³⁹ kultúramarketinggel foglalkozó tanulmánya is középpontba teszi az élmény jelentőségét. Véleménye, hogy a szolgáltatói szférában az élmény kétféle módon alakulhat ki: az első esetben a szolgáltatás fő eleme az élmény, a másik esetben az alapszolgáltatás mellé kiegészítőként jelenik meg az élmény.

3.A turisztikai élmény

A turisztikai élmény az általános vevői élményhez hasonlóan egy összetett fogalom. A nemzetközi és hazai szakirodalomban már többször is megpróbálták az élmény témaköréhez kapcsolódó fogalmakat tisztázni (az elégedettség témaköréhez hasonlóan), de az eredmények nem zárultak pozitív sikerrel.⁴⁰ A turisztikai élmény összetettségének köszönhetően az e témakörben végzett kutatások is meglehetősen nagy problémákat okoznak.⁴¹ Az élmény rendkívül sokrétű lehet. Az alábbi tényezők sorolhatóak az élmény kategóriájába:

- 1.) izgalom, kaland (például bungi-jumping túrán átélt élmény),
- 2.) tényleges vagy észlelt veszély (például túlélő programon való részvétel),
- 3.) új ismeretek, készségek (például kézműves táborban elsajátított tudás),
- 4.) esztétikum (például egy festői tájban való gyönyörködés élménye),
- 5.) együttlét, társaság (például egy romantikus nászút élménye),
- 6.) újdonság (például egy új tevékenység kipróbálásából adódó élmény),
- 7.) egzotikum (a turista kultúrájától szignifikánsan különböző kultúrájú desztináció megismerése által létrejött élmény).⁴²

Az előbbi sorokban említettem, hogy az élmény témaköre nagyon összetett és problémás, de a szakemberek egyetértenek abban, hogy a turisztikai élmény kialakulásához a fogyasztói szemléletet kell a középpontba állítani. Az élmények személyes jellegűek, szubjektívek, és megfoghatatlanok.⁴³ A szabadidős tevékenység (amely az élmény alapja) nem csupán kognitív információk feldolgozásán múlik. Ez azt jelenti, hogy a turisztikai élmény több, mint egy helyhez kötött élmény.⁴⁴ A fenti sorok alapján megállapítható, hogy turisztikai élményt a turista alakítja ki saját elképzelése szerint, miközben egy adott turisztikai desztinációt látogat meg és időt tölt el ott.⁴⁵ A turisztikai élmény az, amikor a turisztikai fogyasztás és a vállalati termelés találkozik.⁴⁶ A turisztikai élmény a turistának egy múltbeli személyes eseménye, amely az utazás során és utána alakult ki, ami olyan mély nyomot

³⁷ Caru - Cova, 2003, 2007

³⁸ Schmitt, 1999

³⁹ Pavluska, 2014

⁴⁰ Chhetri et al., 2004; Volo, 2009

⁴¹ Volo, 2009

⁴² Michalkó – Rátz, 2005

⁴³ O'Dell, 2005

⁴⁴ Hirschmann – Holbrook, 1982

⁴⁵ Graefe - Vaske, 1987

⁴⁶ Andersson, 2007

tud hagyni az emberben, hogy rövidebb-hosszabb ideig elraktározódjon az emberi memóriában.⁴⁷ Ezen sorok alapján szintén megjelenik az élményen belül az, miszerint az élmény szubjektív, és az egyén alakítja ki saját igénye szerint.

Az élmény kialakulására szerves egészként kell tekinteni, amelyben a főszerepet az élmény különböző elemei (például turisztikai attrakciók) és a támogató élmény elemei (szállás, közlekedés, vásárlás stb.) kapják, amelyek kiegészítik egymást. Fontos megjegyezni, hogy az élmények lehetnek pozitív-, ill. negatív irányúak.⁴⁸

A turisztikai élménynek négy fajtája van: érzelmi élmények, informatív élmények, gyakorlati élmények, átalakító élmények. Ez a négy élményfajta különböző esetekben, más és más mértékben, de gyakran egy időben jelenik meg. Az élmények egy másik kategóriába is besorolhatóak: ugyanis vannak fizikai, társadalmi, vagy mentális eredetű élmények. A turistáknak fizikai élményben lehet részük például akkor, amikor gyógyfürdőznek vagy masszázst kapnak egy szállodában. A társadalmi élmények közé tartozik pl. az aktív üzletemberek üzleti útjai, vagy az idősebb emberek szabadidős utazásai. A mentális, szellemi élmények kategóriájába sorolhatóak pl. a zarándoklatok és a kulturális turizmus. A turisztikai élmény témaköre megközelíthető az erőforrások szemszögéből is. Az emberek nagymértékben különböznek oly szempontból, hogy milyen személyes erőforrásokkal rendelkeznek, amelyek ahhoz szükségesek ahhoz, hogy az élmény kialakuljon. Az idő és a pénz a leggyakoribb erőforrás, azonban nem az egyedüli meghatározó tényező. Az alábbi szempontok lehetnek a legfontosabb személyes élményforrások típusai:

- 1.) idő, ami ahhoz szükséges, hogy élményekhez köthető gondolkodáshoz, tervezéshez, felkészüléshez, felfogáshoz, átéléshez és visszagondoláshoz kell,
- 2.) pénz, ami a szolgáltatások megvásárlásához szükséges, hogy a turisztikai élmény létrejöhsen,
- 3.) háttértudás (beleértve a korábbi élményeket, tapasztalatokat), azért, hogy az értékeléshez és az elérhető élmények közötti választáshoz információt szerezzünk,
- 4.) készségek, amelyekkel belemerülhetünk az élménybe,
- 5.) hozzáállás az új dologhoz és a lehetséges váratlan eseményekhez,
- 6.) társadalmi kapcsolatok, amelyek az élmények megosztását segítik elő.⁴⁹

3.1 Az élménymenedzsment

Az élmény menedzsmenthez kapcsolódó szakirodalom és szemlélet szintén nem egységes az előző témákhoz hasonlóan. Ennek oka, hogy a menedzsment irodalommal foglalkozók különböző elméleteket alakítottak ki ahhoz, hogy az üzlet és siker kialakuljon.⁵⁰ Egy olyan stratégiai típusú megközelítésre hívták fel a kutatók figyelmet az élménymenedzsment témakörén belül, amely a közös értékteremtést helyezi előtérbe. Ez a fajta megközelítés az olyan élmény kialakulására szolgáló termékek piacra-vitelére koncentrál, amelyek lehetővé teszik a vevő számára az érték, illetve az élmény közös megteremtését.⁵¹

A különböző szemléletbeli különbségek, amelyeket a fenti sorokban említettem, az élményteremtés eltérő módjaiból származhatnak. Ezt a kijelentést jól tükrözi a fogyasztási

⁴⁷ Larsen, 2007

⁴⁸ Quan – Wang, 2004

⁴⁹ AHO, 2001

⁵⁰ Például: Pine – Gilmore, 1999, Schmitt, 1999, Shaw – Ivens, 2005

⁵¹ Prahalad – Ramaswamy, 2004

élmények kontinuum modell E modellnek a két véglete közül az egyik végén azok az élmények állnak, amelyeket a fogyasztó teljesen egyedül alakít ki. A másik végén azok az élmények helyezkednek el, amelyeket nagyrészt a vállalatok alakítanak ki (előállított élmények). Középen pedig a közös élményteremtés elmélete áll, amikor is a fogyasztó és a vállalat is befolyásolja az élményteremtést. Három típusú élményteremtési koncepciót különböztetünk meg. A három típus esetében a szolgáltató és az egyén szerepe is eltérő.⁵² Az egyéni élményteremtés esetében a vállalatnak (ha jelen is van) nem célja, hogy befolyásolja vagy elősegítse az élményteremtést. Egyéni élményteremtés lehet pl. a tengerparti naplementében való gyönyörködés. Jelen esetben fogyasztótól függ legjobban az élmény minősége, mert teljesen ő alakítja ki azt. Az előállított/színre vitt élményteremtés, amikor az élményt a szolgáltató alakítja ki ajánlatával. A fogyasztó ez esetben bevonódik az élménybe.⁵³ Azok az élmények lehetnek sikeresek, amelyek a fogyasztó szerint egyediek és emlékezetesek. Ha ez a fajta élmény bekövetkezik, akkor a fogyasztóban egy magasabb fokú elégedettség fog kialakulni, amely a vállalat számára értéknövekedést és többlet profitot jelent.

Ez azért is fontos a vállalat számára, mert adott esetben magasabb árakat is kialakíthatnak a termékei vagy szolgáltatásai értékesítése során (lojalitás kialakulása).⁵⁴ Az élmények négy típusát különböztethetjük meg. Ezeknek a típusoknak a meghatározói, hogy a fogyasztó mennyire vonódik be ezekbe. A négy típus a szórakozás, a tanulás, az esztétika és az eszképzizmus. A szerzők szerint a négy élménytípus egyvelege eredményezi az optimális fogyasztói élményt.⁵⁵ A vállalat hosszan tartó versenyelőnyre úgy tehet szert, ha minél több egyedi és emlékezetes élményt alakít ki a fogyasztónak.⁵⁶ A közös élményteremtésről beszélünk akkor, amikor a vállalat optimális élménykörnyezet kialakítására törekszik. Ebben a környezetben a fogyasztó nem vonódik bele az élményteremtésbe. A közös értékteremtés elméletében (amit angolul: value cocreation-nak hívunk), a szolgáltató és a vevő együtt alakítja ki közös értéket az élményen belül. Jelen esetben a vállalat feladata, hogy az egyént valamilyen úton-módon beillesse az érték meghatározásába és a közös élményteremtésbe.⁵⁷ A közös élményteremtés mind a turisták, mind a desztinációs vállalatok számára értéknövekedéshez vezet.⁵⁸ A kutatók a fogyasztói oldalt tekintve az értékteremtési elméletekben arra keresték a választ, hogy a vevő milyen módon tud hozzáadott értéket adni a végső élményhez. A kutatásuk eredménye azt mutatta ki, hogy az egyén és a vállalat között kialakult közös viszony, részvétel és bevonódás pozitívabb fogyasztói érzésekhez vezet, (vendéglátó–vendég, vendég–vendég, vendég–család).⁵⁹

3.1.3 Az élményközpontú menedzsment elmélet

Az élményközpontú menedzsmentszemlélet középpontjában az élmények állnak. Ez a megközelítés nem kiegészítőként kezeli az élményt, hanem tartalomként, amelyet alakítani és fejleszteni kell. Az élményközpontú menedzsmentet alkalmazó vállalatok mindezt azért

⁵²Caru – Cova, 2007

⁵³Zátori, 2013

⁵⁴Pine – Gilmore, 1998

⁵⁵Pine – Gilmore, 1999

⁵⁶Pine – Gilmore, 1998

⁵⁷Prahalad – Ramaswamy, 2004

⁵⁸Binkhorst – Dekker, 2009

⁵⁹Prebensen – Foss, 2011

teszik, hogy a fogyasztóknál az utazás egyre inkább az élmények elsődleges meghatározó tényezője legyen. A vállalatok nemcsak a versenyképességének fenntartása érdekében alkalmazzák e szemléleti fajtát, hanem saját üzleti érdekeik miatt is. Ugyanis a fogyasztói élményt (illetve közös élményteremtés esetén a szolgáltatói élményt is) fontosnak, vagy akár a legfontosabbnak tartják.⁶⁰

4.Élménymarketingtől az élménygazdaságig

A szakirodalomban és a gyakorlatban sokszor az élmény témaköréhez kapcsolják hozzá az eseménymarketing és az élménymarketing témakörét is.⁶¹ Az eseménymarketing és az élménymarketing teljesen mást és mást jelent, bár a gyakorlatban nagyon sok esetben össze-mossák, vagy éppen összekeverik a két fogalmat.⁶² Az élménymarketing alá sorolhatjuk be az eseménymarketing témakörét, ami jelen esetben azt jelenti, hogy a tradicionális marketing irány helyett egy holisztikus típusú megközelítésre terelődik a hangsúly, ahol minden fajta élményt integrálni szükséges.⁶³

Az élménymarketinget a márka és az eseménymarketing holisztikus metszéspontjaként kell meghatározni.⁶⁴ Ez a holisztikus megközelítés napjainkra nagyon fontos tényezővé vált oly tekintetben, hogy elősegítse a fogyasztót abban, hogy kézzelfogható és hosszan tartó élményben részesülhessen. Az élménymarketingnek pozitív hatása van minden kulcsfontosságú márkatevézőre, beleértve a márkaismeretséget, márka felidézést, valamint a vásárlási szándékot is.⁶⁵ Sok esetben a megfelelő stratégiai alappillér az, amikor két vállalat különbözik valamelyest egymástól. Ez a különbözőség adja meg a vállalatnak a versenyelőnyt. A mai világban két vállalat nagyon könnyen tudja a tevékenységeket lemásolni, viszont ennek hátránya, hogy a lemásolt tevékenységek nagyon rövid ideig biztosítanak tartós versenyelőnyt. Egy biztosabb megoldás lehet, ha a márkákhoz kapcsolódó élményekre építik a stratégiai elemeket és nem pedig a terméktulajdonságokra. Az élménymarketing kialakulásának talán egyik legalapvetőbb momentuma, hogy szükséges megismerni azt, hogy milyen lépéseket kell kialakítani ahhoz, hogy a fogyasztók az új márkával való első találkozást könnyebben vegyék.⁶⁶ Az élménymarketingnek Bauer véleménye alapján négy fókuszja van⁶⁷:

1. Fogyasztói élmény: ez a megközelítés a termékfunkciókra és azok előnyeire épül. Ezzel szemben viszont az élménymarketing a fogyasztói megtapasztalásra koncentrál. A márkaélmény nem pusztán a termék használatára alapul, hanem a funkcionális értéken túl az érzelmek és a kötődés is szerepet kap egy termék vagy szolgáltatás megismerése kapcsán.
2. A fogyasztás tágabb értelemben: amely esetben az élménymarketing nem szűkíti le szigorúan a termékek egyes kategóriáira (például samponra) a fogyasztást, hanem egy nagyobb felhasználói szituációt használ ennek megoldására. Ez azért előnyös a marketingben, mert meg tudja változtatni a marketingben való gondolkodást, egyfajta szélesebb látókört ad, kiszélesíti a termékhez kapcsolódó kategóriákat, és új lehetőségeket nyit meg az új márkák számára.

⁶⁰ Zátori, 2014

⁶¹ Harsányi, 2012

⁶² Schmitt 1999, Jaffe, 2005

⁶³ Schmitt, 1999

⁶⁴ SCHMITT 1999, Jaffe, 2005

⁶⁵ Hauser (EXPERIENTIAL MARKETING) ,2009

⁶⁶ Lógó, 2013

⁶⁷ Bauer, 2013

3. A fogyasztók egyszerre racionális és érzelmi lények: bár a fogyasztók gyakran tudatosan hozzák meg döntéseiket, de az élménymarketing figyelembe veszi, hogy a döntésekben befolyásolják őket a vágyak és az érzelmek.
4. Eklektikus módszerek és eszközök: a hagyományos marketingben használt kvantitatív módszerekkel szemben az élménymarketingen belül másfajta palettát javasol. Ebben az esetben ugyanúgy helyet kapnak a kvantitatív megközelítések, de helyük van más módszereknek is. Jelen esetben a lényeg a korlátok nélküli gondolkodás.

Schmitt⁶⁸ megteremtette a Customer Experience Management (CEM) fogalmát. Ez a fogalom a Customer Relationship Managementhez (CRM) hasonlóan a vállalat egészét tekintő gondolkodásmódként élmények esetében. PINE - GILMORE tovább gondolta az élménymarketinghez kapcsolódó fogalmakat⁶⁹, minek az lett az eredménye, hogy már egy idő után egyenesen „élménygazdaságról” (experience economy) beszélt.

Napjainkban az élménygazdaság témakörének első jelentős alakja Alvin Toffler volt. Toffler után közel 30 évvel az élménygazdaság témakörével két további amerikai szerző is foglalkozott.⁷⁰ Az élményeket úgy lehet meghatározni, mint az értékteremtés új lehetőségét. Kutatók szerint ez egy új kínálati forma, amellyel mostanáig nem nagyon foglalkoztak, viszont állandóan jelen volt az élmény témakörén belül. Amikor egy fogyasztó valamilyen terméket vagy szolgáltatást vásárol, akkor ezáltal sok nem megfogható dolgot vesz, amit helyette végeznek el. Ezzel szemben, amikor az ember élményt vásárol, akkor arra pénzt szán azért, hogy sok értelmes eseményben vegyen részt. Ezeket az élményeket a vállalat úgy rendezi meg számára, mint egy színházi programot, amelybe fogyasztó is részt vesz valamilyen formában.

Az élmény a vállalatok számára egy különbséget adó gazdasági előnyt jelenthet a versenytársakhoz képest, amiért magasabb árat kérhet, ha jól alakul az élmény (lásd lojalitás). Pine-Gilmore tisztaban voltak azzal a ténnyel, hogy az élmények nem lehetnek mindig újszerűek. Jelen esetben ez azt jelentheti, hogy az élményeket is utoléri előbb-utóbb a leértékelődés veszélye. Ugyanazok az élmények többszöri átélése már sokkal kevesebb élvezetet ad az ember számára, az első alkalomhoz képest.⁷¹ Szakmailag ezt azt jelenti, hogy elkezdődik az élmény értékének lassan történő elvesztése. Ez a turizmusban a következőt jelentheti: az emberek gyakrabban fogják mondani, hogy: „már voltam ott, már részt vettem abban a programban” stb.⁷² Az emberek sokszor nemcsak az újdonság tartalmát keresik az élményekben, hanem sok esetben önmagukat akarják átformálni, hogy mások legyenek. Példaként a harcművészeteket, fitneszközpontokat, a különféle képzéseket lehet említeni, ahol az emberek nem minden esetben a fizikai vagy a szellemi erőfeszítéseket keresik, hanem azt, hogy fizikailag, szellemileg többet adjon nekik az adott program. Amikor egy élmény kínálatának egyénre szabása megtörténik, akkor a vásárló azt kapja, amire vágyik. Ez más néven azt jelenti, hogy átalakítják az élményt.⁷³

Az értéknövelés szempontjából az *átalakítás* (transformation) az utolsó forma, amely esetben különbséget lehet tenni valamely módon élmény és élmény között. Manapság sok

⁶⁸ Schmitt, 2003

⁶⁹ Pine – Gilmore, 1999

⁷⁰ Kovács, 2014

⁷¹ Pine – Gilmore, 1999

⁷² Kovács, 2014

⁷³ Pine – Gilmore, 1999

ember keresi ezt a formát. Az „átalakítás” tehát segít megváltoztatni a vásárló életét. Ez egyéni fogyasztóra és cégre is vonatkozik. Az élménygazdaságról az európai kutatók nagy része teljesen más gondolatokkal rendelkezik, így teljesen más felfogást képvisel, amerikai kutatókhoz képest. Míg az az amerikaiak a profit biztosítását helyezik az előtérbe, addig az európaiak az élménygazdaságban az „értelmes élet” adta lehetőségekben látják a potenciált. Ebből kifolyólag az ő élmény kategóriájukhoz nem az érzelem, hanem, a tudás és a tapasztalat a meghatározó tényezők. Vizsgált kategóriájuk az „értelmes élmény”, ezt bontják ki részletesebben és használják elemzésük során.⁷⁴

Kutatások során az élmény vállalati felfogása helyett az egyéni szempontokat vizsgálták. Véleményük az, hogy élménygazdaságot és gyakorlatát az ember szociokulturális környezete határozza meg. Az emlékezetes élményről szóló gondolatmenet az első elem ahhoz, hogy az élménygazdaság elkezdjen kialakulni. Ezt követi egy második lépcső, a szervezeti dinamika, amelyet jelen esetben együtt alkotásnak (co-creation) nevezünk. Ezt követi a harmadik lépcső, az önirányítás (self-direction). Kritika az élménygazdasági felfogással kapcsolatban az, hogy az elmélet kiindulópontja nem a vásárló vagy a fogyasztó, hanem a kínálat létrehozója. Az új generáció megjelenésével az élménygazdaság egyre erősebb lesz.⁷⁵

5. Konklúzió, összegzés

A tanulmányból kiderül, hogy az élmény témaköre nagyon sokszínű. Azt gondolom, hogy sok esetben nem mindegy az, hogy a vállalat milyen formában vonja be az élmény kialakulásába. Véleményem, hogy a minél aktívabb bevonódás fokozója lehet az élménynek. Khan-Garg-Rahman⁷⁶ véleménye alapján a vevői élmény és elégedettség jelentős hatással lehet a lojalitásra és a pozitív irányú szóbeszédre, ami azt jelenti, hogy a kellemes élmény biztosítása a vendéget a szállodában elégedetté teszi. A vevői elégedettség a szájról szájra történő reklámozást jelentheti, amely azt is eredményezi, hogy kialakulhat a vevő és a szervezet között a hűség révén egy erős pozitív irányú kapcsolat.

Eközben fontos kiemelni, hogy az élményszemlélet a menedzsment több területén is alkalmazható pl. a termékfejlesztésben, a partneri hálózatépítésben vagy a napi szintű operatív folyamatokban. A jelen fogyasztói trendek tükrében az élménymenedzsmentnek el kell mozdulnia abba az irányba, ahol a szolgáltató megteremti a megfelelő körülményeket, és támogatást ad ahhoz a fogyasztónak, hogy saját maga ki tudja alakítani élményét. Mindehhez a technológia fejlődése is egyre inkább szükséges. Ezeknek a tapasztalatoknak a megértése hasznos lehet a vezetők számára a stratégiák kidolgozásában és végrehajtásában, amelyek a fogyasztók magatartására leginkább pozitív hatással vannak.

Irodalomjegyzék:

- AUBERT, ANTAL. – BARCZA, ATTILA. – GONDA, TIBOR. – HORVÁTH, ZOLTÁN. – PÁLFI, ANDREA. (2017): Paradigmaváltás(ok) a magyarországi turisztikai desztinációk fejlesztésében és menedzselésében. Turizmus Bulletin 17 (1-2). pp.15-25.
- AUBERT, ANTAL. – GONDA, TIBOR. – HORVÁTH, ZOLTÁN. – PÁLFI, ANDREA. (2016): TDM szervezetek Magyarországon: múlt, jelen, jövő. IN: HANUSZ, Á. (szerk.) Turisztikai jövőkép Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyében. Nyíregyháza, Magyarország: Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Területfejlesztési és Környezetgazdálkodási Ügynökség (SZSZBMFÜ) pp. 77-90.

⁷⁴ Kovács, 2014

⁷⁵ Boswijk Et Al, 2007,2012

⁷⁶ Khan-Garg-Rahman, 2015

- AHO, K. SEPPO. (2001): Towards a general theory of touristic experiences: modeling experience process in Tourism, *Tourism Review*, 56, (3-4), pp. 33–37.
- BAUER, ANDRÁS. (2013). 4P vagy 4E? atM: Marketing, Magatartás, Mérés, Média, pp. 6-7.
- BINKHORST, ESTHER. –DEKKER, TEUN. DEN (2009). Agenda for Co-Creation Tourism Experience Research, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 18, (2), pp. 311-327.
- CARU, ANTONELLA. –COVA, BERNARD. (2003). Revisiting consumption experience: A more humble but complete view of the concept, *Marketing Theory*, 3, (2), pp. 267-286
- CARU, ANTONELLA. –COVA, BERNARD. (2007). *Consumption Experience*, Routledge, London
- CSAPÓ, JÁNOS. – GERDESICS, VIKTÓRIA. – GONDA, TIBOR. –RAFFAY, ZOLTÁN.- TÖRŐCSIK, MÁRIA. (2018): Turizmus: a magyar lakosság turizmussal kapcsolatos beállítódása generációs szemléletű vizsgálattal - országosan reprezentatív személyes (n=2001) és online (n=1085) megkérdezés, fókuszcsoporthoz viták eredményei, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs,
- CHHETRI, PREM. –ARROWSMITH, COLIN. –JACKSON, MERVYN. (2004). Determining hiking experiences in nature-based tourist Destinations, *Tourism Management*, 25, (1), pp. 31–43.
- CHIKÁN, ATTILA. – DEMETER, KRISZTINA. (2004): *Értékkeremtő folyamatok menedzsmentje*. Aula Kiadó, Budapest.
- ETC, (2006): *Tourism Trends for Europe*. European Travel Commission, Brussels, http://www.etccorporate.org/resources/uploads/ETC_Tourism_Trends_for_Europe_09-2006_ENG.pdf, (2019. június 08.)
- GALLARZA, MARTINA. G. – GILL, IRENE SAURA. (2008): The concept of value and its dimensions: a tool for analysing tourism experiences. *Tourism review*. 63(3). pp. 4-20.
- GRAEFE, R. ALAN –VASKE, J. JERRY. (1987): A framework for managing quality in the tourist experience. *Annals of Tourism Research*, 14, pp. 390–404.
- GONDA, TIBOR. - CSAPÓ, JÁNOS. (2019): A magyar lakosság utazási szokásai és az utazási döntéseiket befolyásoló információk forrásai, IN: CSAPÓ, JÁNOS.- GONDA, TIBOR.- RAFFAY, ZOLTÁN. (szerk.) *Turizmus, fogyasztás, generációk: II. Nemzetközi Turizmus Konferencia: Tanulmánykötet: Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs* pp. 441-454, 14 p.
- GONDA, TIBOR. – OROSZI, VIKTOR. (2016): Az innováció értelmezése és gyakorlata a turizmusban *Területfejlesztés és innováció* 10 (1) pp. 3-19.
- GONDA, TIBOR. – SPIEGLER, PATRÍCIA. (2012): Helyi szintű TDM-szervezet működésének alapelvei és gyakorlata Orfű példáján. IN: HANUSZ, ÁRPÁD. (szerk.) *A turizmus területi dimenziói Nyíregyháza, Magyarország : Nyíregyházi Főiskola Természettudományi és Informatikai Kar Turizmus és Földrajztudományi Intézete*, pp. 55-67.
- GONDA, TIBOR. (2012): A helyi termék reneszánsza, IN: AUBERT, ANTAL- GYURICZA, LÁSZLÓ-HUSZTI, ZSOLT. (szerk.): *A kultúra turizmusa a turizmus kultúrája*, Pécs, Magyarország: ID Research Kft., Publikon, (2012) pp. 233-243. , 11 p.
- HAUSER, E (2009a): *Events: Rethinking What You Thought You Knew Part 1* <http://www.experientialforum.com/content/view/194/48/> (Letöltés: 2019. június. 09.)
- HARSÁNYI, DÁVID. (2012): *Az eseménymarketing működési mechanizmusa és szerepe a vállalati marketingkommunikációs tevékenységben*, Doktori (phd) értekezés, Szent István egyetem, Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskola, Gödöllő, pp.1-204
- HIRSCHMAN, C. ELIZABETH. –HOLBROOK, B. MORRIS (1982): The experiential aspects of consumption: consumer fantasies, feelings, and fun. *Journal of Consumer Research*, Vol. 9, September, pp. 132-14
- JAYANTI, K. RAMA. – GHOSH, K. AMIT. (1996): Service value determination: an integrative perspective. *Journal of Hospitality and Leisure marketing*. 3(4). pp. 5-25.
- JAFFE, JOSEPF (2005): *Life After the 30-Second Spot –Energize Your Brand with a Bold Mix of Alternatives to Traditional Advertising*, Wiley, Hoboken, NJ, 304 p

- KARAKASNÉ-MORVAY, KLÁRA. (2014): A minőségfejlesztés és a vendéglégedettség összefüggései a hazai wellness szállodákban, Doktori (PhD) értekezés, Szent István Egyetem Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskola, Gödöllő, pp.1-224
- KHAN, IMRAN.- GARG, RUCHI. JAIN.- RAHMAN ZILLUR. (2015): Customer Service Experience in Hotel Operations: An empirical analysis, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 189 pp. 266 – 274
- KOVÁCS. DEZSŐ. (2014): Élmény, élménygazdaság, élménytársadalom és turizmus, *Turizmusmenedzsment, Turizmus Bulletin* 16 (3-4), pp. 40-48.
- KOVÁCS. DEZSŐ. (2014): Az élménygazdaságig és tovább, Hungary-Croatia IPA Cross-border Cooperation Programme, pp. 1-15
- KULCSÁR, NOÉMI. – GROTTÉ JUDIT. (2018): Mit várunk a szállodáktól?– avagy a legmeghatározóbb fogyasztói szegmens számára értéket jelentő tényezők a szállodákban, *Turizmus Bulletin*, 18 (3) pp. 6-16.
- KULCSÁR, NOÉMI. (2012): Fogyasztói értékdimenziók vizsgálata a falusi turizmusban, PhD. disszertáció, Budapesti Corvinus Egyetem, Gazdálkodástani Doktori Iskola, Gazdaságföldrajz és jövőkutatás tanszék, Budapest, pp.1-151.
- KUNDI VIKTÓRIA. (2018):Az élmény értelmezésének és tartalmi elemeinek átalakukása a90-es évektől napjainkig, Idegenvezetők és utazási irodai referensek körében végzett felmérés eredményei, *Turisztikai és Vidékfejlesztési Tanulmányok* 3 (2) pp.1-15
- LASALLE, DIANA. –BRITTON, TERRY. A. (2003): *Priceless: Turning ordinary products into extraordinary experiences*, Harvard Business School Press, Boston.
- LARSEN, SVEIN. (2007): Aspects of a Psychology of the Tourist Experience, *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 7, (1), pp. 7-18
- LENGYEL, MÁRTON. (2008): TDM működési kézikönyv. Heller Farkas Főiskola, Budapest 158 p.
- LOGÓ, EMMA.(2013): piacszegmentációs lehetőségek feltárása bolton belüli vásárlói magatartás alapján, ph.D értekezés, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Gazdálkodás-és Szervezéstudományi Doktori Iskola, Budapest, pp 1-162.
- MICHALKÓ, GÁBOR. (2012): *Turizmológia: elméleti alapok*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 266 p.
- MICHALKÓ, GÁBOR. –RÁTZ, TAMARA. (2005): A kulturális turizmus élmény-gazdaságtani szempontjai. IN EGYEDI GYÖRGY. – KERESZTÉLY KRISZTINA. (2005), *A magyar városok kulturális gazdasága*, MTA Társadalomkutató Központ, Budapest,pp. 123-141
- MOSSBERG, LENA. (2007): A marketing approach to the tourist experience. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 7, (1), pp. 59-74.
- O'DELL, THOMAS. (2005): *Experiencescapes: Blurring Borders and Testing Connections*. IN: O'DELL, THOMAS. – BILLING, PETER. (eds.): *Experiencescapes: Tourism, Culture, and Economy*. Copenhagen Business School Press, Copenhagen, pp. 78-93.
- PAVLUSKA, VALÉRIA. (2014): *Kultúramarketing*. Akadémiai Kiadó, Budapest
- PRAHALAD, C. K. –RAMASWAMY, VENKAT. (2004a): *The Future of Competition: Co-creating Unique Value with Customers*, Harvard Business School Press, Boston.
- PRAHALAD, C. K. –RAMASWAMY, VENKAT. (2004b): *Co-creation Experiences: The Next Practice in Value Co-creation*. *Journal of Interactive Marketing*, 18, (3), pp. 5-14.
- PREBENSEN, N. KATRINE. – FOSS, LENE. (2011): Coping and co-creating in tourist experiences, *International Journal of Tourism Research*, 13, (1), pp. 54-67.
- PINE, B. JOSEPH. –GILMORE, H. JAMES (1998): Welcome to the experience economy: Work is theatre and every business is a stage, *Harvard Business Review*, 76, (4), pp. 97-105.
- PINE, B. JOSEPH. –GILMORE, H. JAMES. (1999): *The Experience Economy: Work is Theatre & Every Business a Stage*, Harvard Business School Press, Boston.
- POON, AULIANA. (1993): *Tourism, Technology and Competitive Strategies*, CAB, Wallingford.
- QUAN, SHUAI. –WANG, NING. (2004): Towards a structural model of the tourist experience: An illustration from food experiences in tourism, *Tourism Management*, 25, pp. 297–305.

- RAY, A. (2008): *Experiential Art: Marketing Imitating Art Imitating Life*, <http://www.experiencetheblog.com/2008/05/experiential-art-marketing-imitating.html>, (Letöltve: 2019. június 08.)
- SHAW, COLIN. – IVENS, JOHN. (2005): *Building Great Customer Experiences*, MacMillan, New York.
- SCHMITT, H. BERND. (1999): *Experiential Marketing: How to Get Customers to Sense, Feel, Think, Act and Relate to Your Company and Brands*, Free Press, New York.
- SCHMITT H. BERND. (1999): *Experiential Marketing: A New Framework for Design and Communications*, Free Press, 304p,
- SCHMITT H. BERND (2003): *Customer Experience Management: A Revolutionary Approach to Connecting with Your Customers*, Wiley, Hoboken, NJ 288 p
- SINGH RAMENDRA. (2013): *Customer Experience and Its Relative Influence on Satisfaction and Behavioural Intention in Hospitality and Tourism Industry*, Researchgate 6(1) pp. 53-68
- STICKDORN, MARK.- ZEHRER, ANITA. (2009): *Service Design in Tourism: Customer Experience Driven Destination Management*, De Thinking Service Re Thinking Design, First Nordic Conference on Service Design and Service Innovation, Researchgate, Oslo
- SUNDBO, JON. (2009): *Innovation in the experience economy: a taxonomy of innovation organisations*, *The Service Industries Journal*, 29, (3-4), pp. 431-455
- TÖRŐCSIK, MÁRIA. (2007): *Vásárlói magatartás*, Akadémiai Kiadó, Budapest
- TÖRŐCSIK, MÁRIA. (2016): *A fogyasztói magatartás új tendenciái*, *Vezetéstudomány*, 47 Budapest, pp 1-7
- VOLO, SERENA. (2009): *Conceptualizing Experience: A Tourist Based Approach*, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 18, (2), pp. 111-126.
- ZÁTORI, ANITA. (2014a): *A turisztikai élményteremtés koncepciói a gyakorlatban*. *Turizmus Bulletin*. 16 (3-4). pp. 49-58.
- ZÁTORI, ANITA. (2014b): *Élményszemlélet a turizmusbán. A turisztikai élményteremtés koncepciói*. *Turizmus Bulletin*. 16 (2). pp. 51–60.
- ZÁTORI, ANITA. (2013): *A turisztikai élményteremtés vizsgálata szolgáltatói szemszögből*, Ph.D értekezés, Budapesti Corvinus Egyetem, Gazdaságföldrajz és jövőkutatás tanszék, Turizmus Kompetencia Központ, Budapest

Jó gyakorlatok Izraelből

Etnikai kisebbségek és magasan képzett bevándorlók munkaerőpiaci integrációja és vállalkozásindítási ösztönzőik

A szerzők célja, hogy tanulmányútjaikon készített mélyinterjúk lefolytatása és szekunder kutatásuk során végzett információfeldolgozásukat követően jó gyakorlatokként bemutassák azon izraeli állami és civil programokat, amelyek kihívásokkal küzdő társadalmi csoportok munkaerőpiaci integrációját és önfoglalkoztatóvá válását segítik. Ma világszerte sokak számára Izrael hallatán a startup nemzet, az innováció és kutatás-fejlesztés, a kockázati-tőkebefektetések fellelője és a kiemelkedő kutatók és kutatóhelyek hazája jut eszébe. Ez nem mindig volt így, a változás pedig tudatos munka eredménye – egyrészt a gazdasági szerkezet valódi sikereinek, másodrészt pedig irányított pozicionálásnak, országmárka tevékenységnek köszönhető. Jelen tanulmányban a szerzők olyan programokat és eredményeket mutatnak be, amelyek legalább annyira hozzájárulnak a pozitív országimázsához, mint a gazdasági és társadalmi célok eléréséhez; jelesen: ortodox „haredi” zsidók, izraeli arab és etióp kisebbségek és az „alijázott” új bevándorlók integrációja a társadalomba a munkaerőpiacon és a „high-tech” iparág tudásmenedzsment módszerein keresztül. A tanulságok összegzését követően a szerzők szakpolitikai ajánlások formájában javaslatot tesznek hazai megvalósíthatóságú kezdeményezésekre. Kulcsszavak: munkaerőpiaci integráció; önfoglalkoztatóvá válás; izraeli példák; regionális fejlesztési irányok

1. Háttér

1.1. Társadalomföldrajzi tényezők

Ahhoz, hogy megértsük, merre tart Izrael, és mit szeretne, hogy gondoljon róla a világ, elengedhetetlen legalább röviden áttekintenünk főbb adottságait. Államformája köztársaság, államfője *Reuven Rivlin*, a tanulmány megírásakor éppen megismételt választásokat követő kormányalakítási tárgyalások zajlanak. Területe 20 770 négyzetkilométer, azaz megközelítőleg Magyarország területének 22 százaléka. Gyakran ismételt kérdés Izrael kapcsán, hogy valójában Európához vagy Ázsiához tartozik-e az ország? Nos, természetföldrajzi értelemben Izrael Ázsia területén fekszik, azonban kultúrája, jogi- gazdasági berendezkedése alapján igen erős szálak fűzik Európához is.

1.1.1. Népeség, bevándorlás

Társadalomföldrajzi nézőpontból a hovatartozás megítélése még ennél is bonyolultabb, el- lentmondásos kérdés. Népesége az elmúlt hetvenegy év leforgása alatt másfél milliőről kilencmillióra nőtt, és továbbra is folyamatosan növekszik, aminek egyik fő oka a folyama- tos bevándorlás. Az 1948-ban elfogadott visszatérési törvény értelmében az a személy jogosult „alijázni”, azaz Izraelbe bevándorolni, akinek legalább egy nagyszülője zsidó származású. A bevándorlást a XX. század eleje óta koordináló Zsidó Ügynökség legfrissebb statisztikái szerint 2018-ban 30.124 személy vándorolt be Izraelbe, 2 százalékkal többen, mint 2017-ben. Többségük a volt Szovjetunió területéről (különösen Oroszországból, Ukraj- nából, Fehéroroszországból), Franciaországból és az Amerikai Egyesült Államokból érke- ztek. Magyarországról -ban mindösszesen 43-an döntöttek 2018-ban az alijázás mellett.

Az állam lakosságának 74,1 százalékát kitevő zsidóság valóban a világ minden tájáról érkezett: a kelet-európai haszidok mellett jelentős arányban képviseltetik magukat a közel-

keleti szefárd vagy mizrahi zsidók, így például Marokkóból és Jemenből is érkeztek jelentős közösségek, illetve az újvilági diaszpórából is jelentős a migráció. A közvélemény számára kevésbé ismert a több mint 130 ezer főt számláló, fekete bőrű etióp zsidó közösség, akik többsége 1984 és 1991 között került a Mózes és a Salamon hadműveletek révén betelepítésre.

Az ország arculatát befolyásolja még fiatal jellege: a fertilitási ráta a fejlett országok közül Izraelben a legmagasabb: 3,1, azaz egy nő élete során átlagosan 3,1 gyermeket hoz a világra.

1.1.2. Vallás

Az izraeli zsidóság nem alkot homogén népeiséget. Egyrészt a bevándorlók magukkal hozták korábbi otthonuk kulturális örökségét, másrészt a zsidó lakosság vallását tekintve sem egységes. A legfrissebb 2017-ben készült felmérés szerint az izraeli zsidóság 44 százaléka nem gyakorolja a vallását, 24 százalék mérsékeltén vallásos, 23 százalék konzervatív vallásos, míg 9 százalék ultraortodox. Ezek a csoportok területileg sem homogén megoszlásúak.

A zsidók mellett meghatározó a lakosság 20,8 százalékát kitevő arabok jelenléte, akik számos nagyvárosban (például Jeruzsálem, Haifa) jelentős számban élnek, illetve az országban számos arab dominanciájú település is található (például Názáret, Tira, Kafr Quasem). Az arabok többsége szunnita, de síiták és keresztények is nagy számban élnek az országban. A lakosság 4,5 százalékát teszik ki az egyéb közösségek: a drúzok, nem arab keresztények, beduinok. Az országban hozzávetőleg 100 ezer, többségében Afrikából érkezett illegális bevándorló, illetve 80 ezer lelket számláló – legálisan itt tartózkodó – döntően vallását gyakorló katolikus keresztény filippínó vendégmunkás él.

1.1.3. Oktatás

Izrael felsőoktatása magas színvonalú, illetve a bevándorlók többsége is magas képzettséggel rendelkezik. Ennek köszönhetően, illetve az ország geológiai és ökonómiai sajátosságai miatt a technológia és gazdasági fejlődés komoly ütemben halad. Az ország 2010-től OECD-taggá vált. A világon a második a startup cégek számában, az USA után. Az Egyesült Államok és Kína után Izrael rendelkezik a harmadik legnagyobb számú NASDAQ-on¹ jegyzett társasággal. A magasan képzett munkaerő alkalmazásának arányát tekintve Izrael a negyedik helyet foglalja el a világranglistán. Izrael innovációs nagyhatalom, ebben az országban található számos vezető vállalkozás fejlesztő központja, 2016-ban a teljes GDP 4,5 százalékát fordította az ország K+F kiadásokra. A kutatók számában a legfrissebb elérhető adat 2016-ból származik - ezer munkavállalóra 17.4 kutatásfejlesztési területen dolgozó jutott, amely arányszámmal magasan az első lett az OECD országok között. Magyarország esetében ugyanabban az évben a mutató 5.9 volt, de az EU28 átlaga is jelentősen elmaradt 7.4 értékkel.

1.2. Gazdaságföldrajzi tényezők

1.2.1. Mezőgazdaság és állattenyésztés

Izraelben szinte minden ágazat termelékenységét és fejlődését átjárja, és előre mozdítja az innováció, a tudomány és technológia. Bár természeti adottságai nem kifejezetten kedvezők, Izraelt az egyik legfejlettebb országnak tartják a Közel-Keleten gazdasági és ipari tekintetben. Annak ellenére, hogy az ország területének mindössze egyötöde művelhető, az állam szinte teljesen önellátóvá vált: marhahúsból és gabonából szorulnak jelentősebb

¹ National Association of Securities Dealers Automated Quotations (NASDAQ): a második legnagyobb elektronikus részvénykereskedelmi rendszer az Egyesült Államokban és a világban piaci kapitalizációja és kereskedelmének volumene alapján.

importra, míg a Na'an Kibucban kifejlesztett csepegtetési öntözési technológiának köszönhetően zöldség- és gyümölcsexportjuk jelentős. Kiemelésre méltó a baromfi-ágazat, illetve a világelső tejhozamot produkáló tejipar.

1.2.2. Ásványkincsek és természeti erőforrások

Izrael ásványkincsekben szegény ország. Foszfátot, kálisót, kősót és magnézium-bromidot termelnek ki területén. Nagy mennyiségű nyersanyag és energiahordozó behozatalra szorul. Az iparon belül a gyémántcsiszolás képvisel jelentős volument. A csapadékszegény éghajlat következtében a nagy mennyiségű lakossági, ipari és mezőgazdasági édesvíz felhasználás fedezésére újszerű megoldások segítségét kellett igénybe venniük. A keletkezett szennyvíz 86%-át újrahasznosítják, főként mezőgazdasági öntözésre. Izrael a természetes édesvíz források igénybevétele mellett a tengervíz sótlanítása révén jut édesvízhez. Jelenleg öt sótlanító üzem működik, a „Sorek” elnevezésű, Tel-Aviv közelében található létesítmény a legnagyobb kapacitású vízsótlanító telep a világon, évente 151,4 milliárd literes teljesítményével. Ezen üzemek segítségével sikerült elérni, hogy a vízhiánnyal küzdő ország ivóvíz exportórré váljon: kereskedelmi kapcsolatok keretében Jordánia számára értékesítenek vezetékes ivóvizet. Jelentős értéket képvisel a napsütés, átlagosan Tel-Aviv esetében 320 tisztán napsütéses napot számolhatunk egy évben, 583 mm, szinte kizárólag a téli hónapokban lehulló csapadékkal.

2. Munkaerőpiaci integrációs programok

2.1. Külföldi vállalkozók és magasan képzett munkavállalók – innovációs vízum

Izraelben – az alijázás lehetőségét leszámítva – hagyományosan nehéz munkavállalói engedélyt és vízumot kapni. A high-tech ipar nagyvállalatai a startup ökoszisztéma fejlődését ugyanakkor egyre inkább akadályozzák felszívó erejükkel, így változnak a trendek ezen a téren. Az ország munkaerőpiacának folyamatos bővülésre van szüksége, elsősorban nagy szakértelemmel és magas képzettséggel rendelkező fiatalokra. Az elmúlt időszak egyik legjelentősebb eseménye az ún. innovációs vízum pilot programként történő bevezetése volt. Az innovációs vízum célja, hogy lehetővé tegye külföldi vállalkozók számára, hogy innovatív technológiai projektjeiket izraeli cég indításával dolgozzák ki, így megkapják a munkavállalási engedélyt. Az „Innovation Visa” pilot program részeként a pozitív elbírálásban részesült pályázók először 24 hónapig tartózkodhatnak Izraelben. Ez idő alatt ötleteik kifejlesztésében a Tnufa Program támogatására pályázhatnak. Később, ha a projektjük céggé fejlődik, kérelmet nyújthatnak be az Innovation Authority támogatásához, és miután megkapták a jóváhagyást, a vállalatnál való munkavégzésre további 5 évig jogosultak.

2.2. Alijázott bevándorlók – Gvahim program

Juan Taifeld a „Gvahim” elnevezésű program ügyvezető igazgatója és a stratégiai fejlesztésért és kormányzati kapcsolatokért felelős igazgató, Lea Elbaze a szerzőkkel folytatott beszélgetésük során elmondták, hogy az országba érkező magasan képzett, frissen alijázott zsidó bevándorlók könnyen elvesznek a bürokrácia útvesztőjében és komoly problémát okoz számukra a nyelvismeret és kapcsolatok hiánya a munkaerőpiaci integrációs folyamat során. Az „olim” – új bevándorló és visszatérő állampolgároknak ezért egy „soft landing-et”, azaz puha landolást elősegítő programot alakítottak ki és fejlesztenek folyamatosan. Alapvetően két célt szolgál – a szakmai tudásnak, végzettségnek és képességeknek megfelelő munkahely megtalálását, továbbá az önfoglalkoztatóvá, különösen a startup vállalkozóvá válást.

Eddig több mint 3000 fő vett részt a Gvachim komplex képzési programjain, a jelentkezők átlagos életkora 32 év, több mint 60 országból vándoroltak be Izraelbe és mindegyikük rendelkezik felsőoktatási képesítéssel, diplomával vagy főiskolai oklevéllel.

A „Karrier Centrum” egy hónapos képzést nyújt, továbbá mentorokat rendel az országba újonnan érkezett magasan képzett álláskeresőkhöz, ezen felül több, mint ezer vállalatnak képes becsatornázni önéletrajzukat, és segíti a jelentkezőket a pályázati, felvételi folyamatban. Egy éves periódus alatt 91 százalékos a sikerességi ráta, azaz megfelelő pozíció betöltése. Tel-Avivban (2006) és Jeruzsálemben (2015) is nyitott a Gvachim karrier irodát. Alapítása óta 2600 főt vontak be a programba és 300-nál több mentorral dolgoznak.

„The Hive” elnevezésű vállalkozói akcelerátor Ashdod városában található és a helyi önkormányzattal együttműködésben került létrehozásra 2011-ben. Startup vállalkozás indítását tervező olim-oknak nyújt öt hónapos képzési programot. Ez idáig több mint 120 induló innovatív vállalkozás és 250 munkahely jött létre a platform támogatásával, amelyek 20 millió dollárt meghaladó tőkét vontak be vállalkozásaikba.

A „The Nest” kis-és középvállalkozások (kkv-k) akcelerátora szintén a Gvachim ökoszisztémájába tartozik. 2016-ban hozták létre és a „low-tech”, azaz a hagyományos iparágakban megfogant üzleti ötletek megvalósítását segíti. Létrehozása óta 30 cég elindulásában vállalt szerepet, amelyek 83 százaléka továbbra is aktív, azaz túlélte a kezdeti nehézségeket és bizonyította piacképességét.

Az „Olim Medical” a kritikus szintet elérő izraeli orvoshiányt igyekszik enyhíteni azáltal, hogy még a bevándorlás előtt ösztönző, és azt követően intenzív támogató programként elősegíti az egészségügyi rendszerbe történő mielőbbi és sikeres beilleszkedést. Diplomaelismerési és álláskeresői szolgáltatások, mentorálás, csoportos műhelymunkák és számos más eszköz 2016-os elindítása után 110 orvos bevándorlását eredményezte, amellyel több mint 14 millió dollár képzési költséget spóroltak meg Izrael államnak.

A „Tech Heights” a 2292. számú kormányhatározat eredményeként született 2017-ben. Célja, hogy kezelje a csúcstechnológiai iparágakban kialakult jelentős mérnökhányt. 28 országból 191 bevont résztvevővel és 88 százalékos sikerességi aránnyal dolgozott a program, közel 60 munkaerőpiaci integrációt segítő mentor és 106 számos nyitott pozíciót kínáló vállalat része a kezdeményezésnek. Webinar előadásokat, önéletrajz és interjú-tanácsadásokat, és több más releváns szolgáltatást nyújtanak.

Az „Aliyah Prep” egy internetes alapú, online program, amely az alijázást, azaz a bevándorlást tervezők körében – különösen a magas képzettségű szakembereket – hirdet meg különböző modulokat. Munkaerőpiaci helyzetképpel, személyre szabott szolgáltatásokkal és kapcsolati tőkével igyekeznek vonzóvá tenni a zsidó otthonba való hazatérést és bekapcsolódást annak munkaerőpiacába.

2.3. Izraeli arabok – Hybrid – Názáreti Inkubátor és Akcelerátor

Az izraeli csúcstechnológiai ágazatban ötezer-hatszáz arab mérnök dolgozik ma. A high-tech szcéna százhuszezer fős foglalkoztatotti számához képest ez alacsony és távol van az arab lakosság 20 százalékos arányához képest. Mivel az ország exportjának 42.3 százalékát a magas hozzáadott értékű vállalatok állítják elő, és a mérnökök, programozók körében munkaerőhiány tapasztalható, a gazdasági megfontolás is arra készíti a döntéshozókat, hogy az arab kisebbség integrációjának eszközeül használják fel az ágazatot.

A „The Hybrid” küldetése, hogy korai fázisú, izraeli arabok által indított startup vállalkozások fejlődését segítse. Minden évben nyolc projektet fogadnak be intenzív akcelerátor programjukba, és igyekeznek olyan érettségi fázist elérni a lehető legrövidebb időn belül, hogy a kockázati tőke befektetők érdeklődését is elérjék. Az elsődleges kritérium, hogy az

alapítók között legalább egy arab származású személy legyen. A programban való részvételnek nincsen költsége, a non-profit szervezet továbbá nem szerez tulajdonrészt. Fenntartói a Gazdasági Minisztérium és háttérintézménye, a Kis-és Középvállalkozások Fejlesztési Ügynöksége, a hadsereg 8200-as elitalakulatának alumni szervezete. A szakmai támogatók és vállalkozói mentorok között olyan globális cégek izraeli leányvállalatának vezetői is megtalálhatóak, mint Dell-EMC és az SAP, a Microsoft – továbbá a Hapoalim kereskedelmi bank, az OurCrowd. Ugyan nem a Hybrid az egyetlen olyan program Izraelben, amely az arab kisebbség társadalmi és gazdasági integrációját a startup ökoszisztémába történő betagoaláson keresztül képzei el – azonban kétségkívül az egyik legismertebb, az országban és azon kívül is.

2.4. Etióp közösség

Az etióp kisebbség jelentősen alulreprezentált a csúcstechnológiai iparágban, amelynek különböző társadalmi, gazdasági, képzettségbeli és diszkriminációs okai vannak. A „Tech-Career” elnevezésű civil szervezet izraeli etiópok által, és értük került megalapításra, a U.S. – Middle East Partnership Initiative anyagi támogatásával. Célkitűzése, hogy a közösség tagjainak vonzó karrierutat biztosítson a high-tech szcénában egy átfogó modell és komplex képzési program által. 2002-ben Lod városában indult a kezdeményezés és az elmúlt 17 évben több mint 700 hallgatója volt, akik közül 550 fő végezte el sikeresen a kurzusokat, kapott nemzetközileg elismert oklevelet és később olyan technológiai vállalatok egyikének munkatársa lett, mint például az IBM, Wix, Oracle, AT&T, Intel, vagy az Amdocs.

A Tech-Career 5 lépéses programja a kötelező sorkatonai szolgálat után (főszabály szerint férfiaknak 2-3 év, nőknek 1-2 év – életkor és más jellemzők függvénye) 10 hónapos szakmai képzést; nemzetközileg elismert oklevelet kiállító vizsgalehetőséget; karrierfejlesztési programot; megfelelő pozíciókban történő elhelyezést, és későbbi önkéntesként történő bekapcsolódás lehetőségét kínálja. Azaz a programban sikereket elért mentoráltak később önmaguk is visszaadhatnak a közösségnek, mentorokká válhatnak. A rendkívül intenzív képzések reggel 8 és délután 5 óra között kerülnek megtartásra, a hallgatók ezeket követően találkoznak mentoraikkal és vesznek részt további kapcsolatépítést segítő eseményeken. Az egész ország területéről érkeznek hallgatók, akik kollégiumban laknak, és távol családi és más kötelességeiktől kizárólag a tanulmányaikra tudnak fókuszálni. 2019-ben egy rövidebb képzési programot is elindított a szervezet, amely egyfajta vállalati tudásmentedzsment eszközként Check Point Software, a Facebook, a Palo Alto Networks és az eBay számára készít fel és választ ki gyakornokokat és junior szakembereket.

Izraeli vállalatok továbbá különleges lehetőséget ismertek fel az etióp közösségekben – Afrika feltörekvő piacaira való könnyebb belépési lehetőséget. Az Izraelbe vándorolt etiópok kulturális, nyelvi, és piacismeretükkel jelentősen megkönnyíthetik nem csak a 120 milliós etióp piac, hanem az egész afrikai kontinensre való belépési lehetőséget.

2.5. Ultraortodox zsidók – KamaTech

Az ultraortodoxok körében jellemzően magas a munkanélküliségi ráta, körükben gyakoribb a szegénység és alacsony a hozzájárulásuk a társadalom gazdasági javainak előállításához. Utóbbi nagyfokú elégedetlenséget vált ki a szekuláris és részben a mérsékelt vallásos többségi társadalomban. Az ellentét valós és gyakran hangot is adnak neki utcai tüntetések formájában, illetve a Knesset-ben és más demokratikus politikai platformokon. Az ún. hárediek (jelentése: jámborak) az államalapításkor rendkívül kevesen voltak, a náci népirítás kelet-európai közösségeiket súlyosan érintette. A fiatal szekuláris állam első miniszterelnöke, Ben Gurion megállapodott a vallási vezetőkkel a kötelező sorkatonaság alól mentesség és fejlődésük biztosításában. Az 1948. óta eltelt több, mint 70 évben azonban a

hárediek közössége a magas fertilitás révén rendkívüli ütemben gyarapodott, így már minden évben nem néhány száz embert, hanem tízezreket érint a katonai szolgálat alóli mentesség, ráadásul a közösség férfi tagjai közül legtöbben az életüket munkavállalás helyett a Tóra és a Talmud tanításainak szentelik, ezért a nemzetgazdasághoz sem járulnak hozzá.

A KamaTech program harminc vezető csúcstechnológiai vállalat együttműködéséből jött létre, köztük olyan óriási multikkal, mint a Google, CitiBank, Intel, Microsoft, Checkpoint, Cisco, vagy IBM. Az Izraeli Kormány is csatlakozott a kezdeményezéshez és nemzeti szintre emelte azt, bevonta legnagyobb kutatóegyetemeit, így a Technion-t és a Jeruzsálemi Héber Egyetemet, továbbá ún. „joint venture-t” hozott létre az alapítókkal és anyagilag is befektet a programba. A három pillérből álló program kellően ambiciózus célkitűzéseit tekintve – 150 főt elitképző program keretében, 1000 főt pedig mentorokkal, rendezvények megtartásával és egyéb eszközökkel kívánnak integrálni és a high-tech ipar aktív tagjaivá tenni. A résztvevő technológiai nagyvállalatok valódi kihívása a munkaerőhiány, ezt jelzi az innovációs vízum és megannyi kezdeményezés. Ez önmagában még nem záloga az ultraortodoxokat startup vállalkozókká, programozókká, mérnökökké és üzletfejlesztőkké varázsló program sikerének.

2.6. Városmárkázás és kreatív, magasan képzett lakosság kapcsolata

Az izraeli nemzetközi megítélés alakulásában erőteljesen jelen van a „Tel Aviv – Nonstop City” városmárka is. Az Önkormányzat önmeghatározása szerint a város víziójának kiterjesztése jelenik meg benne – a globálisan leginkább meghatározó húsz metropolisz közé pozicionálják magukat. A munkaerővonzásért és megtartásért folytatott versenynek egy fajsúlyos eleme a helyi élettér, a város, amely tudatos képet alkot magáról. A kommunikációs panelek és stratégiák elkészítése mellett valóban programokban és projektekben gazdag, öt fontos érték – pluralizmus, nyitottság, szabadság, innováció, városi kreatív energia – mentén megtervezett professzionális márképítést folytatnak. Egy márka alatt egyesítenek öt – nevezzük úgy, almárkát, amelyek önállóan is megjelennek számos kommunikációs anyagban és kampányban. Ezek a „Yafói óváros, az Első Héber Város, a Fehér Város, a Tel Aviv Gay Vibe és a Startup City.

A Tel-Aviv Global önkormányzati non-profit cég, 2010-ben megfogalmazott kezdeményezés végrehajtója. Legfontosabb célkitűzése Tel-Aviv-Yafo város pozicionálása, mint nemzetközi üzleti központ, amely az innovációra specializálódott. Tevékenysége szerteágazó – rendezvényszervezés, online és offline promóciós kampányok lebonyolítása, okosváros-projektek végrehajtása, szakpolitikai feladatok ellátása. Innovációs területen egy Libary, azaz könyvtár elnevezésű vállalkozói inkubátort is fenntart, amelyben a startup cégek a piaci díjszabásnál jóval kedvezőbbben bérelhetnek munkaállomást és vehetnek részt szakmai és közösségi eseményeken. Szervezetük külföldi szakértői és vállalati küldöttségeket fogad. A Tel Aviv Global egyben turizmusmarketing cég is, a gazdaságfejlesztést és a beutazó turisták számának növelését összetetten kezeli, a szabadidős célú látogatók igényeinek kielégítésén túl törekedve arra, hogy a kreatív gazdaságban legnagyobb hozzáadott értéket ígérő potenciális bevándorlók figyelmét is felkeltésék.

3. Jó gyakorlatok Magyarországon

Nem kérdéses, hogy pionír kezdeményezések és úttörő programok elindításával munkaerőpiacunk és gazdaságunk számára jelentős humánkapacitások kiaknázására nyílnak lehetőségek. Hazánkban is elindult több, adott társadalmi csoportokra fókuszáló innovatív munkaerőpiaci és vállalkozásfejlesztési program. Ilyenek a lent bemutatott Gyere Haza Fital kezdeményezések, számos női karrier- és vállalkozói közösség létesült, továbbá ún. „tech for good”, azaz társadalmi értékek szolgálatában álló technológia alapú üzleti ötletek

igyekeznek megoldást találni a fogyatékkal élők mindennapi nehézségeinek enyhítésére. Még a frissen alakult közérdekű nyugdíjas szövetkezetek is az innovatív, magas hozzáadott értékű iparágak irányába nyitnak – az informatikai szaktudással rendelkező nyugdíjas szakembereket szeretnék visszahozni az aktív munkaerőpiacra az ITSeniors kezdeményezés keretében.

Az elmúlt években kormányzati oldalról a nők, a kisgyermeket nevelők, az idősek, a munkanélküliek, a fogyatékkal élők, a romák – és a legtöbb, a munka világában alulreprezentált társadalmi csoport számára komplex programokkal, ösztönzőkkel, adókedvezményekkel könnyítették meg a belépést. Az ösztönzők fenntartására és továbbfejlesztésükre minden eddiginél nagyobb szükség van, miután a munkanélküliségi ráta tartósan 4 százalék alatti értékeket vesz fel – 2019. május – június között a KSH-adatai szerint a 15-64 éves népességen belül 3,4 százalékot. A foglalkoztatási ráta ugyanezen időszakban és korcsoportban 70,1 százalék. A gazdaság bővül, és munkaerőhiány állapotáról számolhatunk be a statisztikák alapján a legtöbb szektorban. A bruttó hazai termék (GDP) volumenváltozása az előző év azonos időszakához képest 2019 második negyedévében 4,9 százalék és az elmúlt időszakban is jellemzően 5 százalék körül alakult. Az üres álláshelyek száma 2019 második negyedévében megközelíti a 80 ezret (79,684, versenyszféra: 55,103; költségvetés: 21,187). A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása 2019. május – július között 72,6 százalék, nemenként a férfiak körében 79,9 százalék, a nők esetében 65,3 százalék.

Az alábbiakban azokat a civil és kormányzati kezdeményezéseket mutatjuk be, amelyeket izraeli tapasztalataink alapján érdemes fenntartani és továbbfejlesztani. Terjedelmi korlátok miatt minden hazai programra kiterjedő kutatást és betekintést nem áll módunkban nyújtani, azonban bízunk benne, hogy a kiragadott példák hasznosak lehetnek a foglalkoztatás ügye iránt elkötelezett kutatóknak és döntéshozóknak.

3.1. Gyere Haza Alapítvány és Gyere Haza Fiatal Program

Önkéntesek bevonásával és szakértői hálózat kiépítésével a munkaerőpiaci integrációt és vállalkozásindítást segítette a Gyere Haza Alapítvány. Fő céljuk a már fentebb is említett „soft landing”, azaz puha földet érés előkészítése volt. Széleskörű, személyes tanácsadási szolgáltatást nyújtottak – így önéletrajzírási javaslatokat, állásinterjú felkészítést, társadalombiztosítási és egyéb állami ellátórendszerekben történő eligazodást.

Az Alapítványtól függetlenül jött létre a kormányzati kezdeményezés, a Gyere Haza Fiatal program, amely 2015-2017 között 105 magyar hazatérni vágyó fiatalnak nyújtott támogatást. A 100 millió forint keretösszeg elkülönítésével megvalósuló program célja az volt, hogy lakhatási, letelepedési támogatással és megfelelő munkahely biztosításával segítse az Angliában dolgozó magyar fiatalok hazatérését. Az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. (OFA) által 2016 júniusában közölt adatok alapján 5000 fő regisztrált a program honlapján, 381 csatlakozott a programhoz, 105-en kaptak állást a 134 partnercég által meghirdetett álláshelyekre pályázva. A partnercégek összesen 2140 állásajánlatot hirdettek meg a program keretében.

Az Alapítvány és az attól független OFA program már megalakításuktól kezdődően a politikai ellenzék ösztözübe került. Jelen tanulmánynak nem célja azt vizsgálni, hogy miért nem tudott kibontakozni a program, viszont a statisztikát szigorúan szemlélve sem mondhatjuk, hogy rosszak a program eredményességei arányszámai, vagy az egy fő hazatérésére fordított összegek: „egy átlagos támogatott 50.710 Ft munkahely-keresési, 1.086.546 Ft lakhatási és 450.809 Ft mobilitási támogatást kapott.” (index.hu, 2016)

3.2. *Startup Campus London vállalkozói inkubáció és képzés*

A Startup Campus London program alapvetően arra a felismerésre építve jött létre, miszerint a brit fővárosban élő magyarok amennyiben haza kívánnak térni, a vállalkozásindítás területén több pozitív helyzeti előnnyel rendelkeznek, és támogatói, illetve kedvezményezett oldalról egyaránt kölcsönösen hasznos egy komplex programba történő integrálásuk. Ilyen előnyök az anyanyelvi környezetben megszerzett angoltudás, nemzetközi piacismeret és kapcsolati hálózat. A Startup Campus London ingyenes vállalkozói képzés, a „Londonban a magyar tehetségekért program” keretén belül hívták életre 2016-ban. Keretében a 4 hetes tanfolyamot sikeresen elvégző innovatív ötlettel rendelkező csapatok 9 millió forintos befektetést kaphatnak az 50 millió forint európai uniós és saját forrás gazdálkodó állami Hiventures Kockázati Tőkealap-kezelőtől. Fontos feltétel, hogy a program keretében támogatott startup vállalkozásban legalább az alapítók egyike magyar állampolgár legyen.

3.3. *ROMABIZ program*

A roma lakosság még vállalkozói programok és érdekképviseleti szervezetek, üzleti körök, csoportosulások terén is gyengén szerepel. Ugyan már 2003-ban R-program néven útjára indította az akkor gazdasági tárca a roma vállalkozásfejlesztési programot, a hagyományos iparágak körében sem tudunk jelentős, látható eredményekről. Ugyanakkor már 15 évvel ezelőtt is 40-60 ezer olyan vállalkozásról számolt be a Delphoi Consulting társadalomkutató szervezet, amelynek tulajdonosai vagy vezetői roma származású emberek. A kutatás szerint a döntően a kereskedelem, vendéglátás és az építőiparban, emellett a feldolgozóiparban és a mezőgazdaságban tevékenykedő nagyrészt mikrovállalkozások alacsony sikerességi mutatókkal működnek. Alapvető problémáik megegyeznek a magyarországi nem roma származású vállalkozók gondjaival, azonban belső harcokkal, diszkriminációval, előítéletekkel és bizalmatlansággal terheltek.

A legújabb program, a ROMABIZ határon átnyúló együttműködés, amelyben összesen 9 osztrák és magyar szervezet vesz részt. A BFI Burgenland, a Zala Megyei Cigány Civil Szervezet, a Cigányságért az Európai Unióban Egyesület és a Zala Megyei Kereskedelmi és Iparkamara a roma és szinti KKV-k túlélési rátájának növelése érdekében 553 ezer euró európai uniós támogatási összeg felhasználásával tanácsadásokat, mentorálást, hálózatépítést és egy átfogó kutatást végez el. Létrehoznak továbbá egy internetes és mobilapplikációs roma vállalkozói platformot, amely akár egy első, kisebb lépés lehet abba az irányba, hogy a technológia segítségével integrálják az etnikai kisebbségeket a társadalomba, és a munkaerőpiacra.

Ehhez kapcsolódóan fontos megjegyeznünk, hogy konkrét adatok nem állnak rendelkezésre az okoseszközök elterjedéséről a romák körében, és különösen a szegregátumokban. A nagyfokú penetráció és intenzív bővülés azonban bátran kijelenthető. A romák sajátos virtuális szubkultúrát építettek fel – erről számolnak be a fiatalok felzárkóztatásával foglalkozó szakemberek, és a Szerzők tapasztalatai is ezt mutatják. Számos akadályt hordoz ugyanakkor, hogy a romák és legszegényebbek esetében az alapkészségek hiánya megakadályozza őket abban, hogy az okostelefonok nyújtotta összes lehetőséget kiaknázzák. A roma gyerekek a játékokon, csetelésen, közösségi médián, videómegosztón kívül kifejezetten gyengén teljesítenek az alapvető keresési feladatokban, releváns információk megtalálásában, tanulást segítő alkalmazások használatában. A roma felnőtteknek szóló számítógép-felhasználó tanfolyamok többsége nem hozott eredmény, nem javították a résztvevők munkaerőpiaci esélyeit. Ennek ellenére véleményünk szerint ezekkel a programokkal nem szabad felhagyni, sőt, tovább kell őket fejleszteni, és az informatikát, technológiai vívmányokat a társadalmi fejlődés szolgálatába állítani. Ahogy kialakult a roma online

szubkultúra saját nyelvezettel, felhasználási mintákkal, roma Youtube sztárokkal és ún. „influencerekkel”, azaz véleményvezérekkel, nem csak egy újfajta piac, de egy új edukációs platform is kialakíthatóvá válik.

4. Szakpolitikai ajánlások

- Javasoljuk a magasan képzett bevándorlók, különösen a visszatérők „puha földet érését” elősegítő programok folytatását és továbbfejlesztését a Gvahim program hazánkra szabott módszertanainak alkalmazásával, a Gyere Haza fiatal és a Startup Campus London tapasztalatainak felhasználásával.
- Javasoljuk, hogy országosan és regionálisan – Budapest metropolisz régió és az egyetemvárosok körében készüljenek olyan ösztönzők és promóciós kampányok, amelyek a kreatív munkaerő megtartását és vonzását egyaránt szolgálják (például önkormányzati ingatlanok kedvezményes bérbeadása, iparüzésiadó kedvezmény, támogatott hitelprogramok, ill. magas színvonalú, kulturális és kikapcsolódási lehetőségek). Javasoljuk, hogy a régiók tudatosan alakítsanak ki márkastratégiát és emeljék ki területi töke jellemzőiket.
- Javasoljuk átfogó kutatás elvégzését a roma lakosság körében a digitális eszközök elterjedtségére és jelenlegi felhasználási gyakorlataira vonatkozóan; továbbá javasoljuk egy piaci-állami vegyes partnerségben megvalósuló inkubáció és pályázati rendszer létrehozását, amely részben romáknak, és romák által előállított üzleti és oktatási célokat egyaránt szolgáló digitális tartalmak előállítását célozza meg.

5. Összegzés

A szerzők egy meglehetősen speciális témában igyekeztek áttekintő leírást nyújtani az olvasóknak. A csúcstechnológia és a kreatív iparágak a modern nagyvárosok, centrumtérsek húzóágazatai. Különleges tudást és képességeket igénylő ágazatokként munkaerőhiánnyal küzdenek a legtöbb nemzetközi metropolisz régióban. Folyamatosan bővülnek volumenben, erősödik a nemzetgazdaságban betöltött szerepük, és jelentős fluktuáció jellemző rájuk. A munkaerőért nem csak az országokon belül, hanem globálisan is versenyt vívnak a vállalatok. A munkaerőért folyó globális versenyben eredményeket hozhat az olyan programok elindítása, amely a visszatérni kívánó elvándoroltakat, vagy Izrael esetében az „alijázókat”, azaz a zsidó otthonba hazatérőket ösztönzi és támogatja. A belső utánpótlásra nyújthat továbbá rész megoldást az olyan kihívásokkal küzdő társadalmi csoportok képzése és bevonása, mint az etnikai kisebbségek, vagy a jelen tanulmányban nem érintett inaktív nők, fogyatékkal élők és nyugdíjasok. A tudásmenedzsment stratégiákban is annak minden pilléréhez, azaz a tudástőke létrehozásához, megtartásához, megosztásához, számontartásához és felhasználásához is új lendületet és szemléletmódot adhat a fenti csoportokból történő munkaerő-felvétel. Szerzők nemzetközi – izraeli jó példákat gyűjtő tanulmányútjai és szekunder információk feldolgozása után három szakpolitikai ajánlást fogalmaztak meg, amelyek reményeik szerint felkeltik a téma szakértői és döntéshozóinak érdeklődését, és megvizsgálják a javaslatok megvalósíthatóságának lehetőségét.

Irodalom

Angliai Magyarok Országos Szövetsége - Startup Campus London ingyenes vállalkozói képzés, inkubációs program, <http://maosz.org.uk/events/startup-campus-london-ingyenes-vallalkozoi-kepzes-inkubacios-program/> (2019. 09. 16.)

Babusik Ferenc: Roma vállalkozások Magyarországon, Delphoi Consulting, 2004., URL: <https://docplayer.hu/749142-Roma-vallalkozasok-magyarorszag-on-tartalom.html> (2019. 09. 20.)

City in numbers, Tel-Aviv-Yafo Municipality URL: <https://www.tel-aviv.gov.il/en/abouttheCity/Pages/CityinNumbers.aspx> (2019. 09. 16.)

- Cseri Péter: Facebook a romasoron – Berobbant a szegregátumokba az okostelefon; URL: <https://168ora.hu/itthon/mobiltelefon-roma-szegregacio-magyarorszag-171787> (2019. 09. 15.)
- Folytatódik a Startup Campus London inkubációs program URL: <https://www.startupcampus.hu/post/folytat%C3%B3dik-a-startup-campus-london-inkub%C3%A1ci%C3%B3s-program> (2019. 09. 18.)
- Gilbert, Martin: Izrael története; Pannonica, Budapest, 608 oldal · ISBN: 9639252093 Fordította: Baráth Katalin
- Hiventures – Az Alapkezelőről, URL: <https://www.hiventures.hu/rolunk/az-alapkezelorol> (2019. 09. 20.)
- Kalmár Zoltán: Zsidók Palesztinában – A cionista vízióktól a zsidó államig. Gondolat Kiadói Kör, Budapest, 2017.
- Központ Statisztikai Hivatal: a 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása nemenként, havi adatok. URL: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_q1f034.html (2019. 09. 24.)
- Központi Statisztikai Hivatal: Fontosabb adatok. http://www.ksh.hu/tovabbi_fontosabb_adatok (2019. 09. 24.)
- Lautman, Osnat: Israeli Business Culture, Building effective Business Relationships with israelis, Amason Bestsellers, 2015.
- Leállítják a Gyere haza, fiatal! programot, <https://www.origo.hu/gazdasag/20160613-nem-hiv-haza-tobb-fiatalt-a-kormany.html> (2019. 09. 14.)
- Lidai, Sigalit: Bringing the gap – Ethiopian-Israelis could serve as key link to Africa’s emerging tech market URL: <https://nocamels.com/2019/08/ethiopian-israeli-link-africa-emerging-tech-market/> (2019. 09. 12.)
- Ries, Eric: Lean startup – Hogyan tegyük ötleteinket sikeressé és fenntarthatóvá?, HVG Kiadó Zrt., Budapest, 2013.
- Roma vállalkozók a lánc legvégén; https://24.hu/fn/gazdasag/2006/03/25/roma_vallalkozok_lanc_legvegen/ (2019. 09. 19.)
- Romabiz – A BFI Burgenland, a Zala Megyei Cigány Civil Szervezet, a Cigánységért az Európai Unióban Egyesület, és a Zala Megyei Kereskedelmi és Iparkamara az ATHU104 projekt keretében javítja a határon átnyúló együttműködést a roma és szinti KKV-k túlélési rátájának növelése érdekében URL: <http://www.zmkik.hu/hu/zala-megyei-kereskedelmi-es-iparkamara/romabiz-16620?print=1> (2019. 09. 15.)
- Senor, Dan, & Singer, Paul. (2009). Start-up nation: The story of Israel's economic miracle. New York, NY: McClelland & Stewart
- Stubnya Bence: 105 fiatal hozott haza a kormány URL: https://index.hu/gazdasag/2016/06/08/105_fiatalt_hozott_haza_a_kormany/ (2019. 09. 16.)
- Tel-Aviv Global, Tel-Aviv-Yafo Municipality <https://www.tel-aviv.gov.il/en/abouttheCity/Pages/TelAvivGlobal.aspx> (2019. 09. 16.)
- Tények Izraelről – Izrael Állam Külügyminisztériuma, Jeruzsálem, 2010. https://mfa.gov.il/MFA_Graphics/MFA%20Gallery/Documents%20languages/FactsHungarian.pdf (2019. május 23.)
- The Jewish Agency for Israel; Aliyah Statistics 2018., <http://archive.jewishagency.org/news/aliyah-statistics-%E2%80%93-2018> (2019. 09. 19.)
- The U.S.- Middle East Partnership Initiative, <https://mepi.state.gov/> (letöltve: 2019. 09. 14.)
- Vass Enikő: „Régi motorosokat” új munkahelyekre! http://www.itbusiness.hu/Fooldal/hirek/Technology/Regi_motorosokat_uj_munkahelyekre.html (2019. 09. 17.)

CZEGLÉDI CSILLA – JUHÁSZ TÍMEA

Milyen a digitális kompetenciája az Y-generációnak?

2019-ben a szerzők internetes felmérést végeztek annak érdekében, hogy megismerjék az Y-generáció digitális kompetenciáját a munkaerőpiacon. Ezt a korosztályt a különböző műszaki eredmények és az internet már szocializálták. Tehát az Y-generáció már bekapcsolódhat a digitális világba.

Az Y generációs 157 válaszadó bevonásával végzett kérdőíves felmérés eredményei azt mutatják, hogy noha a válaszadók digitális kompetenciája jó, sok tényező befolyásolja, mint például a nem, a képzés és a munkaerőpiaci helyzet. Kulcsszavak: generáció, infokommunikáció, eszköz.

Előszó

Napjaink egyik igen divatos menedzsment kutatási területe a generációkkal kapcsolatos vizsgálatok. Az elemzések alapvetően arra fókuszálnak, hogy az egyes korosztályok milyen jellemzőkkel rendelkeznek, miben hasonlítanak és különböznek egymástól valamint, hogy ezek a tulajdonságok hogyan gátolják, avagy segítik a szervezetten belüli közös munkákat. Ennek az együttműködésnek egy igen fontos kérdése, hogy milyen digitális követelményeknek, miképpen tudnak megfelelni a különböző generációk.

A szerzők az idei évben végeztek egy internetes felmérést annak megismerése céljából, hogy a munkaerőpiacon jelen lévő Y-generáció digitális kompetenciáját feltérképezzék. Miatán ez a korosztály már a különböző technikai vívmányokon és az interneten szocializálódott, így nem véletlen, hogy ezek a külső tényezők mindenképpen adottak voltak ahhoz, hogy a 25 évnél idősebb, de a 40 évnél fiatalabb munkavállalók már elboldoguljanak a digitális világban. És hogy ez így is van? Erre keresik a választ a tanulmány írói, akik 157, az Y generációhoz tartozó válaszadó bevonásával készítették egy kérdőíves felmérést. Az eredmények azt mutatják, habár a válaszadók digitális kompetenciája jó, ám annak erősségét számos tényező befolyásolja úgy, mint a nem, a végzettség és a munkaerőpiaci státusz.

Irodalmi összefoglalás

Magyarországon az informatika és az internet rohamos elterjedése az elmúlt évtizedekre tehető. A 20. század utolsó és a 21. század első évtizede rohamos léptékű változásokat hozott az élet minden területén. A hétköznapi életben, a gazdasági, a tudományos közegben jelentős fejlődés miatt korunkat nevezhetjük egy új ipari forradalomnak. Az internet használata mind a munka, mind a magánélet területén a korábbiakhoz képest megsokszorozódott időtartamban van jelen életünkben. Az internethasználatának elterjedésével új jelenségeknek is tanúi, részesei vagyunk, mint a WEB 2.0 alkalmazása, amely azon internetes szolgáltatások gyűjtőneve, amelyek a közösségekre épülnek. Segítségével tartalmakat készítünk, majd információkat osztunk meg, véleményt formálhatunk, egyszóval interaktív módon részt veszünk a világháló működésében. Ez a digitalizáció elengedhetetlen részévé vált.

Jelen tanulmányunkban a szociológusok által Y-nak nevezett generációt vizsgáljuk. A vizsgált generáció jellemzőit a közelmúltban számos publikáció tárgyalta. A rövid áttekintés célja a legjelentősebbek kiválasztása a digitális készségeik jellemzése szempontjából.

Az Y-generáció már egy új típusú nemzedék. A születését nézve az 1980-as évek vége és a 2000-es évek eleje közé teszik, „ezredfordulós” generációnak is nevezik őket. A kutatók nem tudják egyértelműen meghatározni az Y-generáció kezdetét és végét: egy részük szerint a millenniumi generáció tagjai 1980 és 1995 között születtek, mások viszont úgy gondolják, hogy 1980 és 2000 között. Egy dolog viszont egyértelmű minden kutató szerint: ez a nemzedék az, amelyik együtt nőtt fel a digitális technológiával (Randstadt 2016). Egyéb elnevezések: a netes generáció, az ezredforduló generációja, a bumeráng generáció (újra hazatérnek az iskolák elvégzése után), a Peter Pan generáció (hosszabb idő alatt nőnek fel). Az Y-generáció arányát ma Magyarországon az 1. táblázat mutatja.

1. táblázat: Y-generáció a statisztikák tükrében

Születési idő		Életkor (év)		Nemek (%)		Részaránya a generációkon belül
		min.	max.	férfi	nő	(%)
1980	1995	22	37	51,1	48,8	20,45

Forrás: Saját szerkesztés, KSH adatai alapján, 2018

Nemeket tekintve a férfiak aránya magasabb. A generációkon belüli részarányt nézve pedig 20%-t tesz ki az Y generáció.

Prensky (2001) az Y generációt „digitális bennszülött”-ként aposztrofálja, utalva az internet, a világháló megszületésére. A korábbi generációkra Black (2010) „digitális bevándorló” kifejezést alkotta meg. Ők azok, akiknek az internet és a számítástechnika életük természetes velejárója. A számítógéppel és az internettel együtt nőttek fel, így az informatika a kisujjukban van (Eisner 2005). Tari Annamária (2010) az Y generációról megállapítja, hogy számukra „a technikai eszközökön keresztül való érintkezés az emberi kommunikáció természetes formája. Az Y-generáció tagjai egyszerre élnek a virtuális és a valós létben.”

A számítástechnika világának megfelelő ritmusban up to date jelleggel a munkájukban is azonnali visszajelzést követelnek, mivel hozzászoktak a napi 24 óra/hét információs hozzáféréshez (Csehné 2011). Tudásuk a digitális világról nagyobb, mint a szüleiké, a tanáraiké. Varga Erika (2017) hivatkozik Sandars és Morrison (2007) kutatására, amely rávilágít arra, hogy mennyire kiélezettek a technológiai eszközökre és hiszik, hogy a wikik, a blogok, az azonnali üzenetek, a YouTube videók és a csevegő fórumok igenis hasznosak az iskolában. Varga Erik szerint számos szerző utal arra (Oblinger 2003, Wagschal 1997), hogy ez a generáció azonnali információt keres és a könyvek helyett az internetről és a videókból tanul meg mindent és szerez információt, így nő az online kurzusok népszerűsége is.

Nagyon röviden összefoglaljuk a munkaerőpiaci státuszukat, hiszen a digitális kompetenciáik jórészt ezen a téren kamatoztatják. Alapvető fontosságú számukra a karrier, a siker és a pénz. Nem jellemző rájuk a munka világában az előző generációkról elmondható engedelmesség, alázat; inkább az öntörvényűség, a lojalitás csökkenése figyelhető meg a korosztály tagjainál. Ha nem felel meg számukra egy munkahely, gond és habozás nélkül újat keresnek, tovább állnak. Ezek a fiatalok már abban a korban nőttek fel, amikor megjelent a terrorizmus, újabb válságok ütötték fel fejüket és a szegénységről szólnak a napi híradások. Látják a szüleik hétköznapi küzdelmeit, a taposómalmot és nem szeretnék ilyen életet élni. Ugyanakkor vágnak a biztonságra, amelynek eléréséhez azonban keménynek és határozottnak kell lenni. Keresik a csoporthoz való tartozás élményét, mert ez adja számukra a biztonság érzését (Tari 2010: 23–24.).

„...Ha valamilyen problémával, kérdéssel szembesülnek, rákeresnek az interneten, különböző fórumokon, egymástól kérdeznak, és egyre kevésbé fordulnak a tanáraikhoz, akik

korábban még a tudás fő forrásai voltak. Az iskolán kívüli online tanulási tapasztalatok száma drasztikusan növekszik, a diákok egyre több időt töltenek el különböző technológiai eszközök használatával...” (Molnár Gyöngyvér in Magyar Tudomány 2011:7)

Az állandó internethasználat hatással van a mentális működésre: az ideje jelentős részét a monitor vagy okos telefon képernyője előtt töltő ember számára nemcsak az eltöltött idő mennyisége jelent problémát, hanem az is, hogy így más tevékenységek szorulnak háttérbe az életében. (Demetrovics et al 2004)

Összefoglalóan elmondható, hogy a modern technika és a számítógép nélkül el sem tudják képzelni az életüket. Ezzel együtt azonban igen gyakorlatiasak, már iskolás korukban tudtak számítógépezni és mobiltelefont használni.

Ezen a ponton nagyon fontos a „digitális kompetencia vagy kompetenciák” meghatározása: a definíciók megvitatásának jó oka a fogalom sokszínűsége. Az utóbbi években számos kifejezést alkalmaztak a digitális technológiák használatának leírására, mint például az IKT-készségek, a technológiai készségek, az informatikai készségek, az információs műveltség, a digitális írástudás és a digitális készségek, kompetenciák. A szakirodalom rámutat arra, hogy a digitális kompetencia ma már alapvető társadalmi készség az információs társadalomban. A digitális kompetencia nemcsak a digitális készségeket, hanem az információs technológiák természetére és szerepére, valamint az általuk kínált lehetőségekre vonatkozó készségek, tudás és attitűdök halmazát foglalja magában. Az alapvető eszközök és a számítógépes alkalmazások elsajátítása csak az első lépés a fejlett ismeretek, készségek és attitűdök felé. Számos tanulmány megerősítette, hogy a digitalizáció növekedése a digitális készségek iránti növekvő kereslethez vezetett, ami várhatóan tovább folytatódik (World Economic Forum 2016). Van-Deursen és Van-Dijk (2010) azt állítják, hogy azok az országok, amelyek csökkentették a digitális világhoz történő hozzáférés akadályait a digitális készségek fejlesztésére összpontosítottak, nem pedig a technológia elérésére.

A kutatás módszertana

Az Y-generáció digitális kompetenciájáról szóló vizsgálatot 2019-ben hajtották végre a kutatók. A kérdőívet interneten keresztül tudták megválaszolni a résztvevők, ezért sem tekinthető a kutatás reprezentatívnak. A kérdőívet 157, Y generációs válaszadó töltötte ki, és valamennyi beküldött válasz értékelhető volt. A kérdőív alapvetően nominális és metrikus skálákra épült és a mintagyűjtés módszere a hólabda eljárás volt. A kérdőív kérdései több területre fókuszáltak. Az első kérdéscsoport a minta specifikálását foglalta magában. A második kérdéscsoport az otthoni és a munkahelyi digitális eszközhasználatra kérdezett rá. Ezt követően konkrétan a válaszolók digitális kompetenciát járták körül a szerzők, majd ennek az egyéni és a munkahelyi életben azonosítható hasznosságát elemezték. A kérdéseket egy- és többváltozós statisztikai módszerekkel vizsgálták a kutatók, így gyakoriság-, átlag- és szórásanalízisekkel.

A felmérés során számos hipotézist fogalmaztak meg a szerzők. A mostani tanulmány a következőt elemzi.

Hipotézis

A kutatásban szereplők úgy gondolják, hogy az Y-generáció igen fejlett digitális kompetenciával rendelkezik, és ezt sikeresen alkalmazza a munkahelyén és otthon is.

A minta specifikációjából jól látható, hogy a lakóhelyük alapján a budapesti válaszadók túlerepresentáltak voltak a vizsgálatban, elsősorban női kitöltők válaszoltak, végzettségüket tekintve alapvetően felsőfokú, diplomával rendelkeztek, és többségük alkalmazotti státuszban dolgozott.

A minta specifikációját a 2. táblázat foglalja össze:

2. táblázat A minta specifikációja

Lakóhely	Nemek	Végzettség	Munkerőpiaci státusz
59,2% Budapest 8,9% Közép-Magyarország 8,3% Észak –Magyarország 7% Dél-Alföld 5,3% Közép-Dunántúl 5,1% Észak-Alföld 3,2% Dél-Dunántúl 2,5% Nyugat-Dunántúl	40,1% férfiak 59,9% nők	1,3% alapfokú 3,8% érettségi nélkül 26,7% középfokú 68,2% felsőfokú	62,4% alkalmazott 31,8% vezető 5,8% egyéb

A kutatás eredményei

A kérdések első csoportja a mindennapi életben és a munka során használt digitális és technikai eszközök gyakoriságára kérdezett rá. Egy ötös skálán kellett a válaszadóknak eldönteniük, hogy milyen gyakran használják a felsorolt lehetőségeket, legyen az eszköz, avagy program a munkájukban és az otthonukban. A soha az egyest jelentette, míg az igen gyakori az ötöst. A válaszok használati hely szerinti átlagát és szórását a harmadik táblázat mutatja be:

3. táblázat: Eszközök és programok gyakorisági használata otthon és a munkahelyen

Eszközök, programok	Otthon		Munkahely	
	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás
Hordozható számítógép (laptop)	3,78	1,269	3,57	1,558
Tablet	2,53	1,487	1,83	1,345
Hagyományos mobil telefon	1,55	1,118	1,74	1,311
Okos mobil telefon	4,58	,848	3,92	1,338
Okos óra	2,32	1,673	1,90	1,436
Felhő alapú technológia	3,20	1,413	3,11	1,555
Szövegszerkesztés	3,49	1,244	4,20	1,089
Táblázatkezelés	3,10	1,292	4,10	1,153
Adatbázis kezelés	2,06	1,329	3,07	1,451
Szoftverfejlesztő	1,78	1,333	1,84	1,308
Hangszerkesztő programok	1,87	1,177	1,64	1,188
Képszerkesztő programok	2,66	1,408	2,14	1,375
Filmszerkesztő programok	1,87	1,357	1,57	1,145

A táblázat azt mutatja, hogy otthon leggyakrabban a laptopot, az okos mobil telefont és a felhőalapú technológiát használták a megkérdezettek, míg a hagyományos mobiltelefonok ideje lassan lejár. Jellemzően az igen népszerű szövegszerkesztést és táblázatkezelést alkalmazták a megkérdezettek az otthoni tevékenységük során.

A munkahelyükön a technikai eszközök tekintetében nincs különbség az otthoni használattól, és a programok területén is hasonlóságot látunk, igaz, az adatbázis kezelésre nagyobb az igény a szervezetéknél, talán ezzel is magyarázható, hogy nagyobb a gyakorisága a kihasználtságának a cégekben, mint a munkahelyen kívül.

A szerzők megvizsgálták, hogy a nemek, a végzettség, és a munkaerőpiaci státusz alapján találnak-e szignifikáns különbséget az otthon és a munkahelyen alkalmazott eszközök és programok tekintetében.

A végzettség esetében három kategóriát különböztettek meg az írók: így a változók összevonására volt szükség. Alapfokú, középfokú (érettségivel és anélkül, valamint felsőfokú tanfolyamot elvégzők), és felsőfokú (diplomás) tanulmányokkal rendelkezők csoportjaira redukálták a végzettség szerinti besorolást.

A munkaerőpiaci státusz szerint szintén három közösség került kialakításra: az alkalmazottak, a vezetők, és egyéb státuszban lévők csoportja.

Az ANOVA elemzések során számos esetben kimutatható volt a szignifikáns különbség. A táblázatban a szerzők azokban a cellákban jelölték, hogy ki használja leggyakrabban az adott programot, avagy eszközt, ahol igazolható volt az eszközhasználat a nemek, avagy végzettség, avagy munkahelyi státusz közötti szignifikáns különbség. Ezeket az összefüggéseket tartalmazó cellákat szürkével színezték az írók és feltüntették a cellákban a leggyakrabban használókat is. Ezeket gyűjti össze a 4. táblázat:

4. táblázat Szignifikáns különbségek a nemek, a végzettség és a munkahelyi státusz tekintetében, és hogy kik használják leggyakrabban az adott programot és eszközt

Változók	Nemek		Végzettség		Munkahelyi státusz	
	otthoni	munkahelyi	otthoni	munkahelyi	otthoni	munkahelyi
Eszközök-programok/Használat						
Hordozható számítógép			felsőfokú végzettségűek	felsőfokú végzettségűek	vezető beosztásban	vezető beosztásban
Tablet		férfiak			vezető beosztásban	vezető beosztásban
Hagyományos mobil	férfiak		középfokú végzettségűek			vezető beosztásban
Okos mobil telefon			felsőfokú végzettségűek	felsőfokú végzettségűek		vezető beosztásban
Okos óra		férfiak		középfokú végzettségűek	vezető beosztásban	vezető beosztásban
Felhő alapú technológia		férfiak		felsőfokú végzettségűek	vezető beosztásban	vezető beosztásban
Szövegszerkesztés		nők	felsőfokú végzettségűek	felsőfokú végzettségűek		vezető beosztásban
Táblázatkezelés		nők	középfokú végzettségűek	felsőfokú végzettségűek	vezető beosztásban	vezető beosztásban
Szoftverfejlesztő program	férfiak	férfiak	középfokú végzettségűek	középfokú végzettségűek	vezető beosztásban	vezető beosztásban
Adatbázis kezelés	férfiak			felsőfokú végzettségűek	vezető beosztásban	vezető beosztásban
Hangszerkesztő program		férfiak	középfokú végzettségűek	középfokú végzettségűek		vezető beosztásban
Képszerkesztő program						vezető beosztásban
Filmszerkesztő program		férfiak		középfokú végzettségűek	vezető beosztásban	vezető beosztásban

p=0,05

Az elemzések azt támasztották alá, hogy az adott eszközök és programok használata a munkahelyen különösen az egyes státuszokat vizsgálva erősen különbözött. A végzettséget tekintve alapvetően a programhasználat során voltak igazolhatók az eltérések, hasonlóan a nemeket tekintve is. Jellemzően a férfi, felsőfokú végzettségű, és vezető beosztásban dolgozó munkavállalók használják igen gyakran a digitális eszközöket és programokat.

A továbbiakban a válaszadóknak meg kellett ítélniük egy ötös skálán saját digitális kompetenciájukat. Egy ötfokozatú skálán, amelyen a gyenge az 1-est, az erős az 5-öst jelentette. A válaszadók átlagosan 3,87-re értékelték a digitális ismereteiket, ami közepesen jónak mondható. A nők és a férfiak e tekintetben nem különböztek egymástól az ANOVA vizsgálatok alapján ($F: 2,025$ szign.: ,157 $p>0,05$), igaz a férfiak átlagosan erősebbnek érezték ezt a kompetenciájukat (átlag: 3,98), mint a nők (átlag: 3,80). Ugyanakkor, ha a végzettség alapján elemezték a kérdést a kutatók, már nem volt ilyen egyöntetű a minta válasza ($F: 33,837$ szign.: ,000 $p<0,05$). A legerősebb digitális kompetenciája a felsőfokú végzettségűeké (átlag: 4,05), míg a leggyengébb az alapfokúaké (átlag: 1) volt.

A munkaerőpiaci státusz alapján szintén nem volt igazolható a szignifikáns különbség ($F: 2,578$ szign.: ,078 $p>0,05$).

A megkérdezettek számos meghatározás alapján jellemezték a digitális kompetenciájukat egy ötös skálán. Az egyes az egyáltalán nem jellemzőt, míg az ötös a teljesen jellemzőt jelentette. Íme, a válaszadók véleménye a digitális kompetenciájukról:

5. táblázat Vélemény a digitális kompetenciáról

Meghatározások	Átlag	Szórás
5 év múlva a mostani digitális ismeretem nem lesz elég.	3,87	1,177
Mindennapi munkám során használom.	4,29	,981
Szívesebben használom a digitális kommunikációs technológiát a személyes találkozók helyett.	2,86	1,217
Kínosnak tartja, ha otthon jobb eszközök vannak, mint amit a munkahelye biztosít.	3,52	1,158
Tervezem az elkövetkező 5 évben a digitális ismereteim fejlesztését.	3,90	1,105
Nem igazán értem az eszközök működését.	2,16	1,258
Azt érzem, hogy lemaradok az új dolgokban.	2,39	1,258
Egyáltalán nem érdekel a digitális kompetenciám szintje.	2,07	1,355

A válaszok azt mutatják, hogy viszonylag erősnek vélik a digitális tudásukat a megkérdezettek, és nincsen ellenállásuk az új technikai vívmányokkal szemben. Ám érzik, hogy habár napi szinten használják az eszközöket és a programokat, de úgy gondolják, hogy ez a tudás évek múlva már nem lesz elég, a folyamatos képzés és a fejlesztés elengedhetetlen. Ez a generáció azonban számít a szociális kapcsolataira és nem részesíti előnyben a virtuális kapcsolattartást.

A további elemzések céljából a szerzők az adott változókból 2 faktort képeztek (1 db változó nem volt alkalmas a faktorképzésre: a személyes találkozók helyett a digitális kommunikációs technikát előnybe részesítés). A magyarázott hányad 64,661 % volt. A faktorok a következő elnevezéseket kapták:

1.faktor: Negatív beállítódás a digitális vívmányokkal szemben.

2.faktor: Rendszeres használata és fejlesztése a digitális kompetenciának.

Az adott faktorok segítségével klasztereket képeztek a szerzők K–közép eljárással. A következő klaszter középpontokat kapták:

6. táblázat Klaszter középpontok

	Klaszter		
	1	2	3
1. faktor	-,47471	-1,02408	2,47686
2. faktor	-3,55876	1,17837	-,29039

Az első klaszterben azok foglalnak helyet, akik rendszeresen nem használják és fejlesztik digitális kompetenciájukat, habár nincs ellenükre az innováció.

A második klaszterben, akik fejlesztik és használják digitális kompetenciájukat, és pozitívan állnak a digitális fejlődéshez.

A harmadik klaszterben ellenállást éreznek a digitalizációval szemben, és nem is igazán fejlesztik, használják az ez irányú tudásukat.

Az első klaszterben 46-an, a másodikban 72-en, míg az utolsóban 39-en voltak. Egy olyan kérdés fogalmazódott meg a szerzőkben, hogy a klaszterbe sorolás és a nemek, a végzettség, a munkaerőpiaci státusz alapján van-e valamilyen összefüggés.

A khi-négyzet próba alapján végzett vizsgálatok az igazolták, hogy sem a nemek, sem a munkaerőpiaci státusz alapján nem volt igazolható kapcsolat a klaszterbe sorolással. Ugyanakkor a végzettség szerint elmondható volt a szignifikáns összefüggés: Pearson-féle khi-négyzet próba: 15,420 df: 4 szign.: ,004 $p < 0,05$. Ez alapján az alapfokú végzettségűek az első klaszterben voltak 100%-ban, a középfokú tanulmányokkal rendelkezők mintegy 40%-a szintén ide tartozónak érezte magát, igaz minden harmadik ilyen válaszadó a második klaszterben foglalt helyet. A diplomások 55%-a a második klaszterbe sorolta magát, és csak minden ötödik válaszadó volt az első csoport tagja.

Végezetül a válaszadók úgy látták, hogy a digitális kompetencia ahhoz kell elsősorban, hogy a munkájuk során előbbre tudjanak lépni illetve, hogy állandóan fejleszthessék magukat. E kérdésben egyöntetű véleményen voltak a nők és a férfiak, a különböző státuszban dolgozók, viszont az eltérő végzettségű válaszadók másképpen vélekedtek a kérdésről. Míg a diplomások nagyjából elfogadták, hogy a digitális kompetencia segíti a munkájuk során a karrierjüket, illetve az önképzést, addig az alapfokú képzettséggel rendelkezők, valószínűleg az alacsony kompetencia birtokában, ezzel nem értettek egyet.

Konklúzió

A tanulmány egy idei évi kutatás néhány eredményét foglalta össze. A vizsgálat az Y-generáció digitális kompetenciáját elemezte egy kérdőíves felméréssel. A kiértékelés előtt megfogalmazott szerzői hipotézist a kapott eredmények tükrében csak részben tudják elfogadni a tanulmány írói.

Az elemzések azt mutatják, hogy az adott mintában közepesen erősnek ítélték meg digitális kompetenciájukat az Y generációhoz tartozó válaszadók. A kompetencia erősségét és kihasználtságát több tényező is befolyásolta.

A nemek alapján elmondható, hogy munkahelyi alkalmazás során lépnek fel különbségek a nők és a férfiak között.

A munkaerőpiaci státusz is a cégen belüli kiaknázási lehetőségekre van hatással.

Ugyanakkor a szerzők azt is látták, hogy a végzettség erőteljesen befolyásolja azt, hogy ki, mit használ, és miképpen vélekedik a digitális kompetenciáról és annak hasznosságáról.

Összességében az irodalom azt mutatja, hogy egyre több munkahely igényli az alkalmazottakat IKT tudását, digitális készségeit a munkavégzés különböző fázisaiban. Az Európai Bizottság egyik felmérése szerint a munkahelyek 90%-ának legalább az alapvető számítógépes ismeretekre van szüksége (Európai Bizottság 2014). A digitális kompetenciát folyamatosan fejleszteni kell a változó eszközökkel és gyakorlatokkal, amelyeket az emberek a

munkájukban, a tanulmányaikban és a szabadidőjükben használnak. Ezért a digitális kompetenciák fejlesztésének iránymutatásainak két szintet kell magukban foglalniuk:

1) a fogalmi szint a digitális kompetencia fő területeinek felismerése a technológiai változások szem előtt tartásával (DigComp 2013; DigComp 2.0 2016; ESJ survey 2015; Ecorys 2016)

2) a korszerű eszközökkel és gyakorlatokkal megvalósítható operatív tanulási és értékelési feladatok alkalmazásával a különböző generációk különböző igényeinek megfelelően.

Ez alapján azt is fontosnak tartják a szerzők, hogy Y és a következő generációknál az oktatási módszereket is igazítani kell a digitális készségekhez. Számos publikáció született már erről. A leginkább releváns vélemények rámutatnak arra, hogy az erősebb digitális készségekkel/ kompetenciákkal rendelkező fiatalok esetében sem természetes, hogy a tanulási tevékenységekben alkalmazzák azt. Nehezíti a fejlesztést, hogy a felsőoktatásban az információkommunikációs alap infrastruktúra egyes területeken kimagasló, míg más területesen nem megfelelő, elavult. Ezzel szemben ez a korosztály már saját digitális eszközökkel és tudással rendelkezik, amely gyakran túlnő az oktatásban alkalmazottaknál.

Felhasznált irodalom

- Black A.: Gen Y: Who they are and how they learn. *Educational Horizons*. 88(2) 2010
- Csehné Papp I.: A társadalmi-gazdasági kihívásoknak való megfelelés érvényesítése az agrárszakképzésben. In: A református tanítóképzés múltja, jelene, jövője, (szerk. Pinczésné Palásthy I.) Kölcsey Ferenc Református Tanítóképző Főiskola, 2011. 178-181.
- Demetrovics Zs.- Szeredi B. - Nyikos E. (2004). A Problémás Internethasználat Kérdőív bemutatása. *Psychiatria Hungarica*, 19(2), 141–160. In: Dorner László – Hatvani Andrea – Taskó Tünde – Soltész Péter – Estefánné Varga Magdolna – Dávid Mária: IKT-használat 10-18 éveseknél; Egy IKT-eszközhasználati kérdőív bemutatása In: *Magyar Pszichológiai Szemle* 2016, 71.1/2. 2004. 25-56.
- Eisner: *Managing Generation Y*. *SAM Advanced Management Journal* 70 (4): 2005. 4–15.
- European Commission: *Measuring Digital Skills across the EU: EU wide indicators of Digital Competence*. <https://ec.europa.eu/digital-singlemarket/en/news/measuring-digital-skills-across-eu-wide-indicators-digitalcompetence-2014>(Letöltés ideje: 2019.05.30)
- Molnár Gyöngyvér: Az információs-kommunikációs technológiák hatása a tanulásra és oktatásra In: *Magyar Tudomány* 2011/9. 2011.1038-1047.
- Oblinger D.: Boomers, Gen-Xers, and Millennials: Understanding the new students. *Educause Review* 38 (4): 2003. 37– 47. net.educause.edu/ir/library/pdf/ERM0342.pdf
- Prensky M.: *On the Horizon*. NCB University Press, Vol. 9 No. 2001 október 5. magyarul: http://goliat.eik.bme.hu/~emese/gtk-mo/didaktika/digital_kids.pdf 2001. (Letöltés ideje: 2019.06.20.)
- Randstad: *Hogyan hat az Y-generáció a munka világára?* <https://www.randstad.hu/allaskeresoknek/karrier-tippek/karrier/hogyan-hat-az-y-generacio-a-munka-vilagara/> 2016.
- Sandars J.- Morrison C.: What is the Net Generation? The challenge for future medical education. *Medical Teacher* 29 (2/3): 2007. 85–88.
- Tari Annamária: *Y-generáció alapján* Jaffa Kiadó, 2010.
- Varga Erika: Módszertani eltérések és attitűdbeli különbségek generációnként az oktatásban. In: Mészáros, Aranka; Lestyán, Katalin (szerk.) *Generációso(k)k : Tanulmányok a generációk témakörében* Gödöllő, Magyarország : Szent István Egyetem Egyetemi Kiadó, 2017. 6-20.
- Van-Deursen, A.-Van-Dijk, J.: Internet Skills and the Digital Divide. *New Media & Society*, 13(6), 893-911. <https://doi.org/10.1177/1461444810386774> 2010.

Felnőttkori tanulás digitális támogatottsággal

Az EPALÉ elektronikus platform lehetőségei

A digitális kompetenciák fejlesztését szolgáló pilot-program keretében kutatásunk arra vállalkozott, hogy a jelenleg a felsőoktatásban résztvevő generáció milyen módszerekkel, mely csatornákon keresztül érhető el könnyebben, s melyek azok az e-learning módszerek, amelyeket szívesen használnak. A Pécsi Tudományegyetem, Bölcsészettudományi Kar, Humán Fejlesztési és Művelődéstudományi Intézet Felnőttképzési és Képességfejlesztési Tanszékének levelező és nappali munkarendben dolgozó hallgatóival a 2019/2020-as tanév őszi szemeszterében egy elektronikus tanulástámogatási rendszer kialakítását és tesztelését végeztük az EPALÉ – a felnőttkori tanulás elektronikus európai platformjának segítségével. Cikkünk a kutatási részeredményekről számol be, javaslatot téve egy jó gyakorlat kialakítására. Kulcsszavak: digitális kompetenciák, tanulástámogatás, elektronikus platform, EPALÉ, felnőttkori tanulási környezetek, munkahelyi tanulás.

A digitális technológiák különösen alkalmasak az olyan pedagógiai módszerek támogatására, mint a tapasztalati tanulás, a kevert oktatási formák és a játékalapú tanulás, ahogy azt az alábbi példák mutatják – olvasható az EPALÉ a felnőttoktatásban részt vevő szakemberek európai, többnyelvű, nyílt közösségének magyar honlapján. A felsőoktatásban is meggyőződésünk, hogy az oktatón, a tanáron múlik, hogyan teremti meg az eredményesebb tanulás feltételeit a megfelelő módszerek alkalmazásával.

Egy elemzés alapján „több kompetencia esetében (pl. Tanulási képességek, Vállalkozói, Állampolgári, Személyes és szociális és Kulturális kompetencia) a hallgatók szerint magasabb szintre van szükség a felsőoktatási tanulmányok sikeres befejezéséhez és a sikeres munkakezdéshez, mint az oktatók szerint” (Szederkényi, 2018). Az oktatónak meggyőződésünk szerint mentornak is kell lennie, és a transzverzális kompetenciákban jártasnak, az e-világban természetesen kell mozognunk ahhoz, hogy szót értsünk az igen diverzifikált korú hallgatóinkkal. E holisztikus és rendszerszemléletű (Papp-Danka, A., 2014) tanulási környezet megteremtését jelöltük meg célunkként a Pécsi Tudományegyetem, Bölcsészettudományi Kar, Humán Fejlesztési és Művelődéstudományi Intézet Felnőttképzési és Képességfejlesztési Tanszékének levelező és nappali munkarendben dolgozó hallgatóival a 2019/2020-as tanév őszi szemeszterében egy pilot program keretében.

Célkitűzéseink között szerepelt, hogy megismerjük, jelenleg a felsőoktatásban résztvevő generáció milyen módszerekkel, mely csatornákon keresztül érhető el könnyebben, s melyek azok az e-learning módszerek, amelyeket szívesen használnak. Ennek támogatására jött létre – 36 hallgató aktív órai bevonásával – az elektronikus tanulástámogatási rendszer kialakítása a Nemzeti Támogató Szolgálat EPALÉ csoportjának útmutatásaival. Az oktatók a blended learning módszertanát az *Emberi erőforrás tanácsadás elmélete és gyakorlata* tantárgyakban alkalmazták, blogbejegyzések a dokumentumfeltöltések tartalomfejlesztési lehetőségeivel a *Munkahelyi tanulás* témájában. A pilot végén három interjúalany és kérdőív vizsgálat segítségével elemeztük a következő kutatási kérdéseket: (1) Fejlesztette-e digitális kompetenciáit a platform? (2) Hatékony volt-e ez EPALÉ gyakorlatban az elektronikus tudástámogatás folyamata (blogkészítés, kommentelés stb.) ?

Blended learning folyamata és tartalomtervezés

A tanulási tartalmak, a tanulásszervezési formák és szerepek folyamatosan alakulnak, követve az információs társadalom újabb és újabb állomásait – átalakulnak. Vagyis „a digitális tanulástámogatás szükségessége a tanulás minden szintjén és célcsoportja számára napjainkban már nem kérdéses (hiszen maguk a mindennapjaink is nagyrészt digitális környezetben zajlanak), azonban ennek rendszere, módszerei és korlátai már számos problémakört érintenek” (Fodorné, 2018). A módszertani megújulás indokoltsága tette „a modulrendszerű segédanyagok, változatosan összeépíthető leckék, többféleképpen feldolgozható multimédiás tartalmak, s nem utolsósorban a tanegység-, kérdés- és feladatbankok, adatbázisok” használatát (Fodorné, 2018). Az Információs és Kommunikációs Technológiák (IKT) – ld. (Molnár, 2015) – háromféle módon épültek be a felsőszintű oktatási rendszerbe (Monda, 2016): „az IKT megjelent támogató eszközként a hagyományos tanítási formát segítve; az IKT kiegészítő elemként a kombinált tanulás formájában nyilvánul meg; az IKT helyettesítő elemként az online tanulás képében ölt testet, ezzel felváltva a hagyományos tanítási formát.” Az EPALE -PTE pilot programja a második módszert hívta segítségül a modul kialakításához.

Kurzusmódszertan

Munkaformákként kontakt és önálló tevékenységek szerepeltek. E-tartalmak létrehozására az <https://epale.ec.europa.eu/> oldalon történő regisztrációt követően EPALE résztvevőként kerülhetett sor, oly módon, hogy a hallgatók blogbejegyzéseket írtak a *HR-tanácsadó* csoportba. Ezen felül nyílt forrású szakirodalmi dokumentumfeltöltéseket végeztek, továbbá hozzászólások és lájkok dinamizálták a tudástranszfert.

A kurzus szerkezetének követelményeit az EPALE és a PTE BTK HFMI munkatársai hozták létre közösen. Kiemelten fontos volt a platform funkciója szempontjából, hogy a megosztott tartalmak szorosan a felnőtt korosztály tanulásához, készségfejlesztéséhez, képzéséhez kapcsolódjanak. Lényeges kitétel volt, hogy a forrásként megjelölt szakirodalmak többsége az elmúlt öt évben publikált legyen. Felhasználásukkor pedig a hallgatókat tartalmilag követhető, egységes gondolatmenettel rendelkező bejegyzések írására kérték. A blogbejegyzés írójának az is feladata volt, hogy a beérkezett hozzászólásokra válaszoljon. A feltöltött tartalmak végén kérdés(ek) megfogalmazására is lehetőség nyílt, amely véleményformálásra, s a feldolgozott téma átgondolására ösztönözte az olvasókat. A Dokumentumtárba csak már publikált és nyílt forrásból származó tanulmányok, kutatások, jelentések, összefoglalók kerülhettek fel, a megfelelő szerzői jogvédelem mellett (erről nyilatkozni is kellett a feltöltés során a weboldalon). A dokumentum nyelve a magyaron kívül lehetett angol, német, francia is, de minden esetben egy rövid (5-6 mondatos) bevezető feltöltést is kértünk hozzá, amely a szakmai anyag tartalmáról információt nyújtott, és melyből egyértelműen kitűnt, hogyan kapcsolódott a feltöltendő dokumentum a felnőttkori tanulásához.

Az EPALE elektronikus platform bemutatása

Az EPALE az Európai Unió felnőttkori tanulási stratégiájának a részeként működik, minden európai ország a saját nyelvén tudja használni. A platformon többféle menüpont is megtalálható: partnerkereső, blog, események, hírek, dokumentumtár, glosszárium, gyakori kérdések és súgó. A partnerkereső segítségével egy ötletet vitathatunk meg és kérhetünk anyagi finanszírozást, támogatást szervezetektől vagy más felhasználóktól. A blogon a regisztrált tagok tartalmakat tölthetnek fel, lájkolhatnak, kommentárokat írhatnak, s megoszthatnak bejegyzéseket. Az események és hírek tájékoztatják a felhasználókat azokról a programokról, amelyeken az EPALE is jelen van, valamint a tagok is adhatnak hozzá új

hír- és eseménybejegyzéseket. A dokumentumtárban érdekes cikkeket, könyveket, tananyagokat és linkeket oszthatnak meg a regisztrált felhasználók – lapzártakor¹ 60 281 regisztrált felhasználó csatlakozott a teljes európai uniós közösséghez. A glosszárium segítségével kulcsszavakra lehet rákeresni, amelyeknek segítségével megtalálhatók a hozzájuk párosított feltöltések. A felület lehetővé teszi az azonos érdeklődésű felhasználók szakmai csoportokba való tömörülését.

Digitális kompetenciák a (felnőtt)oktatásban

A digitális kompetenciák² életünk számos területén egyre inkább meghatározóvá válnak. Ehhez kapcsolódóan pedig mindinkább alapelvárás a leendő munkavállalók felé, hogy készség szinten legyenek képesek használni a munkához szükséges IKT eszközöket. Ahhoz, hogy erre képessé tegyünk a munkavállalókat, több lehetőség is szóba jöhet. Legkedvezőbb nyilvánvalóan, ha ezt még jóval azelőtt megkezdjük, hogy a pályakezdő egyáltalán kilépnének a munkaerőpiacra, vagyis az oktatást alakítjuk úgy – különös tekintettel az általános iskolai tanulmányokra, hogy nagyobb figyelmet helyezzen a digitális kompetenciák elsajátítására. Ezt persze sokkal könnyebb mondani, mint megtenni, mert a valóságban számos olyan tényező van kódolva a folyamatba, amely nehézkessé, sőt sokszor sikertelenné teszi az informatika-oktatást, s végső soron a digitális kompetenciák elsajátítását. Nézzünk erre egy 22 éves interjúalany esetét.

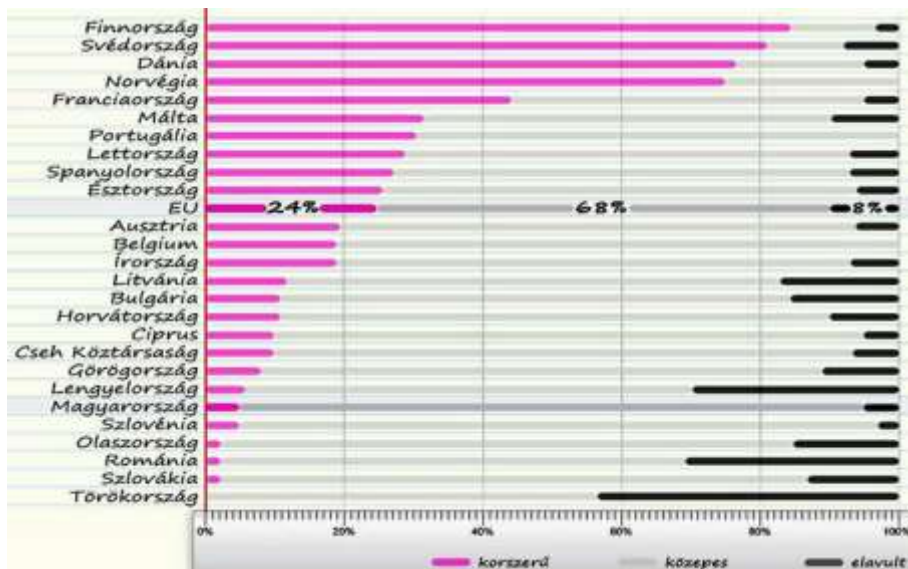
Az informatika órák száma: 2004-ben kezdte az első osztályt, már a második félévben hetente egy órában tanulták informatikát. „Ugyanakkor a húgomnak, aki idén negyedikes, még egyszer sem tartottak számítástechnika órát, mint kötelező tantárgyat, csupán szakórként választható. Nem vagyok benne biztos, a jó irányba indultak-e el így, sőt épp ellenkezőleg. Persze megértem azt az álláspontot, miszerint az alsó tagozat legfontosabb feladata az alapkészségek és- képességek elsajátítása, ez az az időszak azonban, amikor a gyerekek a legfogékonyabbak, s játékos feladatok útján nagyon gyorsan képesek megtanulni olyan dolgokat, amelyeket később nehezebb, így érdemes volna ezt a kérdéskört talán újra gondolni” – foglalta össze a digitális tanulás köznevelésben tapasztalható buktatóit az interjúalany.

Informatika tanításának hatékonysága: Egy másik tényező, amely a generációk közötti különbségekből adódik és komplikálttá teheti a számítástechnika-oktatást, hogy sem a tananyag, sem az azt tanító pedagógus nem elég felkészült. Ám van még egy összetevő, amely negatív irányban befolyásolja az informatika-tanítást, ez pedig az iskolák felszereltsége digitális eszközökkel, valamint ezek karbantartása és cseréje. Magyarországon ez egy viszonylag sokakat érintő probléma, még ha egy képzett oktató egy jól felépített tananyaggal is készül órát tartani, számításait sokszor keresztülhúzhatja a korszerű felszerelések hiánya. Ez utóbbi mérséklésére indult például Samsung Smart School program, illetve a Telenor Hipersuli oktatási programja. A Tízperc Iskolablog szerint nehezíti az adatgyűjtést, hogy az IKT-eszközökre és azok használatára az oktatásban kevés a friss statisztika, felmérés. „A nemzetközi összehasonlító adatok pár évesek, ami a gyorsan fejlődő IKT területén nem szerencsés, hiszen az az eszköz, ami 2011-ben korszerűnek számított, 2016-ban elavult

¹ 2019. december 9-i adat.

²A digitális kompetencia az elektronikus média magabiztos és kritikus alkalmazása munkában, szabadidőben és a kommunikáció során. E kompetencia a logikus és kritikus gondolkodáshoz, a magas szintű információkezelési készségekhez és a fejlett kommunikációs készségekhez kapcsolódik. Az információs és kommunikációs technológiák alkalmazásával kapcsolatos készségek a legalapvetőbb szinten a multimédiás technológiájú információk keresését, értékelését, tárolását, létrehozását, bemutatását és átadását, valamint az internetes kommunikációt és a hálózatokban való részvétel képességét foglalják magukban. (Magában foglalja az ehhez szükséges ismereteket, készségeket és attitűdöket is).

lehet, vagy talán már nincs is meg” – hangsúlyozza a blog. A European Schoolnet 2012-es felmérése szerint (ld. 1. ábra), élen jár Finnország – a finneknél a gépek több, mint 80%-a korszerű – Svédország és Dánia követi az északi államot.



Korszerű IKT eszközök az iskolákban (Forrás: European Schoolnet, 2012)

Törökország és Szlovákia esetében a legkevésbé jellemző a korszerű eszközpark. Az európai uniós átlag 24%. Magyarország hátulról a hatodik helyet szerezte meg az összehasonlításban: jellemzően közepes állapotúak voltak az iskolai eszközök.

Nem csak informatika órán: Különböző országokban különféle felfogások élnek a digitális írástudás elsajátításával kapcsolatban. Az IVSZ-Szövetség a Digitális Gazdaságért, amely az Informatikai, Távközlési és Elektronikai Vállalkozások Szövetségének része, elkészítette az Iskolai Digitális Oktatás Megújítási tervét. Ennek alapján kimutatták, hogy amíg Szlovéniában több számítástechnika órát tartanak, addig Dániában és Szlovákiában például választható tantárgy.



Problémák a digitális eszközhasználatban. Az Iskolai Digitális Oktatás Megújítási terve. (Forrás: IVSZ, 2015)

Azonban ez a fajta oktatás csak a fiatalabb generációkat érinti, így adódik a kérdés, azokkal az egyénnel, akiknek nincs meg az a kiváltsága, hogy egy ennyire fejlett digitális világba szülessenek, tulajdonképpen mi lesz? Nagyon sok embernek nem volt meg az az előnye, hogy szinte játszva tanulja meg használni a digitális eszközöket, programokat és az internetes platformokat, ezért ők kénytelenek felnőttként elsajátítani a munkához, s a mindennapokhoz szükséges ismereteket. Erre az utóbbi években egyre több képzés indul, akár munkáltatók által, akár felnőttképzés keretein belül.

Az EPALE hasznossága a felnőtt tanulók számára

Hazánkban és más posztkommunista országokban a felnőttkori tanulás kompetenciáit a lakosság egy bizonyos rétegének különösen nehéz elsajátítani. Második interjúalanyunk összefoglalta a kurzus során szerzett tapasztalatait. Véleménye szerint a 45-65 év közötti korosztály az, akinek a rendszerváltás előtti időszak „egy élet, egy munkahely” látásmódja ivódott be az attitűdjükbe. Ez a nemzedék nehezen nyit az új dolgok felé, s nehezen is szélesíti komfortzónáját. Ezt az a bizonytalanság okozza, hogy nem hiszik el, újra sikerülhet megtanulniuk és elsajátítaniuk az új tudást. „Tény, hogy ahogy idősödünk, romlik velünk együtt az, amit „folyékony intelligenciának” nevezünk. Ez nem más, mint az a tudás, amelyet egykor a padban ülve sajátítottunk el, vagy az a tananyag, amely jelenleg tanulásra vár.

Am ezzel szemben a kikristályosodott intelligenciánk az idő múlásával növekszik. Ez azt a fajta tudást, tapasztalatot, életszemléletet foglalja magába, amellyel egy ember élete során szembe kerül.” Ezért tartja fontosnak, hogy az EPALE oldalt bárki szerkesztheti. Ez nagy előny, ugyanis e a tapasztalt, de a komfortzónájából nehezen kilépő generáció kiváló tanítója lehetne a fiatalabbaknak, hiszen a virtuális tér megvédi őket, s bizonyos láthatatlanságot biztosít számukra. Ezzel olyan tudást adhatnának át, amely hasznos és sok éves tapasztalaton nyugszik. „Azzal, hogy tudásukat átadják, önbizalmuk és magabiztosságuk növekedhet, így később – véleményem szerint – nagyobb eséllyel vehetnek részt továbbképzéseken vagy felnőttoktatásban. A fentiekben említett memorandumban szó esett már arról ugyanis, hogy a pozitív megerősítés elősegítheti a tanulást és ösztönzően hathat visszafelé” – összegzi tapasztalatait az adatközlő.

Blog³, mint oktatási eszköz

Az információk és a kommunikációs technológiák számos olyan lehetőséget kínálnak diákoknak és tanároknak egyaránt, amely megkönnyítheti a tanulást, s a tudás átadását. Az egyik ilyen eszköz nevezetesen a blog. Úgy véljük, hasznos volna blogbejegyzéseket alkalmazni az oktatás különféle szintjein, mert egyrészt segít fejleszteni a fogalmazóképességet, másrészt lehetővé teszi, hogy a blog írója visszajelzést kapjon nem csupán a pedagógusától, hanem az osztálytársaitól, illetve – ha nyílttá teszik – más kívülálló személyektől is, nagyjából egy időben.

A fenti okokon kívül az is a blogbejegyzés és az IKT eszközök használata mellett szól, hogy manapság az élet egyre több területének egyre nagyobb része digitalizálódik, ezért fontos volna, ha ezt az oktatás és a tantervek is egyre jobban lekövetnék, megkönnyítve a tanulók dolgát a későbbiekben. Harmadik interjúalanyunk beszámolója szerint az EPALE-val idén szeptemberben találkozott először az egyik egyetemi kurzus keretén belül, regisztrált felhasználójává pedig ezután vált. „Az oldal nagyon sokféle témával foglalkozik, többek között a társadalmi befogadással, a munkahelyi tanulással, s még a felnőttképzésben dolgozó munkavállalók szakmai fejlesztésével is” – emeli ki az interjúalany. „A sok előny mellett, amelyet már említettem, az EPALE még egy-két dologban fejlesztésre szorul. A

³ A blog egy olyan periodikusan újabb bejegyzésekkel bővülő weboldal, amely ezek sorozatából áll, függetlenül attól, hogy mi az oldal témája, formája és hogy nyilvánosan elérhető-e.

bejegyzések mellé képeket is lehet feltölteni, de a felhasználóknak kell beállítaniuk azok arányait, amellyel nem is lenne különösebb probléma, a feltöltés után azonban a kép teljesen máshogy jelenik meg, mint ahogy konfigurálásra került” – emeli ki az interjúalány. „Az egyes tartalmaknál jó lenne, ha nem csak a lájkok számát, a kommentárokat és a megosztásokat láthatnánk, hanem azt is, hányan kattintottak az írásra, vagyis megjeleníthetnék a megtekintések számát. Esetleg azon is lehetne javításokat végezni, hogy az oldalon privát üzeneteket válthassunk egymással abból az okból kifolyólag, hogy a felhasználók közötti kapcsolatok könnyebben létrejöhessenek”. Mindhárom interjúalány kiemelte, hogy az EPALE maga egy nagyon színvonalas és hiteles oldal, amely a felkerült tartalmak validitását is ellenőrzi, s csak ezután teszi láthatóvá a bejegyzéseket a többi tag számára, s akár szakdolgozati témaötletet is lehet gyűjteni.

A felmérés eredményei

A pilot programban résztvevő 36 hallgatónak 15 kérdést tartalmazó kérdőívet küldtek ki a tanulmány szerzői, melyből 14 került kitöltésre. Az aktív felhasználók által szolgáltatott adatokból kiderült, hogy a Matarkát, a KSH-t, az EPALE-t, a Tárkit és az online is elérhető folyóiratokat használják leggyakrabban tanulmányaik, illetve munkájuk során. Ezen kívül arra is fény derült, hogy a megkérdezettek 57%-a tagja valamilyen szakmai csoportnak online. Ezen belül azoknak a tagoknak, akik részesei valamilyen szakmai csoportnak online, 88%-a talál a csoportokban számára hasznos tartalmat. A felhasználók 92,9%-a az EPALE felületén is rálelt számára a munkában vagy tanulásban hasznosítható információkra.

Az oldal legtöbbet használt funkciója a dokumentumfeltöltés, ezen kívül még sokan blogolnak és reagálnak mások bejegyzéseire. Legkevésbé használt funkció az eseménynaptár, valamint a glosszárium.

A blog témakörénél maradván megtudhattuk, hogy az aktív felhasználók fele használta az EPALE blog funkcióját, 85,7%-uk azonban nem blogolt korábban.

A megkérdezettek 71,4%-a tapasztalt valamilyen nehézséget az oldal használata során. A legfőbb nehézséget a következők okozták: regisztráció, belépés és kiigazodás a platformon, továbbá a bejegyzések feltöltése és az azokba történő képek beágyazása. Megkérdeztük a tagokat, milyen változtatásokat javasolnának az EPALE weboldal fejlesztésére, amelyre a következő válaszok érkeztek:

- könnyebben kezelhető, felhasználó-barátibb, átláthatóbb felület,
- egyszerűbb regisztráció, feltöltés és képszerkesztés,
- fordítóprogram fejlesztése,
- chat beépítése.

Mindezek ellenére a felhasználók visszajelzései alapján az EPALE használata a tanulmányaik, munkájuk támogatásához, valamint online platformok használatának elsajátításához is hasznosnak bizonyult.

Véggöveztetések

Kutatásunk megfigyelése szerint azok a felhasználók, akik ismerik és tanulásra használják az EPALE oldalt, idővel szerkesztővé is válnak – mutatva azt a hatalmas potenciált, amely a felnőttkori tanulás digitális támogatottságában rejlik. Azok, akik részt vesznek az oldal

szerkesztésében, nyitottabbak az EPALE- hoz hasonló tudásmegosztó oldalak felé.⁴ Összefoglalva tehát két kutatási kérdésre: (1) Fejlesztette-e digitális kompetenciáit a platform? (2) Hatékony volt-e ez EPALE gyakorlatban az elektronikus tudástámogatás folyamata (blogkészítés, kommentelés stb.)? egyaránt pozitív eredményekről tud beszámolni a kutatás, melyet a következő félévben, amennyiben a pilot tovább folytatható, kibővítenének a szerzők.

Irodalom

- Fodorné Tóth Krisztina (2018): E-learning trendek és kérdések. In: *Opus et Educatio*, 5. évfolyam, 1. szám, 123-131. oldal, 129. old.
- Harangi László (2002): A „lifelong learning” paradigma és hatása a magyar közoktatásra. Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest.
- Memorandum az egész életen át tartó tanulásról. Európa Bizottság munkanyaga. Magyar Népfőiskolai Társaság szaklapja. 2000. téli számának melléklete.
- Molnár György (2015): Korszerű technológiák az oktatásban. BME Tanárképző Központ, Budapest.
- Monda Eszter (2016): Az új infokommunikációs eszközök és közösségek várható elterjedése a felső-szintű oktatásban. In: *Opus et Educatio*, 3. évfolyam, 4. szám, 400-412. oldal, 400. old.
- Papp-Danka Adrienn (2014): Az online tanulási környezettel támogatott oktatási formák tanulásmódszertanának vizsgálata. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Szederkényi Éva: Transzverzális készségfejlesztés az oktatói gyakorlatban – A szinergikus mentorálási folyamat szerepe a munkaerőpiacra való kilépésben. A felsőoktatási lifelong learning társadalmi és gazdasági haszna: kutatás – fejlesztés – innováció. MELLearn Conference Proceedings: Pécs, (2018), pp. 58-72. http://mellearn.hu/wp-content/uploads/2018/11/teljes_v3.pdf
- Turcsányi Enikő, Gulyás László (2011): Az élethosszig tartó tanulás pszichológiai aspektusai. In: *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására közleményei*, 3. évfolyam, 1-2. szám, 125-131. old.

Internetes irodalom

- Az Iskolai Digitális Oktatás Megújítási terve. IVSZ. http://ivsz.hu/wp-content/uploads/2015/06/IVSZ_Az_iskolai_digit%C3%A1lis_oktat%C3%A1s_2015_lapozos.pdf (2019. december 09.)
- A felnőttkori tanulás elektronikus európai platformja. <https://epale.ec.europa.eu/hu> (2019. december 04.)
- Nemcsak a jövő, a jelen iskolája is digitális. Digitális kompetencia, IKT. Tízperc Iskolablog. https://tizperciskola.blog.hu/2016/06/14/nemcsak_a_jovo_a_jelen_iskolaja_is_digitalis (2019. december 04.)
- Korszerű-e digitális tudásunk? A digitális kompetencia kérdései Magyarországon. Tízperc Iskolablog. https://tizperciskola.blog.hu/2016/06/14/nemcsak_a_jovo_a_jelen_iskolaja_is_digitalis (2019. december 04.)

⁴ Pilot programunk az EFOP-3.4.3-16-2016-00005 „Korszerű egyetem a modern városban: Értékközpontúság, nyitottság és befogadó szemlélet egy 21. századi felsőoktatási modellben” projekt keretében felhasználta az „Elektronikus tanulástámogatási rendszer kialakítása és bevezetése a Pécsi Tudományegyetemen” eredményeit. Forrás: https://kalauz.lib.pte.hu/workshop-elektronikus-tanulastamogatasi-rendszer-kialakitasa-es-bevezetese-a-pecsi-tudomanyegyetemen/#_ftnref14

A felnőttképzés szerepe és gyakorlata Iregszemcse térségében

Jelen tanulmánnyal az volt a célom, hogy feltárjam azokat az összefüggéseket, amelyek jellemzik a munkanélküliek és álláskeresők foglalkoztatottsághoz való eljutást a felnőttképzésen (tanuláson) keresztül, különös tekintettel a munkaügyi hivatal által támogatott képzésekre. A kutatás célja, hogy mélyebben betekinthessenek környezetemben élő álláskeresők és közfoglalkoztatott emberek tanulási hajlandóságába, választ kapjak arra, hogy mit tesznek azért, hogy az elsődleges munkaerőpiacra kikerülhessenek? Mennyire foglalkoztatja ezeket az embereket a felnőttkori tanulás, a képzítés megszerzése? Igyekeztem feltárni azokat az összefüggéseket, amelyek jellemzik a foglalkoztatottsághoz való eljutásukat a felnőttképzésen (tanuláson) keresztül.

A kutatás mintája és az alkalmazott mérőeszközök bemutatása

A statisztikai sokaság Iregszemcse község és hozzá tartozó puszták (a közigazgatási területhez 1975. január 1-én három pusztát csatoltak) lakosságának álláskereső és közfoglalkoztatott rétege.

Iregszemcséhez tartozó puszták népessége (fő)

Korosztály	0–18	19–61	62–	Összesen
Csehi puszta	14	41	6	61
Okrád puszta	24	36	3	63
Hékút puszta	27	42	2	71
Összesen	65	119	11	195

Forrás: HEP Iregszemcse

Kérdőív

A mintaválasztás módját a rétegezett (koncentrált) mintavételi eljárás alapján alkalmaztam. Az álláskeresőket munkakapcsolataimon keresztül leltem fel. Személyes megkereséssel töltöttem ki a kérdőíveket. A rétegezés jól sikerült, hiszen a 110 fő kérdőívet kitöltő közül csak 11 személy volt az, akit nem érintett a munkanélküliség vagy a közfoglalkoztatás. A kutatásba bevont egyének jól tükrözik az alapsokaság összetételét, így az egész populációról tudunk releváns megállapításokat tenni.

A kérdőív struktúrája

A kérdőívet papíralapon készítettem, hogy informatikai eszközök hiányában is bárki kitölthesse. Adatfelvétel során a válaszadók önkitöltős módszerrel, teljesen anonim válaszadással tölthették ki a kérdőíveket, ennek alapján őszinte válaszokat valószínűsítettem. Összesen 130 db kérdőívet osztottam ki, melyből 123 db érkezett vissza kitöltve. A begyűjtött kérdőívek kitöltöttsége és tartalmi ellenőrzése után, az adatfeldolgozásra október közepén került sor. A kitöltött kérdőívekből 13 db értékelhetetlen volt, így 110 db kérdőív került elemzésre. A szerkezeti felépítésében a képzettség hasznosulására, a tanulási hajlandóságra és tanulási kedvre vonatkozóan tértem ki.

Interjúval felvett kutatási adatok sajátossága

A kutatás másik részét félig strukturált interjú módszerével készítettem, közel 20 kérdés szerepelt az interjú vázlatomban, de a beszélgetések egyéb kérdéseket is indukáltak. A hajdani vagy jelenlegi álláskeresők, vagy közfoglalkoztatottak megosztották velem, a felnőttképzéssel kapcsolatos tapasztalataikat és az illetékes munkaügyi kirendeltség támogatott képzéseiről is véleményt formáltak. Az interjúalanyokat tudatosan választottam ki, aszerint, hogy volt-e az illető álláskereső vagy közfoglalkoztatott.

Az általam hangfelvétel formájában készített interjú bevezető részében ismertettem a témát. A felvétel előtt biztosítottam időt, hogy a beszélgető partnerem ismerje meg a témával kapcsolatos kérdéskört. Az interjúk felvételére 2019 szeptemberében és októberében került sor, ahol 4 férfit és 5 nőt kérdeztem a kutatási témával kapcsolatban.

A válaszadók között a legnagyobb arányban az általános iskolai végzettségűek vannak 38%-kal, ezt követik 27%-kal a szakmunkás végzettségűek. Az érettségizettek aránya 15%, míg a 8 osztály+ részképesítést szerezettek 8%-ot tesznek ki. 6%-os arányban vannak a 8 osztálynál kevesebb végzettségűek, míg a 10 osztályt végzettek 3%-ot tesznek ki. Főiskolát vagy egyetemet végzettek csupán 2%-ban vannak jelen a kitöltés során.

A munkaerőpiaci esélyek tekintetében egyik meghatározó tényező az iskolai végzettség. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők elhelyezkedési esélyei a legjobbak, amit a lekérdezés is igazol. A tudásalapú társadalom kialakulásához elengedhetetlen a képzettségi szint emelkedése. A jelenlegi képzés minőségi és szerkezeti problémái egyre jobban befolyásolják az elhelyezkedési lehetőségeket. Egyre nagyobb a felnőttképzés szerepe, mely esélyt adhat az alulképzett vagy elavult szakmával rendelkező munkanélkülieknek, közfoglalkoztatottaknak. A településen jelentős a közfoglalkoztatásból élők száma, bár aránya évről évre csökken. A munkaforma természetéből adódóan, elsősorban fizikai munkát jelent, ezért magas az alapfokú és szakmunkás végzettségűek aránya. A törvény értelmében végzettségre való tekintet nélkül a regisztrált álláskeresőknek, valamint az FHT-juttatásban részesülőknél a foglalkoztatási hivatal által felajánlott munkát el kell fogadnia.

Az értékelhető kérdőívek összetételéből releváns kutatási eredményeket kaptam, hiszen a közvetlen érintettek száma e témában 99 fő. A *Volt Ön az utóbbi 8 évben álláskereső, illetve közfoglalkoztatott?*- kérdésre válaszadók közül csak 11 személyt nem érintett a munkanélküliség problémája. Az érintettek közül 23 fő még nem dolgozott közmunkásként, további 5 fő pedig jelenleg is álláskeresőként van nyilvántartva. 32-en mindkét kategóriába sorolhatók. 61 személytől – ez a válaszadók 56%-a – a közfoglalkoztatáshoz fűződő kapcsolata alapján valószínűbb képet kaphatok a témában.

Kutatási eredmények

A képzésben résztvevők aránya, a válaszok alapján 59% volt. Az interjúban résztvevő 9 fő közül 8 fő végzett valamilyen tanfolyamot a munkaügyi hivatal támogatásával. 1 fő bár, szeretne tanulni, még nem talált magának olyan támogatott képzést, mely számára megfelelő képzést nyújtana, jelenleg közfoglalkoztatottként dolgozik a helyi önkormányzatnál.

A képzési támogatás általános célja az álláskeresők elhelyezkedési esélyeinek növelése a munkaerőpiaci képzés segítségével vagy a munkaviszonyban állók képzése/átképzése a munkahely megtartásának elősegítése érdekében.

„Az együttműködés keretében az álláskereső rendszeresen, a kirendeltség által megadott időpontban személyesen felkeresi a kirendeltséget, elfogadja a felajánlott munkát, képzési lehetőséget, munkaerőpiaci szolgáltatást, munkaerőpiaci programban való részvételt és önállóan is aktívan keres munkát.” (www.nfsz.hu, d.n)

„Ügyszintén ki kell zárni a közfoglalkoztatásból azt... aki az állami foglalkoztatási szerv által számára felajánlott képzési lehetőséget nem fogadja el.” (www.kormany.hu)

A képzési támogatás keretében, a támogatási programtól függően keresetpótló juttatás, képzés költsége és a vizsgadíj, illetve a képzéshez kapcsolódó utazási költségtérítés adható.

A kutatás e szakaszában arra kívántam rámutatni, hogy a képzésben résztvevőkre milyen hatással volt a képzési pótlék,¹ hogyan alakult a tanulás iránti vágy és mi a véleményük a támogatott képzésekről?

Az interjúk

Miért vállalta a képzés elvégzését? A képzési támogatás/ keresetpótló juttatás – melyet a képzés idejére kapott – befolyásolta a döntésében? Részletek az interjúból.

„Azért fogadtam el, mert a munkaügyi hivatal erre utalt ki minket. Nem egyedül voltam, hanem többeken jártunk a három pusztáról többeken jártunk, meg innét Iregből is többeken jártunk.” (V. Zoltánné 35 éves, *Végzettsége az általános iskola 6 osztálya, jelenleg közfoglalkoztatott*)

„Gyakorlatom megvolt hozzá, de nem volt róla papírom.” (Sz. Andrea 50 éves, jelenleg van foglalkozása OKJ képesítést szerzett a munkaügyi hivatal támogatásával.)

„A lehetőségek bővülnek így, de ha nem kapok támogatást, nem végezem el, mert úgy túl drága lett volna.” (L. Imre 58 éves, jelenleg közfoglalkoztatott, szakmunkás végzettsége van. 2 nap múlva szűnik meg a jogviszonya, mert sofőrként el tudott helyezkedni az elsődleges munkaerőpiacon. A munkaügyi hivatal által támogatott képzésen részt vett, Raktáros, targoncás képzettséget szerzett.)

„Erre engem köteleztek, megkaptam a fenyegető levelemet a munkaügyi központtól, hogy amennyiben nem iratkozok be, megszűnik a munkaviszonyom.” (V. Edina 27 éves, *érettségire épülő OKJ végzettség, álláskereső és közfoglalkoztatott is volt. Jelenleg felvételték a PTE-re. 1 hónapig dolgozott a szakmában, amit közfoglalkoztatottként szerzett.*)

„Mert tényleg érdekelt ez a dolog, másrészt utazási költségtérítést és jövedelempótló juttatást kaptam.” (G. István 60 éves, *érettségizett szakmunkás, számítástechnikai alapismereteket szerzett.*)

„A későbbi, könnyebb elhelyezkedés reményében vállaltam. Saját költségen nem tudtam volna elvégezni.” (D. János 33 éves, *érettségire épülő OKJ képesítés. Jelenleg közfoglalkoztatott, raktáros és targoncás tanfolyamot végzett a munkaügyi hivatal támogatásával.*)

A kérdőív válaszait vizsgálva kitűnik, hogy 36 fő azért végezte el a képzést, mert nem volt más választási lehetősége, tehát ha nem végzi el a számára felajánlott képzési lehetőséget, akkor törlik a nyilvántartásból. 16-an lehetőségként élték meg és ezért szereztek képesítést, 7 személy nyíltan bevallja, hogy csak a képzési pótlék miatt járt a tanfolyamra. 6 fő viszont úgy nyilatkozott, hogy saját költségen is elvégezte volna az adott tanfolyamot.

Képzési projekt – mint lehetőség

Az „Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése” c. kiemelt projekt, a 2016-2020 közötti időszakban a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó képzések a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program GINOP-6.1.1-15 „Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése” valósulnak meg. (www.kormany.hu)

A kérdőív kitöltői között megoszlanak a vélemények a részvételi szándékkal kapcsolatban, majdnem megegyezik azoknak a száma, akik élnének a lehetőséggel, és akik elzárkóznak az elől. Van, aki már részt vett ebben a képzési programban, 12 főnél viszont a motiváló erő csak a képzési támogatás lenne.

¹ A közfoglalkoztatottak így hívják a keresetpótló juttatást is.

Részletek az interjúból:

„Az elmúlt években közfoglalkoztatottként alapkompencián vettem részt, 2013-ban. Ott majdnem csak, hogy az elsősök meg a másodikosok tananyagát kellett tanulni, rajzolni kellett magyarul mondván, 52000 Ft-ért napocskát, holdat, felhőt, ilyeneket. Az a képesítés, amit ott kaptam egyenlő a nullával. Azért fogadtam el, mert a munkaügyi hivatal erre utalt ki minket.” (V. Zoltánné)

„A mostani tudásomat nagyon nagyban befolyásolja az akkor szerzett tudásom. A munkaerőpiacon nem tudtam elhelyezkedni, de a mostani foglalatosságomban elősegített.” (Sz. Tünde 51 éves, szakmunkás végzettség. Járt a munkaügyi hivatal által támogatott képzésre, mely egy alapfokú számítógépes képesítést nyújtott. Jelenleg van foglalkozása.)

„Nagyon régóta szerettem volna hozzáértő emberektől megtudni számítástechnikai dolgokat” (G. István)

A támogatott képzések hasznossága

Egy évvel ezelőtt a közfoglalkoztatás keretein belül képzést ajánlott fel az illetékes foglalkoztatási hivatal, melyen 12 fő vett részt, képesítésük Parkgondozó (OKJ 21 622 02) lett. Jelenleg a tanfolyamot végzők közül 1 fő dolgozik a mezőgazdasági programban közfoglalkoztatottként, 1 fő pedig igénybe vette a nyugdíj előtti álláskeresési segélyt. A többieknél nem hasznosul a megszerzett végzettség. A képzésbe bevont személyek a közfoglalkoztatási bérüket (Br. 81 530 Ft/hó) kapták a tanfolyam elvégzésének idejére.

A kérdőív válaszai alapján megoszlottak a vélemények. 36% azoknak az aránya, akik hasznosnak érzik a támogatott képzéseket. 22% igényelne a képzési kínálatban nagyobb választékot, úgy érzik munkaerőpiac igénye szerint több fajta képzésre lenne szükség. A megkérdezettek 17%-a úgy gondolja, hogy egyáltalán nem hasznos, mert ezekkel a képesítésekkel nem lehet elhelyezkedni. 11% kevesebb, de jobb minőségű képzést igényelne, míg 10% inkább a képzés színvonalának emelésére helyezné a hangsúlyt.

Vannak, akik úgy gondolják, hogy „Bár nem hasznos, de addig is kapjuk a képzési pótlékot” – ezek aránya csupán 5% és ugyanennyi azok aránya is, akik tapasztalatból vallják azt, hogy nem hasznosult a megszerzett képesítés, hiszen több tanfolyamot is elvégeztek, de egyikkel sem tudtak elhelyezkedni.

Az interjúban elhangzott vélemények a hasznosságról

„A magánéletemben nagyon jól tudtam használni és azóta is használom. Az én tapasztalatom az, hogy akkor, amikor engem beiskolázni készültek és elem tették a listát, az én érdeklődési körömnek meg az én kvalitásomnak nem igazán volt megfelelő, de inkább az a véleményem, hogy célirányosabban az életre, a munkaerőpiacra a munka elhelyezkedésre kellene felkészíteni az embereket.” (G. István)

„A tanfolyam kb. egy évig tartott a képzés minősége a gyakorlati része az megfelelt, az elméleti rész is nagyjából, annyi volt a probléma, hogy a különböző korú emberek miatt az elméleti képzés problémákba ütközött, mert egy 50 éves ember meg egy 20 éves az nem ugyanúgy képes tanulni. Lassította és ez által rontotta a minőséget, mert aki fiatalabb volt az könnyebben tudott írni, tanulni, aki idősebb és mondjuk nem olyan iskolázottsággal bírt, annak pedig jóval lassúbb volt és nehézkes és így a 20 emberből vagy 25, aki részt vett a tanfolyamon az nem tudott úgy együtt haladni, ahogy kellett volna.” (D. János)

„Sajnos nem tudtam elhelyezkedni, próbáltam keresni olyan vállalkozókat, ahol el tudtam volna helyezkedni, de gyakorlat hiányában azt mondták, hogy kicsit halasszuk ezt a dolgot. Ha megfelelő piacutatást végezne a munkaügyi központ, akkor valószínű, jók ezek a tanfolyamok csak nem mindig aktuálisak. Az elméleti képzés megvolt, de a gyakorlati

képzés csak ilyen elméleti gyakorlat volt.” (Á. Péter 59 éves, végzettsége főiskola, jelenleg van foglalkozása)

A képzést követő munkaerőpiaci pozíció alakulása

A kérdezettek munkaerőpiaci helyzete csak 11 főnek javult az elvégzett képzés hatására, 34 főnek bár javult, de a munkaügyi hivatal által finanszírozott képesítéshez nem köthető. Sajnos 65 fő helyzete egyáltalán nem javult.

Az interjú alanyaim foglalkoztatottsága az elsődleges munkaerőpiacon 67%-os arányt mutat. 33% továbbra is a közfoglalkoztatásban dolgozik.

Képzési pótlék (keresetpótló juttatás) hasznosulás nélkül

A megkérdezettek 52% nem venne részt olyan képzésen, melynek nem veszi hasznát. 18% részt venne, abban reménykedve, hogy a jövőre nézve jól jöhet a megszerzett képesítés. 15% vállalná a képzés terheit, ha egyéb jövedelme a képzési pótlékon kívül nem lenne. A válaszolók 8%-a azt mondja, hogy részt venne a képzésen, hiszen könnyebb, mint a közmunka.² 6% szociális segélyből él jelenleg, így természetes, hogy magasabb jövedelemért szívesen járna a képzésre. Csupán 1 fő vallja azt, hogy addig sem kell dolgozni, míg a képzési idő tart. Összességében 48% az, aki a képzési pótlékért részt venne számára „haszontalan” képzésen is.

„A 2-3 hónapos tanfolyamnak azért nem vagyok híve, mert olyan szakmai képzést, mint egy normál iskola nem tud adni és sokakat ismerek, akiknek több ilyen megszerzett szakmájuk van, és még sem tudnak vele elhelyezkedni. Nem ad egy olyan fajta gyakorlati oktatást, amit igazából egy munkahelyen elvárnak, ha el akar az ember helyezkedni.” (K. Zsuzsa 45 éves, közfoglalkoztatott, ruháipari technikus, érettségizett, aki képzésben nem vett részt.)

A képzési tervek alakulása

A magasabb képzettségi szint általában javítja az elhelyezkedési esélyeket. Az, hogy ki milyen szintű, típusú képzésben vesz részt, több tényezőtől is függ. Bár az életkor is dominál, a választás lehetősége nagymértékben befolyásolja a tanulási kedvet.

„Ha több fajta munkaerőpiaci képzés közül választhatna, részt venne-e tanfolyamon magasabb vagy más végzettség reményében?”

A fenti kérdésre 48 fő válaszolt határozott igennel. Ők nem mérlegelnek, tudják, hogy ez által elhelyezkedési esélyük nő. 17-en gondolják azt, hogy már idősek a tanuláshoz, ugyanennyien pedig egyértelműen kijelentik, hogy ha válogathatnának, akkor sem vennének részt a tanulásban. A többiek feltételekhez kötik a képzésben való részvételüket, ha választhatnának a szakmai tematikákból, bővebb kínálatból.

16-an akkor tanulnának szívesen, ha ők választhatnák ki, hogy milyen képesítést szeretnének szerezni, 9 fő pedig a szakmájára épülő kompetenciákat sajátítaná el ily módon, míg 4-en akkor vállalnák a tanulás terheit, ha a keresletnek megfelelné a képzési kínálat.

Az interjúból az alábbi válaszok születtek a témához kapcsolódóan:

„Nem is bánám, ha lehetne ilyen lehetőség, hogy ezt a két osztályt, vagy tanfolyamot el tudjam végezni. A mostani helyzetemen nagyobb tudnék változtatni, mit tudjam én, most csak egy példát mondok, hogy onnan kint a pusztáról ugyanúgy be tudnák járni valahova gyárba, vagy valahova dolgozni és akkor nem kéne magyarul mondván itt nyomorogni.” (V. Zoltánné)

² A keresetpótló juttatás összege nem lehet alacsonyabb a megállapításakor hatályos közfoglalkoztatási bér 60 százalékánál, és nem haladhatja meg a megállapítás akkor hatályos közfoglalkoztatási bér összegét. (A közfoglalkoztatási bér összege jelenleg: 81 530 Ft)

„Én nagyon fontosnak tartom a felnőttkori tanulást, és hogy az ember mindig tudja követni a lépést a rohanó világgal, és hogy az agya is egy kicsit frissen maradjon, fontosnak tartom. Eléggé érzem ezt magamban, most ezért is jelentkeztem az egyetemre és sikerült is bekerülnöm.” (V. Edina)

„Ha messzebbre kéne is eljárnék, hogy én abban képezzem magam, amit szerettem volna.” Aki nem tanulna azért, hogy jobb megélhetést biztosítson magának, saját maga szegénye marad” (Sz. Tünde)

„Amikor én még szakmát tanultam, akkor még gyerekcipőben jártak azok a dolgok, amik most vannak, és van, amikor rácsodálkozok egy-két dologra, tehát szívesen képezném magam tovább” (G. István)

„Minél több képesítés annál több lehetőség, de jelenleg nem szeretnék tanulni. Lehet, hogy ha jönne egy olyan lehetőség, akkor igen, ha megmondhatnám, mit tanulnék.” (D. János)

A megszerzett képesítés hasznosulása

A megkérdezettek 67% részt vett már valamilyen képzésen (73 fő). A képesítés megszerzése után a felnőttek 37% -a dolgozott képesítésének megfelelő munkakörben, illetve a képzés megfelelően felkészítette a feladati elvégzésére. 44% viszont nem, vagy csak kevés ideig dolgozott a képzéshez kötődő adott munkakörben, jobbára azért nem, mert a képesítésnek megfelelően nem talált munkát, vagy a megszerzett részképesítés nem ad megfelelő kompetenciát, így csekély az elhelyezkedés esélye. 19% nem dolgozott a képesítésének megfelelő munkakörben, mert más jellegű munkát talált.

A tanulási hajlandóság

„Növelné-e tanulási kedvét, ha olyan képzést indítana a munkaügyi hivatal, mellyel megvalósíthatná az ön vágyát, jövőbeni elképzelését?”

A megkérdezett, 110 főből 32-en vallják azt, hogy már nincs kedvük, vagy öregnek tartják magukat a tanuláshoz. A válaszokból kiderül, hogy a képzési kínálat a támogatott képzések körét illetően nagyon kicsi. 71% nagyon szívesen tanulna, ha a képzés szakmai kínálatot bővítenék.

A munkaügyi hivatal által támogatott képzések hatékonysága

A tanulás, a tudás egy jövőbeni beruházás, amely egyaránt hasznot hoz az adott egyén, és a társadalom egésze számára. A tudás értéket, tőkét, befektetést jelent, hiszen a megszerzett kompetenciáikat később a munkaerőpiacon kamatoztatni tudják. Felnőttkorban a munka világa újabb tanulás lehetőségeket nyújt a munkavállalók számára. (TORGYIK, 2012)

A magyar munkaerőre sok esetben a kvalitáshiány jellemző, ami nemcsak a termelékenység mutatókban tükröződik, kisebb-nagyobb vállalkozás, jól működő cég panaszkodik arról, hogy a rengeteg jelentkező ellenére nem találnak alkalmas munkaerőt az adott pozícióra. A fiatal álláskeresőkre jellemző, hogy hiába van sok szabad álláshely, ennek ellenére nem tudnak elhelyezkedni. Sajnos ez arra is visszavezethető, hogy mélyen gyökeres problémák vannak a képzési rendszerekben. Nagy létszámú munkaképes csoportok sajnos csak szakképzettséget nem igénylő munkakörben tudnak elhelyezkedni, melyek rendkívül rosszul fizetettek és amiből egyre kevesebb lesz. A munkaerőpiac legsérülékenyebb szegmensében tudnak elhelyezkedni, a munkavállaló kiszolgáltatott és a szabályos munkaszerződés alig létezik. Számítógép vezérelte ipari gépek mellé napi szinten keresnének kezelőt Magyarországon, de a tanulók sokszor nem ismerkednek meg a legújabb technológiákkal, gépekkel. Egyszerűen nincs elegendő munkahely a nyugati világban – különösen a képzetleneknek. (FARKAS, 2012)

A településhez csatolt pusztákra jellemző az alacsony iskolai végzettség, a többgenerációs munkanélküliség, a rossz anyagi körülmények, az alacsony mobilitási és motivációs szint. A közfoglalkoztatottak legalább 50%-a ebből a környezetből kerül ki. A helyi közfoglalkoztatásba beépített képzések ennek okán többségében betanító jellegű tanfolyamok voltak. Mivel ezek a képzések speciális oktatási környezetet nem igényelnek, megfelelő létszám esetén akár helyben is lebonyolításra kerülhetnek, vagy a munkaügyi kirendeltség közvetlen közelében, így nem kell az embereket utaztatni. Sajnos a közfoglalkoztatás keretében jelenleg futó képzések nem túl sikeresek, a legtöbb esetben nem adnak munkaerőpiaci elhelyezkedést segítő szakképesítést, így az egyén motiváltságát egyáltalán nem növelik.

„Ön szerint a munkaügyi hivatal által támogatott képzések megfelelnek a térségben lévő munkáltatók munkaerő igényeinek?”

„Sokféle képzés van, a létszámtól függ, hogy hányan jelentkeznek, és ha megvan a létszám, akkor indul a tanfolyam.” *(Sz. né Andrea)*

„Talán lehetne a kínálatot bővíteni. Az a baj, hogy sok minden az érettségire épül, az érettségi pedig nincs benn a sorban” *(L. Imre)*

„Általában ugyanazokat váltogatják, annyira nem bő a kínálat, például alapképzésekből lehetne több, akik például valamilyen okból nem tudták elvégezni az alapfokú iskolát, őket kell felzárkóztatni, hogy tovább tudjanak lépni bármilyen irányban.” *(Kné. Zsuzsa)*

„Méhészeti tanfolyam, jobbra kisgépezői, fakitermelői tanfolyamok vannak. A hiányszakmákat kéne bővíteni mindenképpen úgy, hogy tisztességesen tudják is megtanulni, elsajátítani a feladatokat.” *(V. Edina)*

„Azt gondolom, hogy a férfi munkaerőben kétszer annyi lehetőségük lenne, mint a nők részére. Nagyon fontosnak tartom, hogy a kihalt félben levő szakmákat támogassák, amiből kevés van, amire szükség lenne. Úgy gondolom, újra napjainkban a megélhetéshez nagyon fontos lenne, mint például a kosárfonó, cipész, gyékényfonó. Ezek a szakmák kihaltfélben vannak és nem lesz, aki megtanítsa velünk később vagy a gyerekeinkkel, vagy unokáinkkal.” *(Sz. Tünde)*

47 személy érzi úgy, hogy a képzési kínálat, csak részben felel meg a munkaerő keresletnek. 29 fő véleménye szerint a képzési kínálat bővítésre szorul, tehát ők is úgy gondolják, hogy a jelenlegi támogatott képzések csak részben felelnek meg a munkaerőpiaci elvárásoknak. Érdekes, hogy azonos számban mondja a megkérdezettek bizonyos rétege azt, hogy kialakult a képzési kínálat és kereslet egyensúlya, míg a másik réteg éppen ennek az ellentétét érzi. Nyilván ez a különbség a foglalkoztatottság, illetve a munkaerőpiaci pozícióból adódik, illetve az alacsony kvalifikációval rendelkező iregyszemcseiek nem rendelkeznek információkkal a képzési és munkaerőpiaci kínálatról.

Kutatási eredményeim alapján azt állapítottam meg, hogy Iregszemcse térségében is erősödik az a felismerés, hogy a sikeres munkavállaláshoz, a biztonságos megélhetéshez átképzés, vagy továbbképzés, esetleg elhelyezkedést segítő ismeretek elsajátítása szükséges. Az egész életen át tartó tanulás követelménye napjaink valóságává vált, a munkanélküliek csak így vehetik fel a harcot a munkanélküliséggel szemben. Ebben a térségben jellemzően jelen vannak a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok.

Az alacsony szintű foglalkoztatás eredendő okai között szerepel például a minimálbér emelésének hatása, a faluról történő napi ingázás akadályainak a szerepe, a roma kisebbség alacsony foglalkoztatása, a hazai szakmunkásképzés szerepe. A magyar munkaerőre vonatkozó jellemzők a községben is tükröződnek, így a fiatal álláskeresőkre jellemző elhelyezkedési problémák, illetve olyan magas létszámú csoportok, amelyek csak szakképzettséget nem igénylő, ezért rendkívül rosszul fizetett munkát kapnak.

Összefoglalás

Az iregszemcsei álláskeresők és közfoglalkoztatottak munkaerőpiaci esélyeit, felnőttképzéssel kapcsolatos attitűdjeit, a foglalkoztatottságot, a munkanélküliséget, a képzési lehetőségeket sikerült feltérképezni. Az elsődleges cél a nyílt munkaerőpiacon elhelyezhető álláskeresők közfoglalkoztatásból való kilépésének az ösztönzése. Ennek érdekében a helyi önkormányzat és az illetékes munkaügyi hivatal jó kapcsolatot ápol és a jogszabályok betartása mellett a pályázati lehetőségeket igyekszik megvalósítani. Akik támogatott képzésekben vesznek részt, joggal bízhatnak benne, hogy nagyobb eséllyel tudnak álláshoz jutni, vagy munkahelyet változtatni. Nekik pedig aktívan részt kellene venni a tanulási folyamatokban, hogy eredményes és használható tudást szerezzenek. Az elfogadott képzések résztvevői jobban motiváltak lennének, ha konkrét igényhez kapcsolódó képzésben vehetnének részt.

A viszonylag alacsony elhelyezkedési arányok okai között említhető meg a térség alacsony munkaerő kereslete, az alacsonyabb végzettségűek arányának növekedése a képzésben, náluk az elhelyezkedés sokszor nagyon nehéz. Kevés – vagy egyáltalán nincs – a továbbtanulási esélynövelő vagy felzárkóztató képzés, ezért az elhelyezkedés időszaka kitolódhat.

A tartós munkanélküliek körében a leggyakrabban alkalmazott aktív eszköz a közhasznú foglalkoztatás. Az elemzésem alapján megállapítható, hogy legtöbben már végeztek valamilyen tanfolyamot, de elhelyezkedési arányuk csak 11%. A demográfiai adatok tükrében sajnos ma még sok gyermek és fiatal él a tanyákon, akik számos kulturális és szociális kockázattal élnek, így prognosztizálható, hogy ennek a hátrányos helyzetű rétegnek az aránya a térségben várhatóan nem fog csökkenni.

Kutatásom révén információt kaptunk arról, hogy közvetlen környezetemben, Iregszemcse településen, miképpen viszonyulnak az álláskeresők és közfoglalkoztatottak a munkaügyi hivatal támogatott képzéseéhez, van-e kedvük tanulni, mennyire befolyásolja őket a képzési támogatás és mennyire hasznosul a megszerzett képesítés az elsődleges munkaerőpiacon.

Irodalomjegyzék

- FARKAS Judit (2012). <https://www.delmagyar.hu>. Fejlett világ: több az ember, mint a munka: <https://www.delmagyar.hu/gazdasag/helyi-gazdasag/fejlett-vilag-tobb-az-ember-mint-a-munka-3019912/> (2019. 10. 04.)
- TORGYIK Judit (2012). A tanulás szinterei felnőtt- és időskorban. Budapest: Eötvös József Könyvkiadó.
- www.kormany.hu. (dátum nélk.). Letöltés dátuma: 2019. 10. 01. forrás: www.kormany.hu: http://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf
- www.nfsz.hu. forrás: www.nfsz.hu: <http://tudastar.munka.hu/engine.aspx?page=utmutato> (2019. 10. 05.)

A duális szakképzés kihívásai a szakács szakmában

*„A tanító olyan lámpás, mely minél inkább világít másnak,
annál inkább fogyasztja önmagát” (Gárdonyi Géza)*

Tanulmányunkban arra keressük a választ, hogyan tud lépést tartani, felzárkózni, az aktuális trendeknek megfelelni a mai magyar szakács-szakoktatás. Mennyire sikerül a jelenleg működő duális rendszerben szakszerű és korszerű, a mai kor igényeinek megfelelő tudással rendelkező szakembereket képezni a magyar munkaerőpiac számára. Kutatásunk – a duális rendszerben még tanuló, vagy már végzett szakácsok, valamint gyakorlati képzőhelyek képviselőinek kérdőíves felmérése mellett félig strukturált interjúkon és saját résztvevői megfigyelésen alapul. A feldolgozott adatokból kiderül, hogy az alapjaiban jó elgondolású duális képzés anyagi, tárgyi és személyi feltételei még sok gyakorlati képzőhelyen nem megfelelőek, a szakmai trendekhez, korszerű elvárásokhoz mind az iskolák, mind a gazdasági szereplők nehezen igazodnak.

A hazai szakács szakképzés jogi háttere

A rendszerváltás utáni időszakban a gazdaság hazánkban jelentős átalakuláson ment át. Az addig működő szocialista nagyvállalatokat privatizálták és működésüket piaci alapokra helyezték. Ennek következtében a korábbi tömegoktatást át kellett alakítani egy a kornak, a gazdaságnak és a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő szakképzéssé. A tanműhelyek a vállalatokkal együtt megszűntek vagy az új igényeknek, elvárásoknak már nem feleltek meg. A korábban használt, a szocialista követelményeknek és értékrendnek megfelelő tananyagok elavulttá váltak. Az oktatás, szakoktatás teljes reformjára volt szükség¹. Az 1993. évi LXXVI törvény a szakképzésről megváltoztatta a szakképzés szerkezetét, majd napjainkig további változásokat írtak elő a sorra megjelenő szabályozók².

Jelenleg a német típusú duális modell bevezetésével a szakács szakoktatás szakközépiskolákban folyik és három évre csökkent a korábbi négyéves szakképzés (1. ábra).

A duális rendszerben nagyobb szerep jut a külső gyakorlati helyeknek, csökkent a közismereti órák és az iskolai gyakorlatok száma, a közismereti és gyakorlati tantárgyak aránya 30-70 százalékra módosult. A képzési forma lényege nemzetgazdasági szinten, hogy megosztódik az állam és a gazdasági szféra a képzés felelősségén és a költségein. A szakképző iskolák a képzés elméleti részét valósítják meg, míg a gyakorlati ismeretek átadásának jelentős része a képzésbe bekapcsolódott vállalkozások feladata. A hatékony működés érdekében a kormány keret-megállapodást kötött a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarával ezáltal a Kamara feladatai jelentős mértékben megnövekedtek.

¹Mártonfi 2016.

²A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény, a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény és az azokkal összefüggő tárgyú törvények, valamint a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény módosítása (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1100187.TV>)

Az első évfolyamon kizárólagosan a szakképző intézményben folyik a tanulók oktatása, s sikeres szintvizsga³ után kerülnek ki külső gyakorlatra a diákok. A gyakorlat feltétele a tanuló és a gyakorlati hely között létrejövő írásos tanulószerveződés, melynek tartalma jogszabály által meghatározott⁴. A kilencedik évfolyamban heti egyszeri 6 órás iskolai gyakorlaton vesznek részt a szakács tanulók. A tizedikben és a tizenegyedik évfolyamban csak külső munkahelyen valósul meg a gyakorlati oktatás. A külső képzőhelyszín feladata a tanuló felkészítése a szakmai gyakorlati vizsgára. Iskolába csak elméleti oktatásra járnak a diákok. A szakmai vizsga viszont abban a tankönyhában lesz, ahol az utolsó 2 évben a diák nem tartózkodott.

1.ábra: Képzési háló



Forrás: <https://pecsiszc.hu/index.php/kepzesek/aktualis-kepzesek/25-a-magyar-szakkepzesi-rendszer>
2019. 02. 25.

Az iskolák fenntartása 2015 szeptemberétől átkerült a Klebelsberg Intézményfenntartó Központtól az Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM), majd 2018-tól az Innovációs és Technológiai Minisztérium irányítása alá. Ezzel párhuzamosan a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal (NSZFH) szakképzési centrumokat (SZC) hozott létre szerte az országban. Ezen centrumok önálló költségvetési szervként működnek, melyek tagintézményei a szakközépiskolák és a szakgimnáziumok. Fontos törvényi változtatás, hogy visszaállították a 2011-ben megszüntetett gyakorlati oktatásvezetői munkakört⁵.

³„A gazdasági kamara annak mérésére, hogy a tanuló a szakiskolában az első szakképzési évfolyamon elsajátította-e az irányítás melletti munkavégzéshez szükséges kompetenciákat, a szakiskola és a szakképzésben érintett országos gazdasági érdekképviseleti szervezet képviselőjének bevonásával a szakmai és vizsgakövetelményben előírt szintvizsgát szervez az első szakképzési évfolyam tanévében, február első tanítási napjától április utolsó tanítási napjáig terjedő időszakban.” a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény 28. § (1).

⁴Szűcs 1992; <http://www.csmkik.hu/hu/szakkepzes/cikkek/megjelentek-a-szakkepzes-egeszlet-erinto-jogszabalymodositasok-83581>

⁵<http://www.parlament.hu/irom40/04476/04476.pdf>

A gyakorlati képzés finanszírozásai elvei

Ahhoz, hogy a diákok cégeknél tölthessék gyakorlati idejüket, az állam anyagilag is ösztönzi a gazdálkodó szervezeteket. A tanulókkal foglalkoztatói jogviszonyt kialakító gyakorlatihelyként működő cégek jogosultságot szereznek a szakképzési hozzájárulásuk csökkentésére⁶. A gazdasági társaságok e kötelezettségük teljesítését részben, vagy egészben ki tudják váltani. Ennek feltétele, hogy tanulószereződéssel vállalják szakoktatásban, szakképzésben résztvevő tanulók gyakorlati képzését⁷. A szakképzési törvény lehetőséget biztosít a gazdálkodóknak, hogy a gyakorlati oktatás érdekében felmerülő költségeiket a szakképzési hozzájárulásuk terhére el tudják számolni. Az úgynevezett havi normatíva a törvény értelmében a nappali munkarendben tanuló 34 811 04 OKJ számú szakács szakma esetében tanulónként 60112 Ft⁸.

A 2015/16-os tanévtől kezdődően a 25. életévüket betöltött első, illetve a második szaképesítésüket megszerző államilag támogatott felnőttoktatásban esti, vagy levelező munkarendben tanuló tanulószereződéses tanulók után is érvényesíthetnek a gazdálkodók havi normatívát. A felhasználható normatíva éves mértéke esetükben az esti munkarend szerint folyó felnőttoktatás esetében a súlyszorzó szorzatának 60, a levelező munkarend szerint folyó felnőttoktatás esetében a súlyszorzó szorzatának 20%-a⁹.

A törvény a tanulók számára is kedvező anyagi feltételeket teremt. Juttatásuk alapja a hónap első napján érvényes kötelező minimálbér, így 2019 januárjától 149.000 Ft. A szakképzési törvény csak adható minimumot határoz meg, melyet a szakmai és vizsgakövetelményben meghatározott gyakorlati képzési idővel arányosan állapít meg. Minél nagyobb a képzésben a gyakorlati rész, annál magasabb szorzószámot kell alkalmazni a kiszámításánál. A vendéglátós szakmák (szakács, cukrász, pincér) esetében a képzés gyakorlati része 70 %, így a kötelező minimum díjazás a minimálbér 15 százalékanak az 1,2 szerese. Számszerűen tehát: $149\ 000 \times 0,15 \times 1,2$, azaz bruttó 26 820 Ft. A tanulók díjazását is terhelik levonások (egészségbiztosítási járulék /7%/ és nyugdíjjárulék /10%/). A megfelelően teljesítő tanuló pénzbeli juttatását minden félévben – a tanulószereződésben meghatározott szempontok figyelembevételével – emelni kell a tanuló tanulmányi előmenetelének, a gyakorlati képzés alatt nyújtott teljesítményének és szorgalmának figyelembevételével. Ha a tanuló tanulmányi eredménye miatt évisméltésre kötelezett, pénzbeli juttatás a megismételt szakképzési évfolyam első félévében az előző félévre megállapított pénzbeli juttatás fele. A tanuló részére a gyakorlati képzési napokon egyszeri kedvezményes étkezést vagy étkezési költségeihez természetbeni hozzájárulást kell biztosítani. Az étkezésről meleg-, esetleg hidegétkezelés biztosításával a gyakorlati képzést szervező köteles gondoskodni. Ha a gyakorlati képzést szervező a tanuló részére természetbeni hozzájárulást (étkezési utalvány, jegy stb.) biztosít, annak értéke nem lehet kevesebb annál, mint amennyit a dolgozónak biztosít. A tanulónak a lakóhelyéről a tanulmányok alatti vizsgára, a szakmai vizsgára,

⁶A szakképzési hozzájárulás egy, az alkalmazottakat foglalkoztatók számára kötelezően befizetendő tétel az állami Szakképzési Alapba, melyet a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. törvény (Szht.) szabályoz.

⁷https://www.nav.gov.hu/data/cms485761/A_szakkepzesi_hozzajarulasra_vonatkozo_szabalyok_2019_vegleges_20181130.pdf.

⁸<http://www.pbkik.hu/hu/letoltes/88837/ad988>

⁹<https://www.nav.gov.hu/data/cms432378/7420170712.pdf>

illetőleg a beszámolóra és vissza történő utazásához útiköltség-térítés jár, ha azok megszervezésére nem a szakképző iskola székhelyén, vagy nem a tanuló állandó gyakorlati képzési helyén kerül sor. Az útiköltség-térítést a gyakorlati képzést szervező fizeti. A gazdálkodó szervezet megtérítheti a tanulónak a lakóhelyéről a gazdálkodó szervezet gyakorlati képzési helyére és vissza történő utazás költségeit is, ha az a helyi tömegközlekedési eszközökkel nem érhető el¹⁰. A 4/2002. (II. 26.) OM rendelet szerint, a tanuló számára az alapvető higiénés feltételeket a gyakorlati képzést szervező biztosítja.

A tanulót a gyakorlati képzés ideje alatt ugyanolyan tisztálkodási eszköz (szappan, kéz-tisztító krém, stb.), továbbá ugyanolyan munkaruha, egyéni védőeszköz, védőital illeti meg, mint a vele azonos munkahelyen foglalkoztatott munkavállalót. Mindezekről a gyakorlati képzést szervező gondoskodik. A munkaruha kihordási ideje két év, azonban a gyakorlati hely ennél rövidebb időt is kiköthet. A munkaruha tisztán tartása a tanuló kötelezettsége¹¹.

A gazdálkodó szervezet a tanulót a gyakorlati képzés során elért eredménye, teljesítménye alapján jutalomban, prémiumban és más juttatásban, továbbá szociális támogatásban részesítheti¹².

Jelenleg a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Internet Alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszerének (ISZIIR) adataiból kiderül, hogy a vendéglátó ágazatban 4515 gazdálkodó 6015 képzőhelyen folytathat vendéglátós gyakorlati képzést, melyből 93 gyakorlati hely kizárólag gyakorlati képzési célt szolgál. Szakmánként vizsgálva, az alábbi adatokkal találkozunk (1. táblázat):

1. táblázat. Vendéglátós szakmák gyakorlati képzőhelyeinek száma – országos

Szakma:	Gazdálkodó szervezetek száma (db):	Képzőhelyek száma (db):
szakács	3252	4180
cukrász	868	1165
pincér	2716	3340

Forrás: Internet alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer

Az ISZIIR adataiból az is kiderül, hogy a klasszikus vendéglátós szakmákat tekintve a szakács a leginkább keresett a diákok részéről. Azonban még így is kevesebb, mint a gyakorlati képzésre fogadható tanulók száma¹³.

A kutatás módszerei

A szakképzés elméleti, jogi hátterének tanulmányozása után az objektív végeredmény érdekében a szakképzésben, vizsgáztatásban szerzett személyes tapasztalataink mellett félig strukturált interjúkat készítettünk több gyakorló szakemberrel, kamarai szakértővel, szakképző intézmények gyakorlati oktatásvezetőivel. A duális képzésben jelenleg tanuló, vagy ebben a rendszerben tanult, már végzett diákok véleményét a számukra készített 16 fő- és 7 alkérdést tartalmazó kérdőívre adott válaszaikból (118 fő) ismerhettük meg. A gyakorlati képzést biztosító gazdálkodó szervezetek számára 13 fő- és 6 alkérdésből álló kérdőívet szerkesztettünk, melyet 41 képzőhely töltött ki. Az empirikus vizsgálat kiértékelését egyszerű leíró elemzéssel végeztük, statisztikai, matematikai módszereket alkalmazva.

1. A duális képzés elvárásai előremutatóak, viszont a szakács szakképzés gyakorlatában a vegyes összetételű és felkészültségű képzőhelyek miatt a tapasztalatok, eredmények nem

¹⁰ Modláné 2015

¹¹ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0200004.om>

¹² Kajdy 2017.

¹³ http://www.isziir.hu/_frontend/index.php?module=gsz_nyilvantartasi_felulet

bizonyítják ezeket. A nagyipari szakmákban, ahol világcégek biztosítják a gyakorlati képzést, és maguknak képeznek szakmunkásokat, teljes mértékben elfogadható, hogy a diák a kilencedik évfolyam után a gyakorlati idejét csak külső tanműhelyben tölti. A vendéglátás lényegesen eltér ettől, kevésbé mérhető és hasonlítható össze egzakt módon az egyes diákok munkavégzése, a különféle egységek üzemeltetése, eltérő szaktudást és színvonalat követel meg. Ebből következik, hogy másfajta a képzés és színvonala is a különböző típusú vendéglátóegységekben.

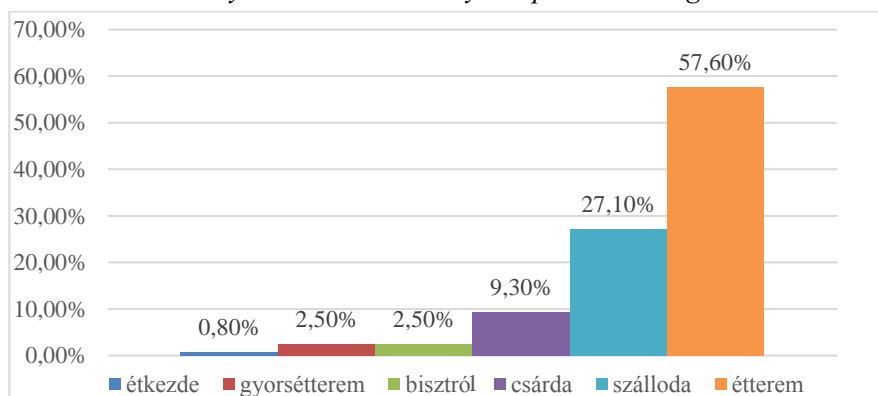
2. A gyakorlati helyekkel szemben támasztott követelmények folyamatos biztosítása, fenntartása, fejlesztése a finanszírozás hiányosságaiból adódóan nehézségekbe ütközik. A szakképzési törvényben, valamint a szakképzés megkezdésének és folytatásának feltételeiről szóló kormányrendeletben leírtak szerint minden képzőhelynek meg kell felelnie bizonyos személyi és tárgyi feltételeknek ahhoz, hogy tanulókkal foglalkozhasson. Ezen megfelelés mind személyi, mind tárgyi oldalról elég nagy költséggel jár a vállalkozások részéről. A tanulók után kapott normatíva nem minden esetben fedezi a megnövekedett kiadásokat, a folyamatos fejlesztéseket.

Kutatási eredmények bemutatása

A tanulók véleményét kutató kérdőívre válaszolók 66 százaléka férfi, mely arány összhangban van a szakmában dolgozók nemi arányával. A válaszadók 19%-a másodszakmás, két kitöltő diplomával is rendelkezik. Az új képzési formában már végzetek döntő többsége megmaradt a szakmájánál. A válaszadók 64 százaléka eddigi szakmai tevékenységét Magyarországon végezte. Nyolc százalékuk idehaza és külföldön is dolgozott vagy dolgozik jelenleg is, a többiek (18%) külföldön tevékenykednek.

A válaszadók harmada elegendőnek tartja azt az ismeretet, amit a két „szintéren” – a külső helyszínen és az iskolában – kapott. Húsz százalékuknak viszont hiányérzete van a képzés hatékonyságával kapcsolatosan. Tizenhárom százalékuk úgy gondolja, hogy az iskolában, huszonkilenc százalékuk viszont a gyakorlati helyén jutott több hasznos ismeretanyaghoz. A legtöbb tanulót éttermek, majd szállodák foglalkoztatnak, foglalkoztattak (2. ábra).

2. ábra: Gyakorlati munkahelyek típusainak megoszlása

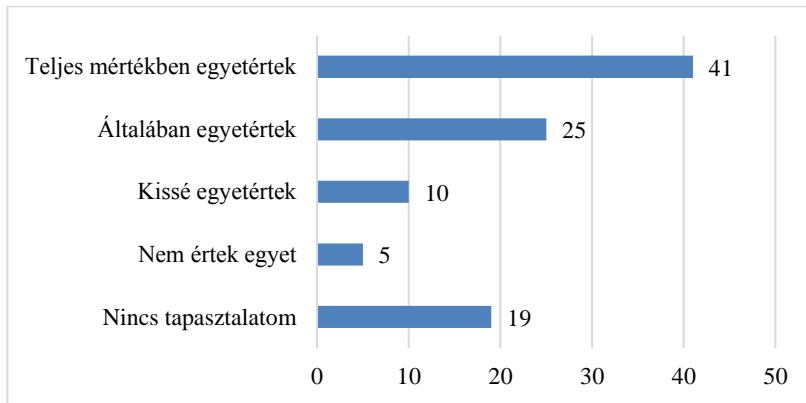


A diákok tizenhárom százaléka kategorikusan azt állítja, hogy a munkahely nem segítette őket a tanulmányaik során. Huszonnyolc százalék kissé ért egyet a kijelentéssel, tizenhét százalékukat általában elégedett a gyakorlati helyének hozzáállásával. Csupán huszonkét százalékuk érzi teljes mértékben elegendőnek a munkahelyek nyújtotta támogatást. Tehát összességében a tanulók kicsit több, mint harmada tekinti csak úgy, hogy gyakorlati helye nagyban hozzájárul a gyakorlati ismeretek elsajátításához. A válaszolók negyvenegy

százaléka egyértelműsítette, hogy más jellegű, konkrétan nem a szakmájukhoz tartozó feladatokat is kapnak a munkahelyen. A válaszadók negyede általában ért egyet a feltevéssel, tíz százalékuk kevés alkalommal végez más típusú feladatokat a munkahelyén. Öt százalékuk kizárólagosan csak szakmai feladatokkal bízzák meg gyakorlati helyén (3. ábra).

Nyolc százalékuk keveselli a munkahelyen szerzett gyakorlati tapasztalatok szerepét a későbbi munkahelykeresésnél és csupán huszonnyolc százalék állítja határozottan, hogy ezek az ismeretek hasznosak szakmai fejlődésükre. A válaszolók nagyságrendileg fele általában vagy kissé ért egyet a feltevéssel.

3.ábra: Nem szakmai feladatok elvégzése a munkahelyen



A megkérdezettek iskolai képzéstől való elvárásai között a szakmai tudás elsajátítása, megfelelő felkészítés, szakmai bizonyítvány, több odafigyelés, segítség, piacképes tudás átadásának igénye szerepel a leggyakrabban. Ezen kérdés kapcsán a jelenlegi oktatáspolitikai diákok által nehezményezett részei is a felszínre kerültek, pl. a magas heti óraszámok, nulladik órák, leterheltség, stb. „Az iskolai képzés nagyon elavult, illetve megfelelő alpanyagok hiányában szenved.”- fejtette ki egy válaszadó. A külső gyakorlati munkahelyektől leginkább a szaktudás, tapasztalat, segítség, amit elvárnak a diákok. A tanulók sokasága csak olcsó munkaerőnek érzi magát, akivel nem, vagy csak keveset foglalkoznak. Határozottan igényelnék az iskolai tankonyhán történő gyakorlatok magasabb arányát. Többen nehezményezik, hogy a gyakorlati idejük jelentős részében csak takarítási, előkészítési és mosogatási feladatokkal bízzák meg őket.

A kérdéseinkre választ adó gyakorlati képzőhelyek munkahelyi felelős vezetői kétharmadban férfiak és egyharmaduk nő. Életkorukat tekintve mindegyikük harminc év feletti. A cégvezetők többsége (29%) ötven év felettinek vallotta magát. Negyvenöt és ötven év közötti kitöltő tizenegy (27%) volt. Negyven és negyvenöt év közöttiek tizenöt százalékot jelentettek. Harmincöt és negyven év között tizenhét százalék és harminc és harmincöt év között a legkevesebben (12%), töltötték kérdőívét. Ezek az adatok azt bizonyítják, hogy a gyakorlati képzőhelyeken jellemzően megfelelő szakmai gyakorlattal, tapasztalattal rendelkező szakemberek foglalkoznak a tanulókkal.

A képzőhely területi elhelyezkedésére vonatkozóan a válaszadók csaknem ötöde a fővárost jelölte meg, második helyen a megyeszékhelyek végeztek (42%). Városokban harminckét százalékuk, falvakban csak hét százalékuk tevékenykedik.

A vendéglátóhelyek típusa szerint – összhangban a tanulói kérdőívre adott válaszokkal – az étterem jelenik meg a legnagyobb arányban. Jelen esetben a válaszadók fele jelölte meg ezt a típust. Míg a diákok esetében második helyen a szálloda szerepelt, a munkahelyek válaszainál a csárda került erre a helyre (17%). Itt a szálloda, mint tipikus vendéglátós

válfaaj csak a harmadik helyre került öt kitöltővel (12%). Ugyanekkora arányban (12%) képviselteti magát a kitöltők között a bizstró. A gyorséttermet, mint üzlettípust kettő válaszoló (5%) jelölte meg.

Vizsgáltuk a gyakorlati képzőhelyek diákok oktatása terén szerzett tapasztalatait is. Azok a vállalkozások (10%), akik egy, két vagy három éve foglalkoznak csak diákok oktatásával, a duális képzés bevezetése után léptek be a rendszerbe. Nekik csak ebben a képzési formában tanuló diájkjuk volt, vagy éppen van is, nincs összehasonlítási alapjuk a megelőző képzési formák eredményességével kapcsolatban. Viszont akik ennél régebben foglalkoztatnak tanulót, volt lehetőségük másik oktatási formában tanuló diákok képzésére is. A válaszokból az derül ki, hogy a legnagyobb arányban (37%) a cégek öt és tíz év közé teszik azt az időszakot, melyben tanulót foglalkoztatnak. Huszonkét százalékuk tíz-tizenöt éve folytat ilyen jellegű tevékenységet, és tizenkét százalékuk tizenöt évnél régebben foglalkozik tanulókkal. Négy-öt éve a válaszolók húsz százaléka foglalkozik tanulókkal. Az adatokból az derül ki, hogy a vállalkozások többsége megfelelő tapasztalattal és rutinnal rendelkezik a diákok oktatása terén. Fő kérdés az, mennyire veszik figyelembe a változásokat és mennyire felelősségteljesek ebben a feladatban. Változások alatt nemcsak a képzési rendszer gyökeres megváltozását, hanem a diákokat jellemző generációs változásokat értjük. Nem lehet ugyanúgy oktatni a diákokat, mint akár csak öt évvel ezelőtt. A tananyag sem ugyanaz, illetve a diákok is más kompetenciákkal rendelkeznek most, mint korábban.

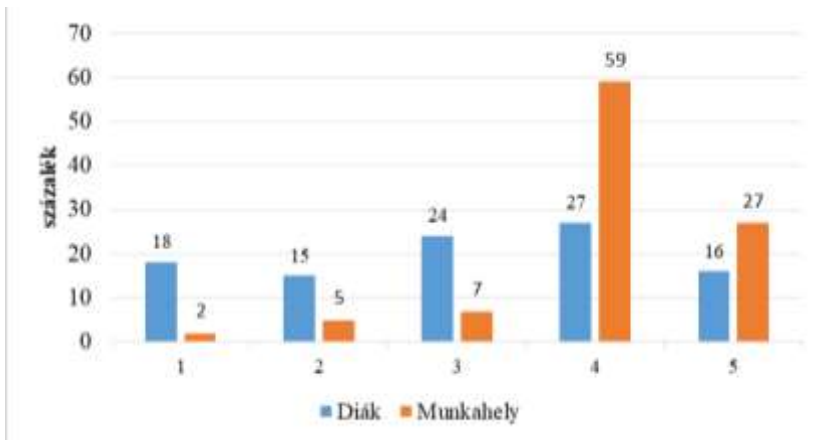
Maximum két tanulót a gyakorlati helyek húsz százaléka alkalmaz. A kettő és öt tanuló közötti létszámot tizenegy válaszadó (26%) jelölte meg. A legnagyobb arányt az öt és tíz tanuló között foglalkoztató cégek jelentik a felmérésben (37%). Tíz tanulónál többet a válaszadó vállalkozások tizenhét százaléka foglalkoztat.

A gyakorlati képzőhelyek, mint a képzés egyik gerincét adó szintér a képzés másik fontos tényezőjétől, az iskolai oktatástól való elvárásaikat elsősorban a minőségi oktatásban, az alapismeretek mélyebb átadásában fogalmazták meg. Konkrétan hiányolják a korszerű alapanyagokat és technológiai ismereteket, a trendek követését, valamint olyan elméleti alapok biztosítását kívánják, amire a gyakorlati helyeken tudnának építkezni, támaszkodni.

A munkahelyek huszonkét százaléka nem változtatna a jelenlegi képzési struktúrában. Negyvenkilenc százalék azonban még gyakorlatiasabbá tenné a képzést. Negyvenkét százalékuk vallotta azt, hogy korszerűbb technológiákra, és jó minőségű, helyi alapanyagokra lenne szükség az oktatás során. Tizenhét százalékuk gondolta azt, hogy az iskola és a gyakorló hely közötti szorosabb kapcsolat jót tenné a képzésnek. Hét százalékuk az elmélet és a gyakorlat arányát változtatná meg.

A gyakorlati képzőhelyek technikai felszereltségére vonatkozó kérdést mindkét kérdőívben szerepeltettük. Szembetűnő a véleménykülönbség a két válaszadó célcsoport között. Míg a diákok tizennyolc százaléka titulálta a gyakorlati helyén lévő eszközparkot elavultnak, addig a gyakorlati munkahelyek csak két százaléka mondta el ugyanezt a sajátjáról. A munkahelyek nagyságrendileg dupla akkora százalékkal jelölték meg a megfelelő, jó (4-es számmal jelzett) opciót, mint a diákok. A tanulók válaszait tekintve nincs nagy szórás a válaszok között. A munkahelyek válaszait megnézve, az első három lehetőség összesen tizennégy százalékukat érinti. Legjobban, kiválóan felszerelt konyhával a válaszadók több, mint negyede rendelkezik, azaz saját bevallásuk szerint kellőképpen megfelelő eszközöket birtokolnak, de mindig van mit fejleszteni (4. ábra).

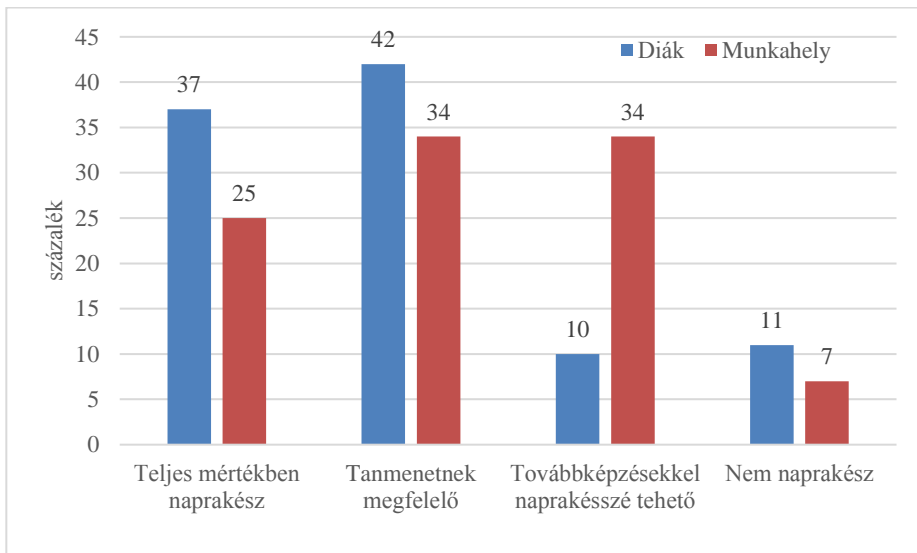
4.ábra: A gyakorlati helyek felszereltségének minősítése



Az 1-es elavult eszközpark, az 5-ös korszerűen felszerelt konyhát jelenti,

Szintén mindkét célcsoport véleményezte az iskolai oktatók szakmai felkészültségét (5. ábra).

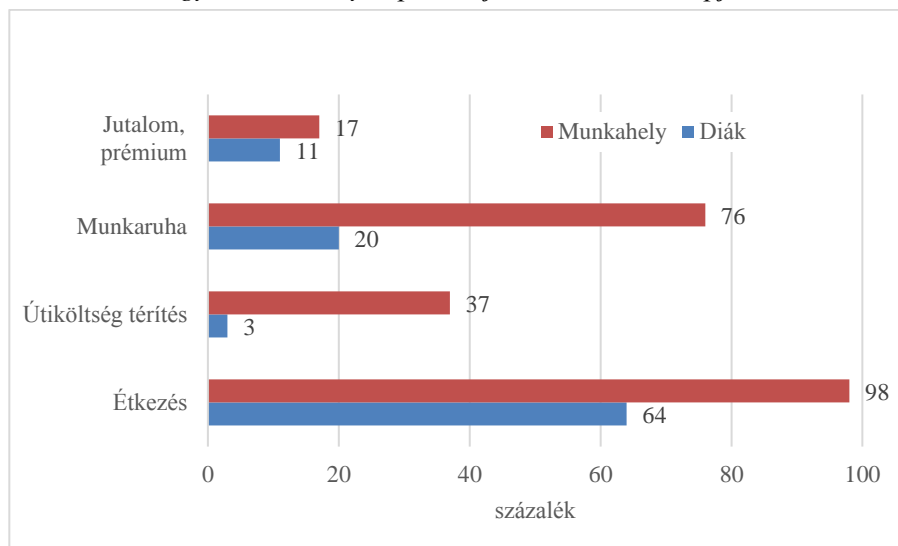
5.ábra: Iskolai oktatók szakmai felkészültsége a diákok és a gyakorlati hely képviselőjének értékelése alapján



Az adatokból kiolvasható, hogy a diákok több, mint harmada (37%) teljes mértékben elégedett a szakoktatók felkészültségével. A munkahelyek negyede mondta el ugyanezt. A legtöbben úgy vélik (42% tanuló, 34% képzőhely), hogy felkészültségük csak a tanmenet elvárásait tekintve megfelelő. A munkahelyek harmada (34%) szerint nem teljesen megfelelő, de bizonyos szakmai jellegű továbbképzésekkel orvosolni lehetne a problémát. Ami meglepő, hogy a diákok csupán 10%-a gondolja ugyanezt. A kapott adatokból az derül ki, hogy a diákok összességében lojálisak a szakoktatóikkal. A legalacsonyabb oszlop a nem naprakész lehetőségénél szerepel, konkrétan a munkahelyek hét százaléka gondolja ezt. Sajnos, a diákok 11%-a is azt érzi, hogy az iskolában oktatók felkészültsége elavult.

A szakács tanulók ösztöndíjon felüli juttatásait is másképp látja a két fél (6. ábra).

6ábra: Diákok juttatásai az ösztöndíjon felül a diákok és a gyakorlati hely képviselőjének válaszai alapján

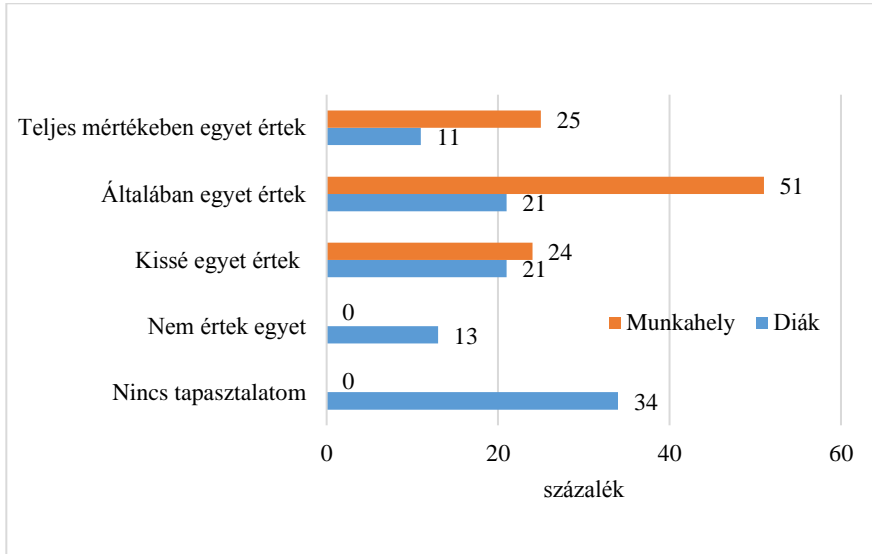


Az összesített adatokból kiderül, hogy az étkezés mindkét érintett tábornál a legnagyobb arányban van jelen. A munkahelyek 98%-a jelölte meg ezt az opciót. A diákok szerint azonban csupán hatvannégy százalék kap ingyen étkezést a gyakorlati képzőhelyen. Tapasztalatunk az, hogy a tanulók számára evidens az ingyenes étkezés, így nem érzik azt külön juttatásnak, ez lehet az oka az alacsony arányú jelölésnek. A diákok mindössze három százaléka jelölte meg a válaszában, hogy kap utazási költségtérítést, szemben a munkahelyek harminchét százalékával. Erre a különbségre lehet magyarázat, hogy a diákok többsége az állandó lakásához, vagy az iskolához közeli munkahelyet keres, hogy a munkába járás idő- és költségigényességét minél jobban csökkentsék. Ugyanakkor az, hogy a munkába járáshoz szükséges bérlet költségét a munkáltatója megtéríti, a diákok számára természetes. Szignifikáns különbséget mutat a munkaruha biztosításának kérdése. A munkahelyek háromnegyede (76%) adta azt a választ, hogy ad a diákjainak munkaruhát. Ezzel szemben a diákok csak húsz százaléka mondja ugyanezt. Sok diákban nem is tudatosul, hogy számukra munkaruhát kellene biztosítani a tanulószervezővel őket foglalkoztató cégeknek. A vállalkozások egy része nem is biztosítja azt. A jutalom, esetleges prémium kis százalékban van jelen a válaszok között. A diákok 11%-a kap ilyen juttatást, bár néhányan az általuk végzett többletmunkákért kapott bért is idesorolták. A cégek 17%-a nyilatkozott úgy, hogy ad a tanulóinak jutalmat, esetleg prémiumot. A munkahelyek 2/3-ad része elégségesnek tartja a diákok után kapott normatívát. A válaszokból az is kiderül, hogy nagy szórás mutatkozik a kötelezettség-csökkentő tételek igénybevételével kapcsolatban. Látható, hogy a munkáltatók egyrészt nincsenek tisztában a lehetőséggel, másrészt nincsenek olyan beruházásaik, amelyekben ezeket a tételeket érvényesíteni tudnák.

Az iskola és a gazdálkodó szervezet kapcsolattartására vonatkozóan a diákok 34%-ának nincs tapasztalata. Tizenhárom százalékuk szerint nincs folyamatos kapcsolattartás a két szereplő között. Majdnem egyforma (21% tanuló, 24% gyakorlati képzőhely) arányban kissé értenek egyet ezzel a megállapítással. A legnagyobb eltérés a két vélemény között az általában egyet értek opció. A munkahelyek harminc százalékkal többen érzik úgy általá-

nosságban, hogy a kapcsolattartás folyamatos. A legpozitívabb eshetőséget a cégek negyede választotta, szemben a diákság 11%-ával. Az iskola és a munkahelyek közötti kapcsolatot tehát inkább a cégek látják pozitívnak, mintsem a diákok.

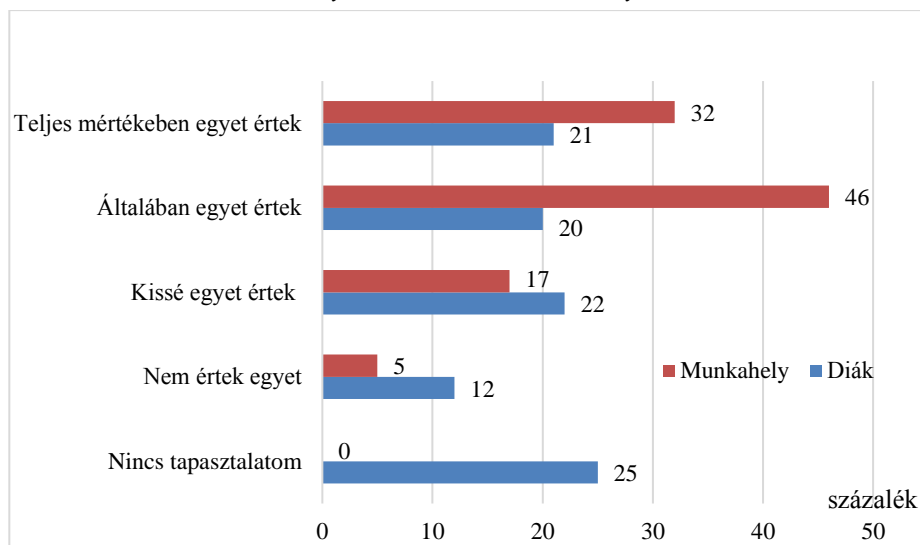
7.ábra: Az üzlet folyamatos kapcsolatot tart fenn az iskolával a diákok és a munkahelyek szerint



Az iskola álláspontjának megismerésére e téren az interjúk szolgáltak. Ezekből kiderül, hogy alapvetően jó a kapcsolat a két fél között, de vannak esetek, amikor szorosabb együttműködésre lenne szükség, akár a Kamara bevonásával (7. ábra).

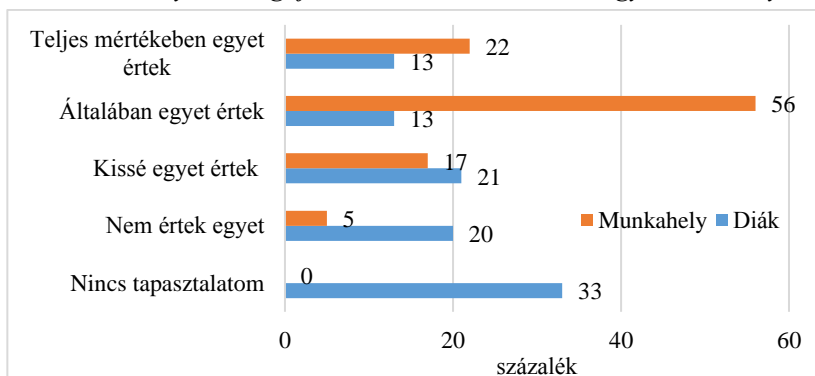
A szakmai és vizsgakövetelmények betartásáról a gyakorlati képzés alatt magas számban (25%) érkezett „nincs tapasztalata” válasz. Értelemszerűen a válaszadó diákok azon része, akik még a vizsga előtt állnak, nem tudtak ehhez a kérdéshez hozzászólni érdemben (8. ábra).

8.ábra: A szakmai és vizsgakövetelmények figyelembe vétele a gyakorlólhelyeken, a munkahelyek és a diákok véleménye szerint



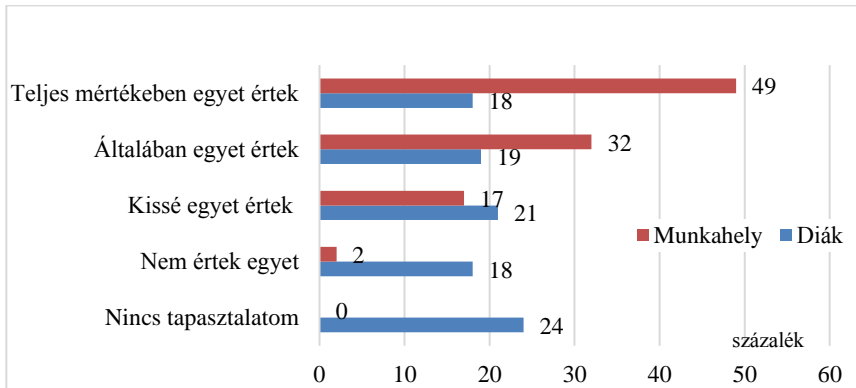
Meglepő, hogy a gyakorlati képzőhelyek öt százaléka maga is azt állítja, hogy nem veszi figyelembe a szakmai és vizsgakövetelményeket. A diákok tizenkét százaléka véli ugyanígy. A legnagyobb véleménykülönbség az „általában egyetért” válasznál mutatkozott: nagyságrendileg a cégek fele (46%) állítja, hogy figyelembe veszi a diákok képzésénél a vizsgakövetelményekre való felkészítést, míg a diákoknak csak ötöde gondolta ugyanígy. További beszédes eredmény, hogy a diákok húsz, a vállalkozások csupán öt százaléka véli úgy, hogy az érintett gyakorlati hely nem áldoz a vizsgafelkészítésre plusz energiákat: alapanyagot, időt. Másik szembevetendő nagy különbség a két csoport között az „általában egyetért” válaszlehetőségnél derült ki, a munkahelyek több mint a fele (56 %) így találja, szemben a diákság tizenhárom százalékaival (9. ábra).

9.ábra: A munkahelyek vizsgafelkészítése a diákok és a gyakorló helyek szerint



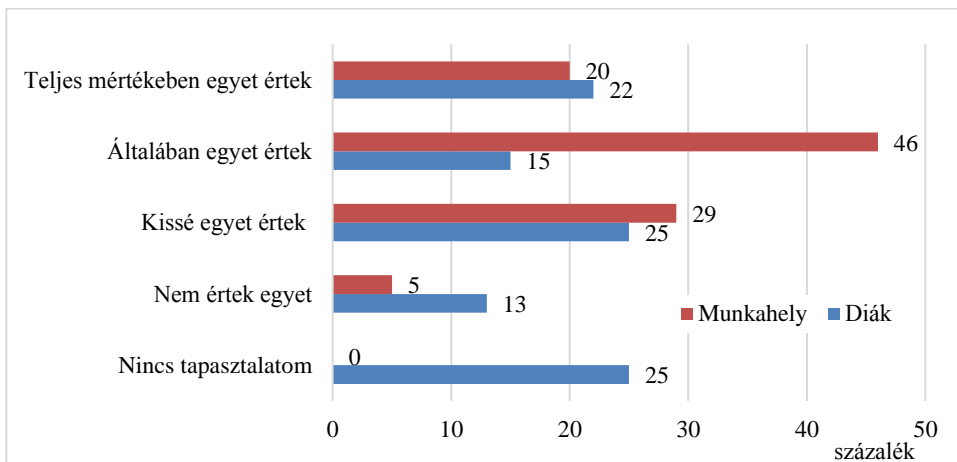
A gyakorlati képzőhelyen tevékenykedő tanulófelelős létével, illetve tanulókkal való foglalkozásukkal kapcsolatosan a diákok az összes válaszlehetőséget szinte ugyanolyan arányban (17-24% között) jelölték meg. A vállalkozások fele (49%) azonban teljes mértékben egyetért az állítással, miszerint a tanulófelelős külön foglalkozik a diákokkal (10. ábra).

10. ábra: A tanulófelelős tevékenysége a diákok és az üzletek véleménye alapján



Általánosságban a gyakorlati helyek majdnem fele (46%), szemben a diákok tizenöt százalékával „teljes mértékben egyetért” azzal az állítással, hogy trendkövető konyhában tölti a munkaidejét. Majdnem azonos arányban van mindkét táborban a „kissé egyet értek” lehetőség. A gazdasági szektor csupán öt százaléka vallja azt, hogy nem ismeri és nem is követi az új trendeket a gasztronómiában. A diákok negyede úgy nyilatkozott, hogy ebben a kérdésben nincs tapasztalata (11. ábra).

11. ábra: A munkahelyek viszonyulása a gasztronómiai trendekhez a diákok és az üzletek véleménye szerint



Következtetések, javaslatok

A duális képzés elméletben megfogalmazott elvárásai teljes mértékben megfelelnek egy jó oktatási stratégiának. A fő probléma a még kiforratlan, sokszor előkészítés nélküli gyakorlati megvalósítás. A nappali munkarendű szakképzés esetében a diák beérkezik 14-15 évesen a középfokú tanintézménybe, gyakran úgy, hogy a választott szakmáról kevés információval rendelkezik. Az interjúalanyok egyöntetű megállapítása, hogy ebben az életkorban még nehéz tudatos pályaválasztási döntést hozni. A manapság egyre nagyobb problémát jelentő iskolai lemorzsolódás egyik okaként éppen ezt a korai elhatározást tekintik. A korábbi szakképzési szerkezet egyik előnyét az integrált oktatás jelentette. Akkor egy másfél éves alapozó periódus után dőlt el – a tanulmányi átlag, a készségek, képességek, hozzáállás alapján –, hogy kiből lett szakközépiszkolás és kiből szakiskolás. Mindhárom szakmába

betekintést nyújtott a képzés, ezáltal lehetőséget adva a választásra a hezitáló, utat kereső diáknak. Ezt a rendszert érdemes lenne ötvözni a duális képzéssel.

A vendéglátás sajátosságait tekintve nehéz változtatni azon a tényen, hogy vegyes összetételű, változatos jellemzőkkel rendelkező vendéglátóegységek szolgálnak gyakorlati képzőhelyként. Éppen ezért nagy a jelentősége, hogy a kiadott tanmeneteket felelősséggel kövessék a gazdálkodó szervezetek, és azon irányelvek mentén szervezzék a diákok külső gyakorlatát. Ez sajnos a gyakorlati helyek kis részében valósul csak meg maradéktalanul.

A diákoktól beérkezett adatokból, személyes tapasztalatainkból és az interjúalanyok válaszaiból egyértelműen kitűnik, hogy számos külső gyakorlati helyen a tanulók számára nincs megfelelő és elegendő oktató, nincs egyéni felkészítés. Mindebből arra lehet következtetni, hogy a vállalkozások zöme jelenleg nem tudja átvállalni a szakmai vizsgára történő hatékony és eredményes felkészítést. Az interjúalanyok megoldási javaslatként felvetették, hogy amely vállalkozás valamilyen oknál fogva (idő-, eszköz-, szakember-, helyhiány) nem tudja a végzős tanulókat a szakmai vizsgára felkészíteni – a költségek megfizetése mellett – ezt a feladatot a vizsga előtti néhány hónapban a képző iskolára bízhatná. Akik viszont nem élnek ezzel a lehetőséggel és saját maguk kívánják felkészíteni a diákokat a záróvizsgára, mint felkészítő képviseltessék magukat a szakmai vizsgán. Mindehhez sokkal szorosabbra kellene fűzni a gyakorlati helyek és az iskola kapcsolatát. Havi vagy akár heti rendszerességgel kellene a diákok haladásáról konzultálnia egymással az iskolai és a gyakorló hely oktatójának. Néhány jó példa már akad, amikor rendszeresen személyes találkozásokat, látogatásokat szerveznek az iskolák a gyakorlati helyekre, hogy ott megnézzék a diákok körülményeit, az oktatás módszereit, a haladás ütemét. Fordítva is igaz ez, az iskolák szívesen látják az iskolában – akár egy tanóra keretein belül is – a külső tanulófelelősöket.

Mind a szakképző intézményekben, mind a gyakorlati helyeken gondot jelent a szakoktatók felkészültsége, naprakészsége. Sajnos sem a tankönyvek, sem a tanmenetek nem adnak lehetőséget szakmai megújulásra. A szakmát oktatóknak szükséges lenne egyrészt pedagógiai, másrészt szakmai továbbképzéseken frissíteniük ismereteiket. Jelenleg szakmai oldalak olvasásával, szakirodalmak tanulmányozásával és a kevés szabadidőben vállalt kiegészítő szakács munkákkal próbálják a gyorsan fejlődő és változó gasztronómiai trendeket nyomon követni. Mindezek alapján első hipotézisünket teljes mértékben alátámasztottnak tekintjük.

A gyakorlati helyekkel szemben támasztott követelmények folyamatos biztosítása sok helyütt nehézségekbe ütközik. Ennek egyik oka pénzügyi kérdés, másrészt pedig a szakmában jelentkező munkaerő-hiány következménye. A diákok közül sokan úgy érzik, hogy nem tanulóként bánnak velük. Sokszor a hiányzó kiegészítő munkaerőt kívánják pótolni velük. Habár csak az a vállalkozás kaphat kamarai akkreditációt tanuló képzésre, aki teljes mértékben megfelel az előírt személyi és tárgyi feltételeknek, felmérésünkéből kiderül, hogy a diákok meglátása szerint a munkahelyek többsége a szakképzéshez elengedhetetlenül szükséges technikai felszereléssel sem rendelkezik. Anyagi kérdés az is, hogy a jogszabályban előírt, a tanulószervezővel alátámasztott juttatásokat sem mindig kapják meg a gyakorlaton lévő diákok. Azonban egyértelmű, hogy mindez bár jellemzően pénzügyi kérdés, sok esetben a versenyszféra nem fordít elég figyelmet a rájuk bízott tanulóakra, nem érzik a felelősség súlyát. Így a második hipotézisünk csak részben alátámasztott.

Sajnálatos, hogy a munkahelyek döntő többsége nem használja azokat a dokumentumokat, melyek a képzés gerincét képezik, mint például szakmai és vizsgakövetelmény, a szakképző iskolák által kiküldött tanmenetek, vizsgatételek. Felmerül a kérdés, hogy kinek a felelőssége lesz a szakmai vizsga esetleges eredménytelensége?

Ha az egység már megkapta az engedélyt, a kamara úgynevezett köztes ellenőrzései során derülhetnek ki az esetleges hiányosságok, hanyagságok. Ilyenkor a vállalkozás haladékosan kap a hiba kijavítására.

A felmerülő problémák esetén megoldás lehet az a javaslat, – melyhez hasonló a Baranya Megyei Kereskedelmi és Iparkamaránál már alkalmaznak is – hogy a diákokat foglalkoztató vendéglátóhelyeket bizonyos szempontrendszer szerint kategóriába sorolják, minősítik. Itt szempontként figyelembe lehet venni az üzlet felszereltségét, tapasztalatát oktatási téren, a végzett és a jelenlegi diákok véleményét, illetve a felkészítés minőségét, mely a vizsgaeredmények alapján mérhető. Pozitívumként lehetne értékelni a lista összeállításánál, ha a munkaadó különféle juttatásokban részesítik a diákjait az előirtak felett is. A felállított jegyzéket nyilvánosságra hozva betekintést nyerhetnének a tanulóhelyet kereső kilencedikesek, vagy akár a szüleik. Ezzel versenyhelyzet is kialakítható a vállalkozások között, amely idővel remélhetőleg minőségi változást is hozhat a szakképzés terén. Érdemes lenne korlátozni – a vállalkozás nagyságához, forgalmához, korábbi eredményeihez igazítani – a szakmánként és tanulófelelősönként foglalkoztatható tanulók számát, évfolyamát is. Így több figyelem jutna a diákokra és eredményesen, felelősségteljesen tudna foglalkozni velük a tanulófelelős a napi munkája mellett.

Irodalom

- Kajdy József: Gyakorlati képzés tanulószereződéssel, együttműködési megállapodással és hallgatói munkaszerződéssel a munka világában. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, Budapest, 2017.
- Modláné Görgényi Ildikó: Duális képzéssel a munka világában – a duális szakképzés Magyarországon. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, Budapest, 2015.
- Szűcs Pál: Szakképzés az ezredfordulón. Tankönyvkiadó Vállalat, Budapest, 1992. 210 p.
- Mártonfi György: A szakképzés intézményrendszerének átalakulásai *Educatio* 25. évf. 1. sz. 2016. 46-58.
- T/4476. számú törvényjavaslat a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény módosításáról. <http://www.parlament.hu/irom40/04476/04476.pdf> [2019.06.25.]
- Gyakorlati képzésre jogosult szervezetek nyilvántartása. http://www.isziir.hu/_frontend/index.php?module=gsz_nyilvantartasi_felulet [2019. 02. 11.]
- Megjelentek a szakképzés egészét érintő jogszabály-módosítások. <http://www.csmkik.hu/hu/szakkepzes/cikkek/megjelentek-a-szakkepzes-egesz-et-erinto-jogszabalymodositasok-83581> [2019. 01. 30.]
- A szakképzési hozzájárulásra vonatkozó szabályok. https://www.nav.gov.hu/data/cms432378/74_A_szakkepzesi_hozzajarulasra_vonatkozó_szabalyok_20170712.pdf [2019. 02. 12.]
- Tanulószereződéssel foglalkoztatott nappali rendszerben tanuló tanulók után igénybe vehető havi normatívák szakképesítésenként. <http://www.pbkik.hu/hu/letoltes/88837/ad988> [2019. 02. 12.]
- 4/2002. (II. 26.) OM rendelet az iskolai rendszerű szakképzésben részt vevő tanulók juttatásairól. https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=a0200004.om [2019. 02. 14.]
- https://www.nav.gov.hu/data/cms485761/A_szakkepzesi_hozzajarulasra_vonatkozó_szabalyok_2019_vegleges_20181130.pdf. (2019. 04.08.)
- <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1100187.TV> (2019.04.08.)

Az események látogatásának motivációi

– egy konkrét autóipari vállalat esetében

Napjainkban a marketing-mix egyik fontos kommunikációs eleme az eseménymarketing, amely interaktív jellegének és élményorientáltságának köszönhetően egyre több vállalat körében kedvelt eszköz egyes termékek, szolgáltatások bemutatásához. Közvetlenül járulhat hozzá a vállalat belső tagjainak képzéséhez, motiválásához és a márkához való személyes kötődés kialakításához.

A nemzetközi autóshow-k és az ehhez kapcsolódó szerteágazó, színes eseménymarketing rendkívüli látványvilágot és maradandó élményt biztosít a látogató közönségnek. Segíti a rendezvénymarketing marketingkommunikációs mixbe való beépülését, valamint betekintést nyújt rendezvényekhez kapcsolódó tervezési, végrehajtási, ellenőrzési folyamatokba is. Ezen események háttérben minden esetben szisztematikusan szervezett és irányított csapatmunka áll, legyen szó akár a nyilvánosság számára szervezett, vagy vállalaton belüli eseményről. A tanulmány célja a rendezvénymarketing és menedzsmenttevékenység alkalmazásának és elterjedtségének bemutatása egy magyarországi példa alapján. Munkánkban kizárólag a fogyasztókat célzó rendezvényekkel kapcsolatos vizsgálatainkat közöljük. Kutatásunk kérdőíves lekérdézésen, interjúkon és személyes tapasztalatokon alapul egy konkrét vállalkozás vizsgálatán keresztül.

Szakirodalmi áttekintés

Korunk technológiai fejlődésével előtérbe kerül az információs túlterheltség fogalma, amelynek egyes felfogások szerint tényleges létezése vitatott, viszont jelenléte a mindennapjainkban tapasztalható. A bejövő információmennyiség meghaladja azt a mértéket, amennyit az emberek kognitív módon befogadni képesek.¹

A Gabler Kiadó online Wirtschaftstlexikonja² a rendezvény fogalma alatt minden olyan jellegű rendezvényt ért, ami szervező, résztvevő szolgáltató közti interakciót tesz lehetővé, továbbá élményorientált módon valósítja meg az elérni kívánt kommunikációs célokat.

Gyarmati³ szerint a rendezvények olyan összejövetelek, amelyeket egy előre ismert (társadalmi, tudományos, szakmai, kulturális, sport stb.) szándékból, alkalomból tartanak előre meghatározott helyen és időben. A rendezvények ma már nemcsak az azokon személyesen résztvevőknek jelenthetnek élményt, hanem a médián keresztül további közönséget is el tud érni.⁴

A marketingkommunikációs eszközök közé tartozó eseménymarketing élményvilágának köszönhetően, a leghatékonyabb mód az információk szórakoztató jellegű megosztására. Ezek a rendezvények lehetővé teszik egy márka mesterséges reklámvilágát a valóságba átültetni, ezzel fogyasztók szélesebb körét megnyerni. Interaktív jellegének köszönhetően koncentráltan képes megszólítani célcsoportját és maradandó élményt nyújt a résztvevőknek⁵ (1. ábra).

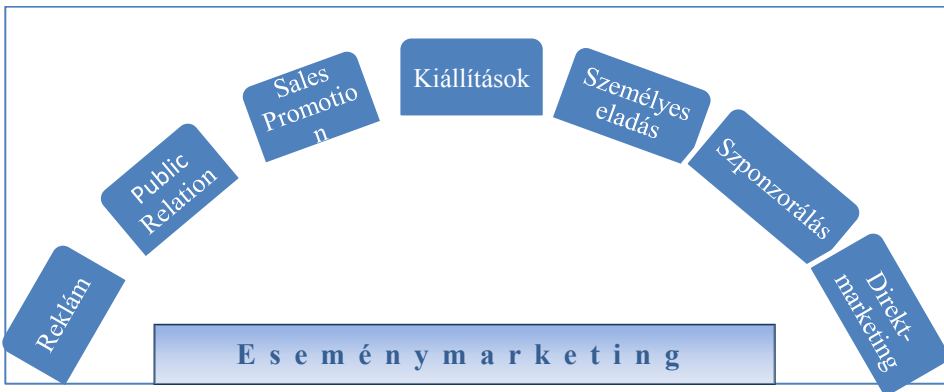
¹ [http://tmt-archive.omikk.bme.hu/](http://tmt-archive.omikk.bme.hu;); Slezák-Bartos – Spiegler 2015. 206-232.

² <https://wirtschaftslexikon.gabler.de>

³ Gyarmati 2005. 206.

⁴ <https://wirtschaftslexikon.gabler.de> (Prof. Dr. Hans Rück - FH Worms)

⁵ Nickel O. 1998. 3-12.; Nufer G. 2012. 205.; Slezák-Bartos- Horváth 2015. 1-11.;



1. ábra. Az eseménymarketing a kommunikációs mixen belül

Az eseménymarketing pontos elhelyezkedésének körülhatárolása a marketingen és a kommunikációs eszközökön belül problémába ütközik. A téma relatív újdonságának köszönhetően nincs szisztematizált, mindenki által elfogadott rendszerezése. Többféle megközelítés társul hozzá, mind a magyar, mind a nemzetközi irodalomban. Böhme-Köst⁶ 1992-es megközelítésében a rendezvénymarketinget a vásárlásösztönzés egy kiemelkedő, szokatlan eszközének tekinti, amelyek a marketingcélok eléréséhez szolgálnak. Létrehozta a rendezvények közönségét kategorizálását, amely szerint a rendezvények egyszerre három célcsoportot szólítanak meg: a közvetlenül jelenlévőket, a médiát és a médián keresztül elért közönséget. Szerinte elsődleges cél a vásárlási szándék növelése. Ezzel szemben Bruhn⁷ 1997-es művében kiemeli a rendezvények termékeinek, szolgáltatásainak élmény- és párbeszéd-orientált megjelenítését, amelyek a közönséget erősen aktivizálják, a vállalkozás által kívánt maradandó, irányított élményt nyújtanak. Hangsúlyozza továbbá a fogalom esemény és eseménymarketing különválasztását. Különleges eseménynek tekinti, amely a vállalati kommunikáció színtereként jelenik meg. Egyaránt érzékeny a hely, a kiválasztott fogadó közönség tekintetében.

Nickel⁸ 1998-ban újabb szemszögből közelítette meg a témát, annak marketing-specifikus hatásaira alapozva. Az eseményeket marketingeseményeknek tekinti, amelyeknek a vállalkozás tekintetében központi szerepük van. A résztvevőknek élményt közvetít, érzelmeket idéz elő és ezzel egyidőben alkalmasak a marketingstratégia alkalmazására. Kettős célja, hogy egyrészt pozitív képet alakítson ki a célközönségben, másrészt lehetőséget nyújtson a vállalati és a márka értékeinek fejlesztésére. Nufer az eseménymarketinget az élménymarketing és a rendezvénymarketing kommunikációs eszközeivel hasonlítja össze. Az élménymarketing a fogyasztók sajátos érzelmi igényeire összpontosít, amelyek a fogyasztók életstílusában mutatkoznak meg. Törekszik a vásárlóknak megmutatni, hogy a termék, amelyet megszerez az a vásárló egyéni életszínvonalát növelő, annak leginkább megfelelő. A fogyasztók „hedonizmusát” célozza meg. Szerinte az eseménymarketing a

⁶ Böhme K. (szerk.) 1992. 129.

⁷ Bruhn M 1997. 777-815.

⁸ Nickel O. 1998. 3-12.

rendezvénymarketing egyik alcsoportjának tekinthető olyan más eszközök mellett, mint a szponzorálás, eladásösztönzés, és kiállítások.⁹

Az eseménymarketing kifejezés hazánkban elsősorban a gyakorlati életben honosodott meg. A magyar szakirodalom mintegy 20 éve foglalkozik a témával. A PR szakirodalma az event marketing kifejezést gyakran az eseményteremtés szóval helyettesíti, utalva ezzel az ilyen események különleges jellegére is¹⁰ elkülöníti az „event marketing” és az adott vállalat által szponzorált „event sponsorship” fogalmakat. Cornwell és Maignan¹¹ szerint az „event marketing” kifejezés kettős értelemben is használandó; utal egyrészt a kérdéses esemény „marketingelését”, másrészt az eseményeken keresztül megteremtett marketingtevékenységet is. Gaur és Saggere¹² a kiállításokat, vásárokat, a fesztiválokat és ünnepeket is az eseménymarketing részének tekintik. Hasonlóan tágan értelmezi a fogalmat Bauer és Berács¹³, akik a kulturális- és sportrendezvényeket, valamint a szponzorációs lehetőségeket egyaránt ide sorolják. Az eseménymarketing kapcsán az élményeket először Garrison¹⁴ említi, és éppen ezért a marketingrendezvényeket a kommunikációs mix legmeggyőzőbb eszközeinek tekinti.

Bíró¹⁵ szerint „az esemény marketing olyan komplex public relations tevékenység, amely eseményt/rendezvényt hoz létre és gondoskodik a megfelelő publicitásról azzal a céllal, hogy növelje a szervezet ismertségét és elősegítse pozitív kép kialakítását a számára fontos közvélemény csoportokban”. Gyarmati¹⁶ ezzel szemben úgy látja, hogy az eseménymarketing „olyan rendezvények szervezése, lebonyolítása, amelynek célja a márka és/vagy a vállalat összekapcsolása egy egyedi, kellemes és szórakoztató élménnyel”. Fazekas és Harsányi¹⁷ az eseménymarketing alatt olyan rendezvények szervezését, lebonyolítását értik, melyek célja a szándékolt üzenet (termék/vállalat) összekapcsolása egy egyedi, szórakoztató és emlékezetes élménnyel.

Ezen megállapításokat összegezve a rendezvénymarketing egy egyedi – interaktív és élményorientált – marketingkommunikációs eszköz, mely egy meghatározott vállalat arcúlatához illeszkedő – saját kezdeményezésű, illetve a vállalkozás által szponzorált – rendezvény megszervezését és lebonyolítását jelenti. A fogyasztóival nem egyoldalú kommunikációt alakít ki, hanem interaktivitásának köszönhetően közvetlen módon szólítja meg a közönségét.

Az eseménymarketing célja, hogy a látogatók, résztvevők számára pozitív képzettársítás alakuljon ki a rendezvény és a vállalat, a márka vagy a termék között. Ugyanakkor márka-élményt nyújtson, átadja a szándékolt üzenet, továbbá interaktív módon megszólítsa fogyasztót, egyben attitűdjét pozitív irányban befolyásolja. Mindezzel a fogyasztók aktív bevonódását, bizalmuk pozitív irányú befolyásolását, attitűdjük kedvező változását, illetve a márkához kötődő érzelmi kapcsolódás kialakulását érje el. E rendezvényeknek nem célja a közvetlen eladás, de több formában (akár dekorációként) is feltűnik a márka vagy a termék, így a vendégek a termékkel közvetlenül is találkoznak.

⁹ Nufer G. 2012. 205.

¹⁰ Szeles 1999. 77.; Drengner, Gaus, Jahn 2008. 138.

¹¹ Cornwell — Maignan 1998. 5.

¹² Gaur és Saggere 2001.

¹³ Bauer — Berács 1999. 438.

¹⁴ Garrison 2006.

¹⁵ Bíró (1997)

¹⁶ Gyarmati 2005. 39.

¹⁷ Fazekas és Harsányi 2011. 221.

Hipotézisek

1. A vizsgált autógyár nagyközönségnek szóló rendezvényeiben való részvétel motivációjának elsődleges célja a szabadidő kellemes eltöltése. Nagyobb szerepet kap a látogatók részéről a kíváncsiság, az érdeklődés és a szórakozás, mint maga célirányos vásárlási szándék.

2. Az autógyárak publikumnak szánt eseményei elérik azt a célt, hogy a látogatók az információszerzésen túl ott jól érezzék magukat. A résztvevők elégedetten távoznak a programokról.

Kutatási eredmények

A kérdőíves megkérdezésben résztvevők közül összesen 155 kitöltő vett részt a vizsgált autógyári vállalat valamely rendezvényén. A kérdőív 17 kérdésből áll, amely tartalmaz 14 zárt kérdést és 3 teljesen nyitott kérdést. A válaszadók 67,7%-a női kitöltő, míg 32,3%-a férfi kitöltő volt, ez számokra lebontva 105 női és 50 férfi kitöltőt jelent. A témát tekintve, mely automobiliparban tevékenykedő vállalatok eseménymarketing tevékenységét vizsgálta, meglepően magas a női kitöltők aránya. A kérdőívet online felületen tettük közzé, így szélesebb körben elérhetővé vált. A válaszok között egyes kérdésekre elenyésző számban, de voltak nem értékelhető válaszok is.

Személyes interjút folytattunk a vizsgált autógyári vállalat rendezvényekért felelős kollegájával. Az interjú strukturált módon, nyitott kérdések alapján történt. A kutatást 2018 őszén végeztük.

A vállalat termelői tevékenységéből adódóan három célcsoportnak szánja eseményeit (2. ábra).

Belső rendezvények	Termékbemutató, Modellbemutató, Incentív rendezvények, Családi nap, Gyárbemutató, Dolgozói gyűlés, Jubileumi ünnepség, Alkalmi ünnepség, Coaching, Csapatépítő programok
Szakmának szóló rendezvények	Workshop, Konferencia, Továbbképzés, Tréning, Gyárlátogatás, Termékbemutató, Sajtótájékoztató, Kiállítás
Nagyközönségnek szóló rendezvények	Fesztivál, Koncert, Kiállítás, Roadshow, Promóciós rendezvény, Jótékonyági rendezvény, Gyárlátogatás

2. ábra: Rendezvények típusai a konkrét autógyári vállalat tevékenységi körében¹⁸

Belső rendezvényeik, eseményeik saját munkatársaik vállalattal szembeni lojalitását igyekeznek erősíteni, az összetartozás érzését növelni, ismereteiket tágitani, a dolgozók személyes kompetenciáját javítani, információkat első kézből átadni, valamint számos esetben a szórakozásukat, kikapcsolódásukat szolgálja. A vállalat eseményeinek legjelentősebb részét a belső rendezvények teszik ki. Ezek között szerepelnek a dolgozók számára kötelezően felkeresendő események, vagy szabadon választott rendezvények egyaránt.

A szakmának, üzleti partnereknek (értékesítési partnerek, beszállítók) szóló rendezvények legfőbb céljai a gyár termékeinek, szolgáltatásainak, munkamódszereinek bemutatása, a partnerek szakterületéhez illeszkedő tapasztalatcsere, a kérdések, problémák megvitatása, a vállalathoz való kötődés, a hosszú távú kooperáció megerősítése. További törekvés az autógyár és partnerei információcseréjének segítése, esetleg konkrét üzletkötések létrejötte, valamint új kapcsolatok kialakítása.

Nagyközönségnek szóló, fogyasztókat célzó rendezvények rendeltetése elsősorban az értékesítés növelésében van, annak ellenére, hogy a rendezvények jelentős részében nem is nyílik lehetőség vásárlásra. Lényeges, hogy az autógyár és termékeinek neve, image az

¹⁸ Mélyinterjú megkérdezés 2018 alapján saját szerkesztés.

eseményt látogatók tudatában rögzüljön. A kifejezetten szórakoztató célú rendezvények a potenciális fogyasztókban az adott márkanévhez kötődő életerzést kívánja kialakítani, vagy fenntartani. Ezen rendezvények között szerepelnek a gyárnak helyet biztosító város, térség jellegzetes eseményei, ahol a vállalt szponzorként jelenik meg. A nyilvánosságnak szóló történések között számos tanúskodik a cég tudatos társadalmi felelősségvállalásáról is.

Az első két csoport esetében a rendezvények meghatározó hányadát a gyár területén belül – akár kuriózumként autentikus gyártási környezetben – bonyolítják le.

A gyár rendezvényeik lebonyolításához külső rendezvényszervező ügynökségek szolgáltatásait is igénybe vesz. Az általuk nyújtott fény-, színpad- és hangtechnika elengedhetetlen az elérni kívánt magas minőségű rendezvények érdekében. Ezek az operatív feladatok a külső ügynökség ellenőrzése alatt állnak (szóbeli közlés 2018).

A vizsgált autóiipari vállalt rendezvényein való részvétel motivációi közül többszörös választási lehetőséggel 90 válaszadó jelölte meg célként az ‘Információgyűjtést jövőbeni vásárláshoz’ (3. ábra). Ez volt a legmagasabb érték. Az ‘Új modellek leghamarabbi megismerése’ indokot a válaszadók 49%-a, 76 kitöltő jelölte meg. Ezek alapján megállapítható, hogy a résztvevők első kézből számítanak információra ezeken az eseményeken. 73 fő (47,1%) jelölte meg a ‘Kíváncsiság, mint fő vonzerő az események meglátogatásához. A ‘Kikapcsolódás, Szórakozás’ csak a negyedik helyen, csupán 62 fő (40%) számára fontos szempont. 37 kitöltő (23,9%) jelölte meg az autógyártó által szervezett esemény meglátogatásának okaként, hogy ‘Kérdéseivel közvetlenül fordulhat a gyártóhoz’. Ennél 10 szavazattal kevesebben (17,4%) voksoltak az ‘Ételek és ajándéktárgyak’ kategóriára. A ‘Kapcsolatépítés’ és ‘Vásárlási szándékra’ pedig 10-10 szavazat (6,5%) érkezett.

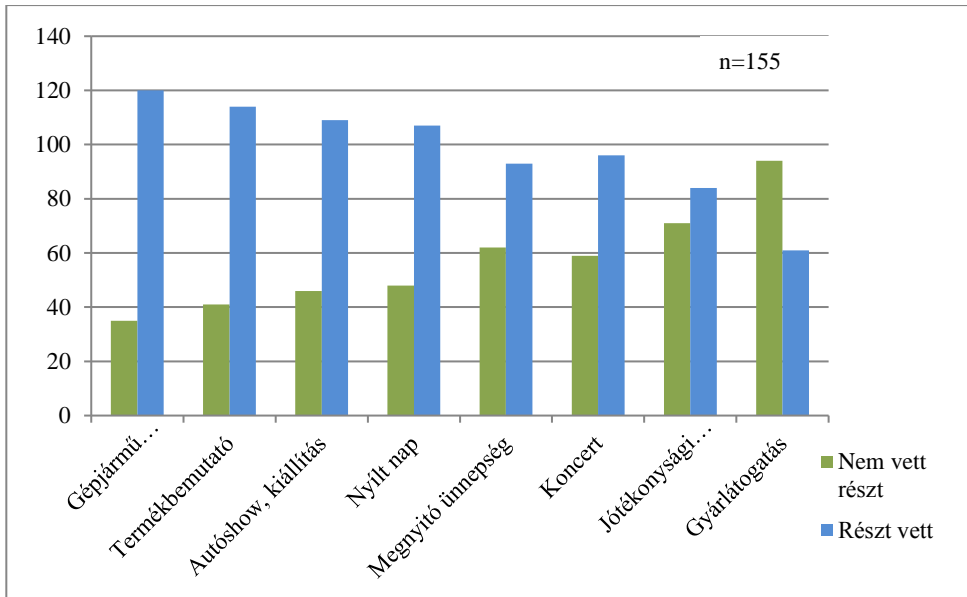


3. ábra. Az autóiipari vállalat által szervezett események látogatásának motivációi

Érdemes figyelembe venni a válaszadók anyagi körülményeit is. Jellemzően átlagos jövedelmi viszonyokat jelöltek meg. A vizsgált autógyár termékei azonban felső- vagy prémiumkategóriás gépjárművek. Új autóként való megvásárlásuk kifejezetten a magas jövedelemmel rendelkezők számára elérhető. A nyitott kérdésre érkezett válaszok között feltehetően magas számban olyan válaszok, amelyek arról tanúskodnak, hogy a magyar fogyasztók számára elsődlegesen nem elérhetőek azok a legújabb modellek, amelyek egy modellbemutató vagy egyéb esemény keretében prezentálnak.

Éppen ezért meglepő eredmény, hogy részvételi okként első helyen a jövőbeni autóvásárlást segítő az információgyűjtés szerepelt.

A programlehetőségek között az autóshow, kiállítást, termékbemutatót, gépjárműmúzeum és kiállítás megtekintését, nyílt napot, jótékonysági eseményt, koncertet, megnyitót kategorizáltunk. Ezek a rendezvények közvetetten reklámozzák a gyár által előállított konkrét termékeket, ugyanakkor hatással vannak a fogyasztóban a vállalatról kialakított képre is. A legmagasabb részvételi arány (120 fő, 77,4%) a múzeum, kiállítás kategóriában gyűlt össze, ezt követi a termékbemutató (114 fő, 73,5%), majd az autóshow, kiállítást (109 fő, 70,3%) látogatottsága (4. ábra).



4. ábra. Résztevők száma az autóipari vállalat egyes programtípusai esetében (fő)

A nagyközönségnek szánt rendezvények esetében az információnyújtáson túl, annak megvalósítása is feladat, hogy a látogató jól érezze magát, fejében a vállalattal, továbbá a márkával kapcsolatban egyaránt pozitív képzettársítás alakuljon ki.¹⁹ (A résztvevők egyes rendezvényekkel való elégedettségét 1-5-ig terjedő skálán (1= teljes mértékben elégedetlen, 5 = teljes mértékben elégedett) vizsgálva, kitűnik, hogy a leginkább látogatott múzeumi és kiállítási programokkal 50 személy (41,7%) teljes mértékben elégedett volt. 41 fő (34,2%) jóra értékelte, 22-en (18,3%) pedig közepesnek minősítették azokat. Elenyésző mértékben, ám 3 személy (2,5%) 2-es értékelést adott, 4 személy (3,3%) pedig egyáltalán nem volt elégedett a múzeummal, kiállítással.

A rögzített válaszok alapján a második legnépszerűbb eseménytípus a termékbemutató. A résztvevők közül 60 fő (52,6%) teljesen elégedett volt, 24 fő (21,1%) jóra értékelte a termékbemutató összhatását. Közepesnek 16 válaszadó (14%) értékelte e rendezvények minőségét. Az elégséges osztályzatot 10 ember (8,8%) választotta, 4 személy (3,5%) pedig egyáltalán nem elégedett a termékbemutatókkal.

A harmadik eseménytípus az autóshow, kiállítás kategória. Teljes mértékben elégedettként 50 ember (45,9%) jelölte meg élményeit. 4-es osztályzatot 39 ember (35,8%) adott. Közepes mértékben nyerte el a tetszését ez a programtípus 14 résztvevőnek (12,8%). Az elégséges osztályzatok keretén belül 5 fő (4,6%) 2-esre, és 1 megkérdezett (0,9%) 1-esre értékelt.

¹⁹ Slezák-Bartos – Máté – Vas-Guld 2015. 266-282.

A nyílt napokon való részvétel szintén közkedvelt és a gyakorlatban is elterjedt programnak mondható a válaszadók körében. A felmérésben résztvevő 155 kitöltő közül 107 vett már részt valamely márka nyílt napján. Közülük 60 személy (56,1%) teljes mértékben elégedett volt, 27 megkérdezett (25,2%) pedig 4-es osztályzattal jellemezte a programokat. Közepesnek értékelte 11 kitöltő (10,3%), 9 fő (8,4%) pedig elégségesnek ítélte a nyílt napokat.

A vizsgált autógyár által szervezett, támogatott vagy akár szponzorált koncerten való részvétel szintén népszerű programnak bizonyult, amelyen a kitöltők 62%-a vett részt. Ez 96 személyt jelent, amelyből 57-en (59,4%) a 'teljes mértékben elégedett' és csupán 4-en (4,2%) az 'egyáltalán nem elégedett' értékelést adták. 18 fő (18,8%) jónak emlékszik vissza, 13 fő (13,5%) közepesnek ítélte, 5 (5,2) fő (%) pedig csak elégségesre értékelte azokat.

A 'Megnyitó' alatt a kérdőív összeállítása során a szalonmegnyitó, gyármegnyitó, bemutatóterem megnyitó ünnepségeket értették. A kitöltők ezek valamelyikén 93-an vettek részt, ebből 52-en (55,9%) ötös osztályzatot, míg 5-en (5,4%) az 'egyáltalán nem elégedett' minősítést adták. 11 fő (11,8%) egyaránt jóra, és ugyanennyien elégségesre, 14 fő (15%) pedig közepesre értékelte ezt az eseménytípust.

84-en vettek már részt a vizsgált autógyár jótékonyági eseményén. 34 kitöltő (40,5%) értékelte ezeket kiválóra, 32 fő (38%) jónak, 18 fő (21,5%) azonban csak közepesnek ítélte. Ezeknél a rendezvényeknél ennél gyengébb minősítés nem született.

A gyárlátogatáson résztvevő 61 fő közül 43 fő (70,5%) kiváló, 7 fő (11,5%) jó, 6 válaszadó (9,8%) közepes, 4 személy (6,6%) pedig elégséges értékelést adott.

Az adatokból jól látszik, hogy az egyetértési skálán az egyes programtípusoknál a résztvevők azokat hogyan értékelték. Összegzésképpen súlyozott számtani átlagszámítást használtuk a minta további elemzésére, ténylegesen megállapítva az adott programtípus átlagos értékelését. Ez alapján megállapítható, hogy nem a legnagyobb látogatószámot mutató a múzeum, kiállítás kategória lett a leginkább elégedettséget okozó. Ezen programtípust együttesen a 120 kitöltő átlagosan 4,08-ra értékelte. A legjobb értékeléseket nyílt napokon (4,29) és koncerteken (4,27) való részvétellel kapcsolatosan jelölték meg a válaszadók. További kiemelkedő eredményeket tapasztaltunk az autóshow, kiállítás (4,21) kategóriánál és a jótékonyági rendezvények (4,19) esetében. Az átlagok elemzése kapcsán összességében elmondható, hogy egyik programtípus esetében sem értékelték együttesen átlagosan a válaszadók jó értéknél rosszabbra. A termékbemutató esetében a képzett átlag 4,11, a megnyitót, mint programot összességében 4,01 átlaggal díjazták a kitöltők.

A kérdőívet kitöltők egyes attitűdállításokat ötfokozatú Likert-skálán értékelhettek aszerint, hogy milyen mértékben ért egyet azokkal. Ez esetben a válaszadók az 'Egyáltalán nem ért egyet', a 'Nem ért egyet', a 'Közömbös', 'Egyetért' és 'Egyetért teljesen' lehetőségek közül választhattak. A vizsgált személygépkocsi gyártással foglalkozó vállalat rendezvényei színvonalasak, nemzetközileg helytállóak állítással 68 (43,9%) válaszadó teljesen egyetért, míg 41 (26,5%) kitöltő egyetért, 35 fő (22,6%) semleges, míg négyen nem, heten pedig egyáltalán nem értenek egyet ezzel. Ezeknek a rendezvényeknek a hozzáférhetősége, elérhetősége a potenciális látogatók számára megfelelő állítással csupán 47 (30,3%) kitöltő értett egyet teljesen, 37 (23,9%) kitöltő pedig egyetértett választ jelölte meg. Ezzel szemben 13 (8,4%) kitöltő nem, 22 (14,2%) válaszadó egyáltalán nem ért egyet ezzel 36 (23,2%) kitöltő közömbös ezzel a kijelentéssel szemben.

A kérdőívet kitöltők 35,5%-a, (55 fő) teljesen egyetértett azzal, hogy a rendezvények segítik a vállalatról kialakított kép formálását, valamint új vásárlókat is ösztönözhet. Ezzel szemben 7 (4,5%) válaszadó nem értett egyet ezzel az állítással. A mai világban megfigyelhető, különösen a fiatalabb korosztály körében, hogy hovatartozásukat, egyes brandek előnyben részesítésével próbálják meg kifejezni. Ez a jelenség az autókra is igaz. A vizsgált

gyár termékei társadalmi hovatartozást is kifejeznek, gyakran státuszszimbólumként tekintenek rájuk. Az egyes gépjármű márkákhoz személyes kötődés is társul. Ezen feltevéssel a válaszadók 50%-a teljesen egyetértett, 34%-a pedig egyetértett és mindössze 4%-a teljesen nem értett egyet. A személyes kötődés alapulhat szubjektív tapasztalatokon is, mint például saját autó vásárlása, használata, de a válaszadók háromnegyedének véleménye szerint segítheti kialakítani azt a gyártó rendezvényein való részvétel. Ezzel egyértelműen demonstrálható az eseménymarketing létjogosultsága az autópárhazban.

Következtetések, összegzés

Az eseménymarketing vállalkozás vagy egy termékének, márkájának reklámja egy esemény szervezésén keresztül. Az autópárhazban a rendezvények nyilvánosságát tekintve mindhárom rendezvényforma jelen van. Lehetnek ezek belső rendezvények, nyilvános rendezvények, vagy akár e két forma metszete. Típusait tekintve szólhatnak ezek a rendezvények a saját dolgozóknak, a nagyközönségnek illetve a szakmának. Vizsgálatunk a nagyközönségnek szóló rendezvényekre terjedt ki.

Az eseménymarketing, eseményteremtés célja, hogy felhívja a figyelmet a vállalkozásra, nem az, hogy profitot termeljen, hanem hogy az emberek tudatában felkeltse és állandóan fenntartsa az érdeklődést. Ahogy feltételeztük, az autógyárak által nagyközönségnek szervezett rendezvényeket látogatók elsődleges célja nem az információgyűjtés, ezért gyakrabban vesznek részt populárisabb rendezvényeken.

A vizsgált autógyár eseményeivel a vállalat, a márka, illetve a termék összekapcsolását teremti meg egy pozitív, kellemes, magas szórakoztatóérték által produkált élménnyel, ezzel elérve, hogy a látogatók jól érezzék ott magukat. Kutatásunk bebizonyította, hogy a válaszadók többségénél ez a szándék, megvalósult, a látogatók elégedetten távoztak a rendezvényekről,

Irodalom

- Bauer A. – Berács J.: Marketing. Aula, Budapest, 1999. 620.
- Bíró P.: Eseménymarketing: Új eszközök a kommunikációban, KITK, Budapest 1997.
- Böhme K. P.(szerk.): Tagungen –Incentives –Events gekonntinszenieren –mehr erreichen. Marketing Arbeitsmodelle. Marketing-Journal Verlag, Hamburg, 1992. 129.
- Brehm T.: Event- Marketing im Rahmen integrierter Kommunikation 2003. 73.
- Bruhn M.: Kommunikationspolitik. Bedeutung –Strategien –Instrumente. Franz Vahlen Verlag, München, 1997. pp.777-815
- Cornwell T.B. — Maignan L.: An International Review of Sponsorship Research, Journal of Advertising 1998. 27, 1: 1-22
- Drengner J. — Gaus H. — Jahn S.: Does Flow Influence the Brand Image in Event Marketing? Journal of Advertising Research; 2008. március, Vol. 48 Issue 1,138-147., 10.
- Fazekas I. — Harsányi D.: Marketingkommunikáció érthetően, Szókratész, Budapest, 2011. 404.
- Garrison P.: Exponenciális marketing, HVG, 2006. 239.
- Gaur S. S. – Saggere S. V.: Event Marketing and Management, Vikas Publishing House, 2001. 243.
- Gyarmati I.: Rendezvényszervezési kalauz, Athenaeum 2000, 2005. 206.
- Jagodics Rita: Made in Marketing - Ahol a sikeres nagykereskedmi és gyártói stratégiák születnek Kereskedelmi Marketing Trendek Kft. 2018. 248.
- Jäger D.: Grundwissen Eventmanagement. UVK Verlagsgesellschaft mbH, Konstanz und München, 2017. 195.
- Nickel O.: Grundlagen und Erfolgsbeispiele. Franz Vahlen Verlag, München, 1998. 3-12.
- Nufer G.: Event-Marketing und -Management: Grundlagen Planung –Wirkungen – Weiterentwicklungen. Gabler Verlag, 2012. 205.

- Univ.-Prof. Dr. Kroeber-Riel W. –Univ.-Prof. (em.) Dr. Weinberg P.: Konsumentenverhalten. Franz Vahlen Verlag, München, 1996. 114.
- Slezák-Bartos Zs. —Horváth Z.: Marketing kommunikáció hagyományos eszközei a turizmusban - elméleti alapok. In: Máté, Andrea (szerk.) Modern egyetem - hasznosítható tudás. Szekszárd, Magyarország : PTE Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar 2017. 104-118.
- Slezák-Bartos Zs. — Spiegler P.: Multimédia trendek, ICT jövője és tudásgazdaság. Kreatív Ipar – Kreatív Marketing. Az online marketing új fajtái. In: Gonda, Tibor (szerk.) Kreatív ipari innovációmenedzser-képzés: elektronikus tananyag. Szekszárd, Magyarország: PTE, Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar, 2015. pp. 206-232.
- Máté A. — Slezák-Bartos Zs. — Vas-Guld Zs.: A fesztiválturizmus fejlődése és korlátai Szekszárdon. In: Darabos, Ferenc; Ivancsóné, Horváth Zsuzsa (szerk.) Turizmus határok nélkül: VII. Nemzetközi Turizmus Konferencia 2015 : Tanulmányok. Sopron, Magyarország: Nyugat-magyarországi Egyetem Kiadó, 2015. 266-282.
- Szeles P: Public Relations a gyakorlatban, Geomédia, Budapest: 1999. 312.
- Zanger C. –Sistenisch F.: Eventmarketing, Bestandsaufnahme Standortbestimmung und ausgewählte theoretische Ansätze zur Erklärung eines innovativen Kommunikatipnsinstruments. Marketing ZFP, 1996. 232.

Internetes források:

http://tmt-archive.omikk.bme.hu/show_news.html?id=5894&issue_id=557

<https://wirtschaftslexikon.gabler.de>

ABSTRACTS

LÁSZLÓ BODÓ: *Semper movere. On Route 90...* Interview with the 90 years old Béla Krisztián. The editor-in-chief of our journal, dr. Béla Krisztián celebrated his 90th birthday this year. His multifarious and rich walk of life is revealed in his life story interview. Following the interview our journal's present volume consists of papers which were dedicated to him by his respecters. 3. p.

PÉTER AGÁRDI: „Intellectual National Defense” in 1939 and 2019. The series of articles of Zoltán Szabó with the title “Intellectual National Defense” was run as a brave anti-fascist venture in the journal *Magyar Nemzet* 80 years ago. The volume “Essays about the Recent Past and Near Future” edited by György Földes which interweaves writings of respectable authors following diverse ideologies, plays a similar role in the end of the 2010s. The author greets the humanist and democratic intellectuality honorary professor dr. Béla Krisztián with the review of this book especially as he and his writing could also be presented in the virtually extended edition of this book. 10. p.

ZSOLT NEMESKÉRI: *Recruitment and Selection in the 21st Century*. In this study, we present the modern tools used in the recruitment and selection process, based on domestic and international research, to gain an accurate picture of the current 21st century processes of this segment of HR work. The study illustrates the diversity of methods used based on empirical evidence, it is not focusing on creating a theoretical synthesis. We do not deal with the theoretical foundations of the topic either, as it is one of the most analysed areas of the Hungarian HR literature. The research was conducted in the Centre for Excellence in Labour Science and Occupational Health at the University of Pécs, in the framework of the EFOP-3.4.4-16-2017-00004 “Implementation of Skills Development and Communication Programs for Higher Education Enrolment” project and the EFOP-3.6.1-16-2016-00004 “Comprehensive Improvements at the University of Pécs for Smart Specialization” project “Development of a methodology for joint assessment of physical and intellectual competences to facilitate the employment of the aging worker group” sub-project. 13. p.

ZOLTÁN HUSZÁR– RENÁTA H. PRIKLER: Corpus linguistics is applied in key research arenas, among them in forensic linguistics, a fact, which itself proves that the finding of a corpus based investigation are forceful tools when we want to prove something. They help us to create, or at least to shadow the profile of the speaker or the author of a given text. When conducting a corpus based research we can identify linguistic elements which are typical for the given speaker / author, and as a result, they make him or her different from every other. (A brand new research identified those words, phrases and combinations which prove that certain parts of Shakespeare's *Henry VIII* were written by his peer called John Fletcher.) Dr. Krisztián Béla's writings, published in *Tudásmenedzsment* in the last two decades, almost begged for a small-scale corpus linguistic investigation. First we used them to compile a “mini corpus”, then, we establishing the word frequency in it we identified his most frequently used words. This short essay contains the findings of this mini research, conducted as a personal compliment for the Professor's 90th birthday and his works. 25. p.

MIKLÓS MAGYAR: *Unconventional Thoughts of the Witness of the Great Generation on Digitalisation and Multimedia*. Here we are in the 21st century in the middle of digitalization. How did we get here? Forecasts suggest that there may be variations in the vision of digitization: 1. large digital corporations, 2nd Digital Bazaar, 3. Digital Wild West. 4th digital age, the age of digital utopia. What's new for us? How do we manage these variations effectively? The author is looking for answers to these questions. Will you find? Keywords: integrated approach, work culture, professionalism in development, 5 technology hypercycles, smart and intelligent environment, human-centered collaboration, outsourcing of lower-end tasks. 28. p.

ZSÓFIA SZÉP– TAMÁS VÁMOSI: *Details of a Scenario from 2007*. The article calls to live a script made in 2007 that would have served as the basis for a professional documentary. Unfortunately, the documentary has not been shot, but it is worth recalling its professional content. 37.p.

ZOLTÁN HUSZÁR - PÉTER VÁRNAGY - ÉVA SZEDERKÉNYI: *Divides or connects? The Danube as an international border and watercourse in history*. Being the second longest river of Europe (the longest one is the Volga) the 2850 km long Danube connects different geographical, economic, political regions with various ethnic, religious, historical background. Touching 10 states it collects the waters of 14 countries in its 817 km² drainage basin and provides the connection with the seas for the countries of the continent. It is an important international watercourse which creates a natural link between the West and the East inside Europe. It has been so for more than 2000 years, having advantages and sometimes disadvantages, too. The geographical importance of the Danube has always been tremendous throughout history, at the same time it has always played an important role concerning cultural-historic aspects. Since the end of the 20th century, the Rhein-Maine-Danube

canal and international watercourse with its 3500 navigable lengths create a unique opportunity for the countries it connects. All this enjoys an important priority in the Danube-region strategy of the EU. The authors of the study provide a short historical outline of the role the Danube has played in Europe with special emphasis on the 19-20th centuries, concerning international legal aspects as well. Keywords: Danube, border, DDSC, international watercourse 50. p.

GYÖRGY BEBESI: 1917 Theories and Fact Sheet – The Genensis of the Soviet Union. History of 9 Dense Months. The Russian events of 1917 are still among the sensitive issues of historical science, and for a long time, the evaluation of real mechanisms and their unbiased approach have been obstructed by current political considerations. Nowadays, however, it is becoming increasingly possible to investigate the subject according to objective, genuine scientific aspects. This fact sheet, which is the introductory lecture of the National Centenary Conference held in Pécs in October 2017 at the headquarters of the Academic Committee, attempted to briefly summarize the major historiographic theories related to 1917 and to present a factual, preferably distant and moderate overview of the history of barely three-quarters of the year, providing a framework for the conference lectures elaborating certain sub-topics. 66.p.

ZOLTÁN GRÜNHUT: Me and the Other in the Cosmopolitan Europe. The paper addresses three conceptual realms, namely the existentially interrelated constellation of the self and the other, the grand narrative of Late Modernity, and the framework of cosmopolitan Europeanism in order to shed light on their multi-theoretically exploitable linkages. The proposed argument stresses that in our era of globalized/localized flows particular structures are getting to be universalized; this shift makes traditional cultural patterns inadequate; therefore, individuals have to develop their own subjective references based on their reflexive competencies and critical agencies, which contributes to the unfolding of individualization, i.e. to the liberation of ones' subjectivity. Without collective patterns people are becoming more unique, and they have to recognize others' uniqueness too. Due to these progressions agents aim to reconstruct their institutional environment as well, in order to make it more supportive towards individual diversity. Thus, both agents and structures are changing in a reflexive and critical way in this late modern phase. As regards to the project of Europe these shifts are proceeding towards an integration based on cosmopolitanism. 80.p.

ZSOLT KIRÁLY – SZILVIA SZABÓ: Possibilities of Knowledge Management in Higher Education. If higher education institutes want to work effectively – as private sector does it – in our continuously and rapidly changing world, than they must be capable of adaptation. Universities stuck between the main characteristics of political and economic environment and the pressure by great expectations of labor market and society can find solutions which are working in private sector well. Knowledge management – what is defined with the help of phenomenon of organizational learning and learning organizations by professional literature and the practice – is not a new element in the life of organizations. Keywords: higher education, knowledge management, learning organization, good practices. 92.p.

CLAUDIA K.FARKAS: Magic Box. Pedagogical inventiveness (ingenuity) must not be missing from the “magic box” of educators. These may be instinctive, learned, original, unusual or revolutionary. Without inventiveness educators find it difficult to get along with children, regardless of any educational setting. Examples from the world of education show that educators can open their “own magic box” to make their methodology more exciting and richer. In my writing, I focus on Italian educators, Maria Boschetti Alberti and Don Lorenzo Milani, who do so and as pedagogical innovators, they have left a valid message and a well-applicable methodology to this day. 100.p.

ADÉL VEHRER: The Power of Cultural Heritage in Community Cohesion through the Example of a Tradition from the Rába Region. Log pulling or pine wedding (borovo gostúvanje) is a famous folk tradition of the Slovenian ethnic in Hungary, which is held during the carnival season. It is a living tradition in some German (Blockziehen) and Hungarian (rönkhúzás) settlements. In a traditional society the carnival season was a time of marriage. Log pulling or pine wedding is a parody of the real wedding partys, which draws attention to the importance of marriage, reminds young people to find a partner. This folk tradition is on the UNESCO Intangible Cultural Heritage List. The study presents the story of this folk custom, international contexts, tourism and community aspects. 105. p.

GERGELY HORVÁTH: The purpose of this study is to examine the concept of experience, its significance in tourism, and the areas in which it can be linked (eg. experience management, experience marketing, etc.) This study, written for the purpose of conceptual and literature review, presents the points of contact (such as the importance of experience management and the related approach to creating experiences), as well as the topic of experience marketing and experience economy. The study reveals that experience is a very broad subject that plays an important role in many areas. It is very important for a company to enrich its customers / consumers / guests with a positive experience because a positive experience creates a guest / customer / consumer satisfaction feeling that can help companies get feedback on their activities and give guidance to improve

problem points for further improved performance. *Keywords: experience, experience management, experience marketing, experience richness, guest satisfaction* 111. p.

SZABOLCS SZOLNOKI – ÁRPÁD PAPP-VÁRY: Best Practices from Israel. The authors aim to present good practices of Israeli state and non-governmental programs that promote labour market integration and entrepreneurship among challenged social groups. In-depth interviews on their field trips and secondary research were used as research methods. Today, many people around the world think of Israel as a startup nation, a hub for innovation, a home for venture capitals and outstanding researchers. This has not always been the case, and the change is the result of conscious work - on the one hand, due to the real success of the economic model, and, on the other well designed branding activities. In this study, the authors present programs and results that contribute to a positive country image as much as the achievement of economic and social goals with the help of the tools of knowledge management. Namely labour force integration and promotion of entrepreneurship among orthodox "haredi" Jews, Israeli Arab and Ethiopian minorities and new immigrants. Following the lessons learned, the authors propose policy initiatives that are feasible in Hungary in the form of policy recommendations. The research was done in the spirit of spatial view and through the glasses of geography. The authors emphasized the role of creativity in mapping development opportunities that take into account regional conditions. *Keywords: labor market integration; entrepreneurship; Israeli best practices; regional development directions.* 126. p.

CSILLA CZEGLÉDI–TÍMEA JUHÁSZ: How is the Digital Competence of the Generation Y? This year the authors conducted an internet survey in order to get to know the digital competence of Y generation on the job market. This age group has been already socialized by the various technical achievements and the internet. So the Y generation can already gets on in the digital world. The results of this questionnaire survey involving 157 respondents of the Y generation show that although the digital competence of respondents is good, it is influenced by many factors, such as gender, qualification and labor market status. 136.p.

ÉVA SZEDERKÉNYI – PETRA FARKAS – DALMA HORVÁTH – ILDIKÓ IGNÁCZ – ESZTER SVÉLECZ – DORINA SZÁSZFAI: In the framework of a pilot program for the development of digital competences, our research has initiated to monitor channels and e-learning methods utilized by students currently studying in higher education. At University of Pécs, Faculty of Humanities a blended learning method was developed and tested with the methodologic support of Electronic Platform for Adult Learning in Europe (EPALE). The research aims at evaluating the outcomes of the pilot programme while positing future research perspectives. This article reports on partial results of the research, suggesting to initiate a good practice. *Keywords: digital competences, support for learning, electronic platform, EPALE, adult learning environments, workplace learning.* 144. p.

RÓZSA SZAFNER: The primary purpose of this study is to explore the various aspects of adult education programmes, with special focus on those supported by the Labour Office. This research offers insight into the willingness and learning attitudes of job seekers and public workers in my immediate environment and explores what strategies they use to be successful on the job market. How do job seekers and public workers see adult education and training programs, are they motivated to gain further qualifications? I attempt to analyse the correlation between improving employment prospects and the role of adult education. 151. p.

KINGA ANGLER – RÓBERT BIHARI: In our study, we are researching, how today's Hungarian cook education can keep up, catch up and meet current trends. Can we educate well-trained, professionally up-to-date experts for the Hungarian labour market in the current dual-system? Our research – based on a questionnaire survey among chefs both currently studying and finished, as well as among representatives of different training organizations in the dual system – is based on semi-structured interviews and on our own observations. After we've processed the gathered data, it is clear that – the good idea behind the dual system – is not that easy to accomplish. Most of the training organizations have difficulties with the funds, subjects and personal conditions, and also, it is hard to adapt to current professional trends and modern expectations both for the schools and the businesses. 159.p.

KINGA ANGLER – BRIGITTA ORSÓS – ZSUZSANNA SLEZÁK-BARTOS: Motivations of Visiting Events. Nowadays, event marketing is one of the most important communication tools of marketing mix, which thanks to its interactive nature and experience orientation is a popular tool presenting certain products and services for more and more companies. As an effective tool, it can contribute to the training, motivation and personal attachment to the brand among your company's internal members. The international car shows and its related diverse and colorful event marketing and management activities allowing to offer extraordinary sight and lasting experience to the visiting audience. It helps to integrate event marketing into a marketing communication mix as well as it provides insight into planning, implementation and control processes related to events. The aim of the study is to get acquainted with the usage and range of event marketing and management activities in the Hungarian automotive segment. Our research is based on questionnaires, interviews and personal experiences through the survey of a specific business enterprise. In the background of all these events there is a systematically organized and guided teamwork, whether

the event is organized for the public or it is intra-corporate. *Keywords: event marketing, automobile industry, event, motivation* 173.. p.

Szerzőink

AGÁRDI PÉTER irodalom- és művelődéstörténész, a PTE professzor emeritusa.

ANGLER KINGA turisztikai, vendéglátóipari, és szállodaipari közgazdász, turizmusszervező, közgazdász tanár, szakterületein szakmai vizsgák vizsgabizottsági tagja, a Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karának oktatója.

BEBESI GYÖRGY dr. habil., a PTE BTK Történettudományi Intézete Modernkori Oroszország és Szovjetunió Történeti Kutatócsoportjának (MOSZT) alapító vezetője, az Újkortörténeti Tanszék helyettes vezetője. Számos hazai és nemzetközi tudományos testület tagja, kutatási területe a történeti ruszisztika, eddig 13 kötete és több száz publikációja jelent meg.

BIHARI RÓBERT vendéglátó szakoktató Szegedi Szakképzési Centrum Krúdy Gyula Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Turisztikai Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája, felszolgáló, szakács, vendéglátó technikus, szakterületein szakmai vizsgák vizsgabizottsági tagja.

CZEGLÉDI CSILLA, dr, PhD. egyetemi docens az ELTE Felnőttképzés-kutatási és Tudásmenedzsment Intézet oktatója. Jelenlegi fő kutatási témái: bizalom és közösségi média, pályakezdők munkaerőpiaci helyzete, digitalizáció és tudásmenedzsment. czegledi.csilla@ppk.elte.hu

FARKAS PETRA első éves nappali tagozatos hallgató a Pécsi Tudományegyetem (BTK) „Emberi erőforrás tanácsadó” magyar nyelvű mesterképzésében

GRÜNHUT ZOLTÁN tudományos munkatárs az MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpontjában. Politikatudományból doktorált Pécsen, poszt-doktori tanulmányokat folytatott az ankarai Middle East Technical University-n (2016), és a jeruzsálemi Israeli Democracy Institute-ban (2015). Kutatásai a bizalom, szociokulturális és szociomorális minták, kozmopolitizmus, európaizáció, illetve Izrael Állam politika- és társadalomtörténetére terjednek ki. (grunhut@rkk.hu)

H. PRIKLER RENÁTA angol-orosz szakos középiskolai tanár és bölcész (MA). Diplomáit a (J)PTE-n szerezte. A Pécsi Szakképzési Centrum Zipernowsky Károly Szakgimnáziumának tanára és igazgatóhelyettese. 2015 szeptemberétől a PTE Nyelvtudományi Doktoriiskola Angol Alkalmazott Nyelvészeti Programjának a hallgatója és doktorjelöltje. Kutatási területe az angol alkalmazott nyelvészet, ezen belül a fordítástudomány. Megjelent műfordításköteteinek száma meghaladja a hetvenet. [h.prikler.renata@gmail.com]

HORVÁTH DALMA első éves nappali tagozatos hallgató a Pécsi Tudományegyetem (BTK) „Emberi erőforrás tanácsadó” magyar nyelvű mesterképzésében

HORVÁTH GERGELY a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának Gazdálkodástani Doktori Iskolájának doktorandusz hallgatója. A alapszakos tanulmányait 2008-2012 között a Veszprémi Pannon Egyetem Nagykanizsára kihelyezett kampuszán turizmus- vendéglátás szakán végezte, majd a PTE Közgazdaságtudományi Karának Vezetés és Szervezés mesterszakán folytatta tanulmányait 2013-2015 között. Jelenlegi kutatási témája a szállodai élmény, vendéglégedettség, lojalitás kialakulási körülményeinek vizsgálata szállodai szolgáltatásokra vonatkozóan, valamint, hogy a szállodai vezetés és maga a szállodai dolgozók mit tehetnek ennek kialakulása érdekében.

HUSZÁR ZOLTÁN (1960) PhD, dr. habil., magyar-történelem szakos tanár, új- és legújabbkori történelmi muzeológus. Diplomáit a (J)PTE-n és az ELTE-n, tudományos minősítéseit a PTE-n szerezte. 1983-84-ben a Baranya Megyei Múzeumok Igazgatóságán (BMMI) / a Janus Pannonius Múzeumban (JPM) múzeumi népművelő. 1984-1990-ben a Mecseki Bányászati Múzeum muzeológusa, majd 1989-1990 között múzeumvezetője. 1990-2006-ban a BMMI/JPM muzeológusa, főmuzeológusa, majd 1998-2006 között megyei múzeumigazgatója. 1991-től a JPTE TK Történelem Tanszék, 1992-től a FEEFI meghívott előadója, 2006-tól a PTE FEEK, 2015-től a KPVK, 2018-tól a BTK egyetemi docense, ill. 2012-től intézetigazgatója. [huszar.zoltan@pte.hu]

IGNÁCZ ILDIKÓ, első éves nappali tagozatos hallgató a Pécsi Tudományegyetem (BTK) „Emberi erőforrás tanácsadó” magyar nyelvű mesterképzésében

JUHÁSZ TÍMEA dr., habil, BGE Külkereskedelmi Kar tudományos főmunkatárs. Fő kutatási területe: munka és magánélet összehangolása, tudásmenedzsment, digitalizáció.

K. FARKAS CLAUDIA, dr. habil. egyetemi docens, PTE KPVK.

KIRÁLY ZSOLT dr. PhD, egyetemi docens a Budapesti Metropolitan Egyetem emberi erőforrások (BSc) szak szakvezetője, egyetemi docens, PhD. Gazdasági agármérnöki és mérnök-tanári végzettségét a Szent István Egyetemen szerezte 2003-ban, ekkor kezdődött felsőoktatási karrierje. 2012-től nem csak a felsőoktatásban végez képzés-fejlesztési tevékenységeket, hiszen kvalifikált business coachként, trénerként és tanácsadóként is tevékenykedik. 2016-tól nemzetközileg akkreditált coach (ICF ACC), 2019 szeptemberében pedig megszerezte a LEGO Serious Play facilitátori nemzetközi certifikációt is.

MAGYAR MIKLÓS (1947) címzetes egyetemi adjunktus, életműdíjas főiskolai docens. Tanulmányai: PTF (1969-1973), ELTE TTK pedagógia-oktatótervező szaka (1979-1981). Egyetemi doktori cím: ELTE (1987). A CsVM PF (Kaposvár) Felnőttképzési és Távoktatási Alközpont vezetője (1992-1997), a CSVM PF Közművelődési Tanszékének vezetője (1997-2006). PhD program a Budapesti Műszaki Egyetemen (1999-2001). Távoktatási szakértő. Másfél évtizedig a JPTE-PTE FEEFI oktatója. Számos könyv, tanulmány szerzője.

MANGNÉ KARDOS ZITA a Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Karán működő Neveléstudományi Doktori iskola másodéves hallgatója. Témavezetőm Tervezett doktori disszertációjában a felsőoktatási szakképzésben részt vevő hallgatók pályaeorientációjával, pályaválasztási motivációikkal, a munkaerőpiaci megfelelésekkel és a képzés „hasznosságá”-val kapcsolatos kutatásokat végez. A Pécsi Tudományegyetem Műszaki és Informatikai Karán dolgozik ügyvivő szakértő beosztásban.

NEMESKÉRI ZSOLT dr., a Pécsi Tudományegyetem és a Gál Ferenc Főiskola egyetemi tanára, a PTE KPVK Kultúra- és Társadalomtudományi Intézetének igazgatója.

ORSÓS BRIGITTA turizmus-vendéglátás közgazdász, MSc. Automotive and Mobility Management/Intern at Daimler AG (briandno15@gmail.com)

PAPP-VÁRY ÁRPÁD Magyarország legnagyobb magánegyeteme, a METU dékánja. Az eredetileg BKF néven létrejött intézmény 2001-es alapítása óta tanít marketing témájú tantárgyakat, jelenleg a kereskedelem és marketing alapszak, a marketing mesterszak, valamint a digitális marketing szakirányú továbbképzés vezetője. Rendszeresen tanít külföldi egyetemeken is, szerte Európában. A Magyar Marketing Szövetség alelnöke, az Országos Marketing Konferencia rendszeres előadója. (apappvary@metropolitan.hu)

SIMÁNNÉ SZAFNER RÓZSA közgazdász, mesterszakos végzős andragógus hallgató a PTE-n. Tabon él, munkahelye az Iregszemcsei Polgármesteri Hivatal.

SLEZÁK-BARTOS ZSUZSANNA PhD, adjunktus, Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar Kultúra- és Társadalomtudományi Intézet (slezak@kpvk.pte.hu)

SVÉLECZ ESZTER első éves nappali tagozatos hallgató a Pécsi Tudományegyetem (BTK) „Emberi erőforrás tanácsadó” magyar nyelvű mesterképzésében

SZABÓ SZILVIA dr. PhD, egyetemi docens a Budapesti Metropolitan Egyetem Emberi Erőforrás Tanácsadó Mester szak szakvezetője, egyetemi docens. A Humán Szakemberek Országos Szövetségének alelnöke, és HR-tanácsadó a Belügyminisztérium Stratégiai és Humánfejlesztési főosztályán.

SZAFNER RÓZSA Iregszemcse, polgármesteri hivatal, közfoglalkoztatási, személyzeti- és munkaügyek referense.

SZÁSZFAI DORINA első éves nappali tagozatos hallgató a Pécsi Tudományegyetem (BTK) „Emberi erőforrás tanácsadó” magyar nyelvű mesterképzésében.

SZEDERKÉNYI ÉVA dr., PhD egyetemi adjunktus a Pécsi Tudományegyetem (BTK) „Emberi erőforrás tanácsadó” magyar és angol nyelvű mesterképzésében.

SZÉP ZSÓFIA a Pécsi Tudományegyetem címzetes egyetemi tanára, a Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar egykori oktatója.

SZOLNOKI SZABOLCS a Külgazdasági és Külügyminisztérium Tel-Aviv-i Nagykövetségének tudományos és technológiai ügyekért felelős szakdiplomátája. Fő fókusza a munka világa – kezdetben foglalkoztatáspolitikai, majd vállalkozásfejlesztés, és startup ötletek kibontakozásának segítése, ezt követően pedig piacra lépésük támogatása. Regionális és nemzetközi munkaerőpiaci és innovatív vállalkozói programok kialakítója, társszervezője, e programokban tanácsadó és mentor. 2016 óta a Pécsi Tudományegyetem Földtudományok Doktori Iskola „Geopolitika, geoökonómia és politikai földrajz közép-európai perspektívából” c. programjának PhD-hallgatója, kutatási témája a kreativitás szerepének megismerése és kiaknázása a városok, országok és régiók fejlesztésében. (szabolcs.szolnoki@protonmail.com)

VAMOSI TAMÁS a Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar egyetemi docense.

VÁRNAGY PÉTER dr. habil., tanszékvezető egyetemi docens, HFMI Művelődéstudományi Tanszék.

VEHRER ADÉL, dr. PhD, egyetemi docens, közösségszervezés BA-szakvezető, Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar, Bölcsészettudományi és Humánerőforrás-fejlesztési Tanszék (vehrer.adel@sze.hu)

Epilógus

Lectori salutem!

...Olvasóik előtt tisztelegve így kezdték írásaikat a letűnt korok tudósai, amikor műveik bevezetőjeként ismertették azokat a gondolatokat, amelyeket előljáróban jónak és hasznosnak tartottak elmondani a közönségnek.

Lectori salutem!

...mi is e szavakkal kezdjük a Tudásmenedzsment XX. évfolyam 2. számának bevezetését. Ezzel azonban nemcsak a periodika Olvasóit szeretnénk megtisztelni, hanem két olyan Munkatársunkat is, akikkel a lap történetének eddigi húsz évben együtt dolgozhatunk.

Dr. Krisztián Béla címzetes egyetemi tanár, folyóiratunk szerkesztő bizottságának elnöke és *Bodó László* tanár úr, a Tudásmenedzsment felelős szerkesztője számára a jelenlegi az utolsó lapszám, amelyben együtt dolgoznak és gondolkodnak velünk.

Tanár Urak az alapítástól kezdve meghatározó személyiségei nemcsak a Tudásmenedzsment folyóirat tartalmi összeállításának és szellemiségének, hanem meghatározói a Janus Pannonius Tudományegyetem közművelődési szakcsoportjából kiinduló képzéseknek, felsőoktatási és tudományos innovációknak, amelyek különböző szervezeti formákban 1999-től kezdődően keretet adtak e folyóirat megjelentetésének. Döntően az ő munkájuk, szakmai kapcsolatrendszerük, könyvkiadási tapasztalatuk volt az a szervező erő, amely évről-évre, lapszámról-lapszámra hajtotta előre a Tudásmenedzsment szekerét, ahhoz, hogy immár húszéves múlttal és a jelenlegivel együtt 51. megjelent kötetel büszkélkedhessünk.

Tempus omnia revelat.

Az idő mindent kiderít, írja Quintus Septimius Florens Tertullianus római tanító és gondolkodó. A következő évtől új szerkesztőbizottsági elnök és új felelős szerkesztő veszi át a lap mindennapi működésének gondjait és örömeit Tanár Uraktól. Az idő megmutatja majd tisztelt Olvasóink számára, hogy ugyanezzel a lendülettel, szellemiséggel és munkabírással tudják-e tovább vinni a megkezdett munkát. Őszintén reméljük, hogy számíthatnak majd Bodó és Krisztián Tanár Urak segítő útmutatásaira, tapasztalataikra.

Kedves Tanár Urak! E sorokkal nem búcsúzunk Tőletek, hanem fejet kívánunk hajtani és őszintén köszönetet mondani munkásságotokért.

Pécs – Szekszárd, 2019. december 10.

dr. Huszár Zoltán
intézetigazgató
PTE BTK

dr. Nemeskéri Zsolt
intézetigazgató
PTE KPVK

P.S.: E számunk élére szánták a szerzők a fenti sorokat. Élve még a felelős szerkesztői jogommal, mégis ide, legvégére szerkesztettem be – talán stílszerűen. Köszönöm méltatásukat. S végén a köszönetem mindazon szerzőknek, akik e húsz év alatt írásaikkal éltették a Tudásmenedzsment priodikát. BL