

Kedves Olvasó!

Idei második számunk jó értelemben küzd a bőség zavarával. Köszönet illeti *Nováky Erzsébet* professzor asszonyt, aki a két évvel ezelőtti sikeres, a jövőkutatás témájával foglalkozó tematikus számunkat követve a múlt év végén a jövőkutatás félévszázados jubileumát köszöntő konferencián elhangzott előadásokból állított össze egy figyelemre méltó blokkot. A megszokott **Tanulmányok** rovatunk helyére így került az „**50 éves a hazai jövőkutatás**” ünnepi rovat, melynek előszavát és a társadalmi és gazdasági változások áttekintésére vállalkozó bevezető tanulmányt *Nováky Erzsébet* írta.

Jeles kutatók írása mellett (*Hullám István, Tóth Attiláné*) az oktatás és a fiatalok jövőképevel kapcsolatos írások (szerzőik: *Gáspár Tamás, Tóthné Szita Klára, Gál Jolán, Kristóf Tamás*) szerepelnek az összeállításban, valamint *Koncz Gábor* beszámolója egy érdekes kapcsolódó eseményről, mely a gyermeki képzelet, s rajzok által érzékelteti „egy napom a jövőben” mindenki számára mindenkor izgalmas témát.

Munkaügyi Szemle rovatunk is színes írásokat foglal keretbe. A tematikus kapcsolódás okán is az előző összeállításhoz szervesen kapcsolódik Kricsfalusi Anna „Pán Péterek? - avagy létezik-e kapunyitási pánik a szakképzésből kikerülő fiataloknál - egy vizsgálat utóélete” tanulmánya, melyet egy sajátos világba való betekintés lehetőségét nyújtva követ Kovács István „Vezetési funkciók egy helyi rendvédelmi szerv életében” című írása. E rovatot egy szintetizáló igénnyel megírt szakmai közleménnyel zárja Nemeskéri Gyula „Gondolatok a szervezet emberi értékeivel való gazdálkodásról” alapkérdéseket elemző cikke.

Eszmélés rovatunkban fiatal kutatók friss kutatási eredményeiről lehet olvasni. Molnár György - Sik Dávid a nyitott tananyagfejlesztés jelenlegi MTA Szakmódszertani kutatásaihoz kapcsolódva számolnak be az „Élményalapú, okostelefonnal támogatott atipikus oktatásmódszertani megoldások a nyitott tananyagfejlesztés kiterjesztésére” címmel fejlesztési eredményeikről. Szakmai és etikai szempontból figyelemre méltó Hangya Dóra kutatási beszámolója a felnőttképzési szakértők és felnőttképzési programszakértők gyakorlatának vizsgálatáról a fogyatékkal élő felnőttek egyenlő esélyű hozzáférése tárgyában, mely írás sokat mondó címe: „Többször nekifutottunk, de lepattantunk mindig a közöny miatt”. Végül egy újabb kutatási beszámoló, melyben Bacsá-Bán Anetta kétrészes tanulmányának első része olvasható „A szakmai pedagógusok (pedagógusi) pálya elhagyásának vizsgálata több dimenzióban - Nemzetközi és hazai kitekintés –elméleti alapvetések”. A folytatás a következő számban, s nem csupán a téma összetettsége miatt, hanem azért is, mert e számunk, a közlemények számát és az összterjedelmet tekintve rekordmértű, érzékelteti, hogy van mit publikálni, s van szándék is a szerzők részéről a kutatási-fejlesztési eredmények közzétételére. Ennek ellenére, sajnos az írások között recenzió nem szerepel, ezért e tekintetben kifejezetten szeretnénk a jövőben több lehetőséget nyújtani új könyvek és tanulmányok szakmai, kritikai bemutatására.

Jó olvasást, s változatlan íráskedvet kívánok minden olvasónknak és szerzőnknek!

Budapest, 2019. május

Benedek András

az Opus et Educatio főszerkesztője

NOVÁKY Erzsébet

50 éves a magyar jövőkutatás – Tanulmányok a jubileum alkalmából

Bevezető gondolatok

Az Opus et Educatio immár másodszor közöl jövőkutatás témakörű tanulmányokat. 2016-ban (3. évfolyam, 4. szám) a Z generáció gondolatvilágának és jövőhöz való viszonyának témakörét állítottuk középpontba. Bemutattuk a Z generáció helyét a hazai generációk között, és a fiataljaink körében végzett empirikus vizsgálat eredményein keresztül e generáció tagjainak elképzeléseit, várakozásait az elkövetkező 10 évre előre tekintve. Választ kerestünk arra, hogy mit tehetünk fiataljaink fizikai-lelki állapotának javítása érdekében, valamint arra, hogyan terjednek el az új infokommunikációs eszközök és közösségek a felsőoktatásban. Milyen jövőalternatívák várhatóak a technikai fejlődés oldaláról és milyen változások észlelhetők a hazai kulturális életben, a kulturáltsági színvonalban – ezek a témakörök is szerepeltek a Tanulmányok rovatban.

A 2019. év 2. számában a magyar jövőkutatás 50. évfordulója alkalmából rendezett tudományos konferencia előadásából, tanulmányaiból válogattunk. Az itt közölt tanulmányok az MTA IX. Osztály Statisztikai és Jövőkutatási Tudományos Bizottsága Jövőkutatási Tudományos Albizottságának szervezésében 2018. november 14-15. között lezajlott akadémiai konferencia (A múltból átívelő jövő – VIII. Magyar (Jubileumi) Jövőkutatási Konferencia. 50 éves a magyar jövőkutatás) Fialatok a jövőért?! c. blokkja előadásainak kiegészített, tovább írt változatai.



A magyar jövőkutatók nemcsak ezzel a konferenciával, hanem egy éves programsorozattal emlékeztek az intézményes magyar jövőkutatás megalapításának 50. évfordulójára. A programsorozat induló eseményeként néhai Kovács Gézára, az intézményes magyar jövőkutatás megalapítójának 90.

születésnapjára emlékeztünk. Az év folyamán Egerben, Miskolcon, Sopronban és Pécsen kihelyezett tudományos üléseket szerveztünk, amelyeken a jövőkutatás egy-egy aktuális tudományos kérdéskörét vitattuk meg. A tudományos konferencia a programsorozat kiemelt eseménye volt.



A multidiszciplinaritás jegyében megrendezett konferencia Vékás Lajos akadémikus, az MTA társadalomtudományi alelnökének köszöntőjével kezdődött. Beszédében megállapította: „A tudományos diszciplínák szolid aprómunkájának eredményei és ezeknek az eredményeknek interdiszciplináris összegzése segíti a jövőkutatást emberileg elérhető sikerhez. Büszkék lehetünk arra, hogy magyar kutatók, magyar tudományos intézetek már fél évszázad óta részt vállalnak ebben az igenyes munkában.”

A IX. Osztály nevében Palánkai Tibor üdvözölte a résztvevőket, hangsúlyozva az esemény fontosságát. A konferencia meghívott külföldi vendége Erik Øverland, a World Futures Studies Federation elnöke az Universal Perspectivism-ről fejtette ki gondolatait.



A jubileumi előadások a hazai jövőkutatás elmúlt 50 évének fejlődési ívét vázolták fel, kiemelve a nemzetközi jövőkutatáshoz való töretlen kapcsolódást. Simai Mihály felvázolta a felzárkózás lehetőségeit, Nováky Erzsébet a kutatási eredményekre és az akadémia szerepére összpontosított, Besenyei Lajos az üzleti prognosztika hazai és nemzetközi vetületére. A témablokkok vezetői – Nováky Erzsébet, Besenyei Lajos és Tóthné Szita Klára, Hideg Éva, Meskó Bertalan, valamint Tóth Attiláné – gazdag programot állítottak össze. Öt témablokkban – kihívások a XXI. században, az üzleti prognosztika és kvantitatív módszertan, előrejelzés és foresight a kortárs jövőkutatásban, a jövő kulcsa: az emberi egészség és a fiatalok a jövőért – mutattuk be a jövőkutatás legújabb eredményeit. A tudományos előadások jövőkutatás-elméleti és módszertani kérdéseket érintettek, és a jövő olyan, kutatással alátámasztott problémaköreit boncolgatták, amelyek felvázolták a pozitív jövők létrejöttének esélyeit is. Kellő bölcsességgel kedvezőbb jövőbeni állapot is kiépíthető a globális és a geopolitikai változások fő irányai, a biztonság, különösen a környezeti biztonság, az egészségügyi kihívások és válaszok, valamint a jövőkutatási sztereotípiák területén. A szakmaspecifikus témák tágabb kontextusba helyezése igazolta a jövőkutatási megközelítésmód jelentőségét.

A 2019. évi (6. évfolyam) 2. számban Nováky Erzsébet tanulmánya átfogó képet ad a hazai jövőkutatás elmúlt 50 évről, a fél évszázad alatt elért tudományos eredményekről és nemzetközi kapcsolatokról. Ezzel egyúttal keretet ad a fiatalok jövőelképzeléseit több oldalról bemutató további tanulmányoknak. A magyar jövőkutatás kezdetei 1968-ra nyúlnak vissza. A Római Klub alapításával egyidőben a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem Népgazdaság Tervezése Tanszékén Kovács Géza egyetemi tanár jövőkutatás témakörben kutató szemináriumot hirdetett, ami a jövőkutatás hazai egyetemi szintű oktatásának alapját képezte. A hazai jövőkutatás intézményes kereteinek kidolgozásával a cél a szocialista viszonyok közötti jövőkutatás sajátosságainak kutatása, elméleti-módszertani kérdéseinek tisztázása, a nemzetközi jövőkutatási szakirodalom gazdagítása, a kutatás és az oktatás szoros egységének fenntartása és a nemzetközi kapcsolatok kiépítése és bővítése volt. Az 50 év alatt elért eredmények igazolták ennek helyességét és létjogosultságát.

Hullám István és Tóth Attiláné tanulmánya egy, a felsőoktatásban tanulók körében 2008-ban és 2018-ban végzett felmérés összehasonlító elemzési eredményeit közli. A szerzők azért látták indokoltnak a felmérés megismétlését, mert a 10 évvel ezelőtti válaszok több esetben eltértek előzetes várakozásaiktól. A szerzők 2018-ban is ugyanarra voltak kíváncsiak: a hallgatók milyen tudományok fejlődésétől várnak változásokat, mely tudománycsoportokat tekintenek fontosnak a jövő emberének élete szempontjából. A tanulmányból megtudható, hogy a fiatalok milyennek képzelik el a jövő embereit, milyen jellemző tulajdonságaik lesznek a társadalom tagjaira, milyen lesz az életük 20 év múlva.

Gáspár Tamás tanulmánya a munka világába kalauzol bennünket, ahogyan az általános iskolások jövőképében az megjelenik. A kutatás indokoltságát az adta, hogy az új ipari forradalom (Ipar 4.0) néhány évtizeden belül alapvetően megváltoztatja a munka világát. Ebben az időtávban ugyanakkor egy generációváltás is lezajlik. A jövőbeni munkaerőpiac meghatározó részét azok adják, akik ma kisiskolás korúak. Ez az életkor nagyon érzékeny, a képességek, normák alakításának, a nevelésnek alapvető időszaka. Ezért fontos kérdés, hogy mi van a gyerekek fejében a munka világról. A tanulmány egy esettanulmány egy átlagos általános iskolai osztály 8-9, illetve 14-15 éves tanulóiról.

Koncz Gábor írása bemutatta és elemezte azokat a rajzokat, amelyek a Tudományos Ismeretterjesztő Társulat Stúdió Egyesület (TIT SE) által 2018-ban meghirdetett és megszervezett az „Egy napom a jövőben” gyermek-rajz verseny és kiállítás keretében készültek. A versenyen Budapest XI. kerület első tagozatos iskolásai vettek részt. Az alkotások 44 rajz és egy vers formát öltöttek. A fotóval illusztrált írás a verseny és kiállítás előzményeit, jellemzőit tekinti át, szülői egyetértéssel.

Tóthné Szita Klára, Gál Jolán és Kristóf Tamás tanulmánya egy új empirikus vizsgálat keretében feltárta a hazai fiatalok jövővel kapcsolatos gondolatait, várakozásait, reményeit és félelmeit, 20 és 50 éves előre tekintéssel. Az alkalmazott módszerek között szerepelt az irányított brainstorming, a papír alapú kérdőíves felmérés és a közösségi média felhasználásával online kérdőív alkalmazása. Összességében

1204 fiatal vett részt a kutatásban, és adott értékelhető válaszokat a felmérésben szereplő kérdésekre. Az empirikus felmérés keretében vizsgált kérdések a világ, Magyarország, a környezeti állapot, az energetika, az oktatás, a tudomány és a technológia, az egészség, a család és a személyiség, a munka világának és a közlekedés jövőjére, valamint a személyes élettel kapcsolatos várakozásokra terjedtek ki. Az eredmények alapján megállapítható, hogy a fiatalok jövővel kapcsolatos várakozásai, a változásokat illetően nagyjából kedvezőnek mondhatók.

A retrospektív és az előre tekintő tanulmányokat fotók, rajzok színesítik, kihasználva az online megjelenés lehetőségeit. Megnyugtató volt azt látni és hallani, hogy fiataljaink a jövőnek nemcsak a katasztrófajellegű, hanem a kedvező változatát is el tudják képzelni, és ha szükséges, tennének is érte.

Kedves Olvasó! Ismerkedjen meg az itt leírtakkal és gondolkodjon el azon, hogy Ön mit tenne – és mit tesz – azért, hogy Magyarország jövője jó irányban változzon és a következő generációk kedvezőbb életkilátások közepette éljenek boldog, családi életet.

NOVÁKY Erzsébet

A magyar jövőkutatás 50 éves: visszapillantás és előre tekintés

Az intézményes magyar jövőkutatás kialakulását segítő nemzetközi és hazai tényezők, 1968 és ami előtte volt

Az emberiség történelmében számos nevezetes korszak, időpont található, amelyek jelentősége kiemelkedik a többi közül. Ilyen például 1848. március 15-e, a XIX. századi forradalom és szabadságharc méltán ünnepelt kezdőnapja, 1945, a II. világháború befejező éve, vagy az 1968-as év. Az 1968-as év ismert lett az európai diáklázadásokról, az orosz csapatok bevonulásáról Csehszlovákiába és az új magyar gazdasági mechanizmus kezdeteiről.

1968 a jövőkutatók – köztük a magyar jövőkutatók – számára kiemelt fontosságú év, hiszen akkor alakult meg a jövő nagy horderejű kérdéseit vizsgáló Római Klub, akkor jelent meg magyarul C. A. Clarke A jövő körvonalai c. könyve (Clarke, 1968). Érdekes és vonzó volt azt tudni, hogy az Apolló-8 amerikai űrhajó Hold körüli pályára állítása – 1968. december 24-én három emberrel a fedélzetén – jövőkutatási módszerek felhasználásával kidolgozott tervre épült. A jövővel való tudományos foglalkozást ösztönözte, hogy az 1960-as években olyan globális jelenségek voltak megfigyelhetők – mint pl. a világ népességszámának exponenciális növekedése, a meg nem újuló erőforrások kimerülésének gyorsuló üteme, a környezetszennyezés minden addigit meghaladó fokozódása –, amelyek önmagukban is, de egymáshoz kapcsolódva még inkább a világ jövőjét jelentősen befolyásoló tényezőkké váltak. Nem lehetett megkerülni a velük való foglalkozást. Az 1960-as évek globális és hazai gazdasági, társadalmi és kulturális körülményei és jelenségei megteremtették a távlatos, komplex, alternatívákban történő gondolkodás feltételeit. Hazánkban az intézményes jövőkutatás és egyetemi szintű oktatásának kezdetei is erre az évre tehetőek.

Az intézményes magyar jövőkutatás létrejöttét számos nemzetközi és hazai tényező ösztönözte és segítette. A tudományos gyökerek már léteztek. A hazai jövőkutatás épített az akkor 40 éves prognosztikára és a 25 éves futurologiára. Morgenstern 1928-ban megjelent munkáját tekinthetjük a gazdasági prognosztika kezdetének (Morgenstern, 1928). Flechtheim 1943-ban alkotta a futurologia szót, és rá két évre publikálta a jövővel való foglalkozás oktatásának fontosságát (Flechtheim, 1945).¹

Az 1960-as években sorra jelentek meg a jövővel foglalkozó tudományos könyvek, tanulmányok, cikkek. Ayres (1969) a technológiai előrejelzés és a hosszú távú tervezés kérdéskörét kapcsolta össze, Jantsch (1967) bemutatta az alapvető előrejelzési módszereket. Fourastié (1965) felhívta a figyelmet arra, hogy az ezredfordulóra a felére csökken az éves munkaidő, ezért nagy kérdés, hogy a hihetetlenül megnövekvő szabadidőt hogyan fogják felhasználni. Érdekesnek tartottuk Clarke magyarul is megjelent könyvét (1968), elsősorban a józan ész és a képzelet csődjéről írtakat. Jungk és Galtung (1969), valamint Baade (1961) az ezredfordulóra irányította a figyelmünket. Kahn és Wiener könyve (1969) a világ egészére kiterjedő, távlatos szemléletet tükröző, módszertanilag jól megalapozott munkájával érdeklődésünk középpontjába került. A jövő felé irányultságot és érdeklődést fokozta az ezredforduló közelsége, hiszen kevés generáció élt meg ilyen jelentős fordulópontot. A jövő egyre közelebb került

¹ Flechtheimről – halála után – E. Fromm cikkében (Fromm, 1999) mint a futurologia atyjáról emlékezett meg.

hozzánk. Arra, hogy a jövőnek a jövőjével is érdemes foglalkozni, McHale (1969) hívta fel a figyelmet. Az Országos Műszaki és Dokumentációs Központ anyagai, mindenekelőtt a Trendek, prognózisok, valamint később az MTA Tudományszervezési Csoportja által gondozott Prognosztika első számai (1969) rendszeres szakirodalmi tájékoztatást adtak az előrejelzésekről és a jövő problémáiról.

Abban az időben hazánk – az európai szocialista országokhoz hasonlóan – a szigorú tervgazdálkodás keretei között működött. A rendszer működésében fellépett zavarok a tervezés hatékonyságának erősítését tették szükségessé. Ennek egyik módjaként fogalmazódott meg a távlati tervek kidolgozásának igénye. Az 1968-ban hazánkban megkezdett új gazdasági mechanizmus – lazítva a tervutasításos gazdaságirányítás rendszerén – lehetővé tette a hosszú távú, komplex, alternatívákban való gondolkodás megjelenését. Kovács Géza egyetemi tanár felismerte a jövővel való tudományos foglalkozás és a történelmi pillanat jelentőségét.

A hazai jövőkutatás nem előzmény nélküli. Az MTA Világgazdasági Kutatóintézetében folyó, globális kérdésekre választ kereső, világgazdasági folyamatok elemzése és előrejelzése, az MTA Szociológiai Kutatóintézetben a tudományos-technikai fejlődés témakörű kutatások, a Szalai Sándor nevéhez köthető időmérleg vizsgálatok, az MTA Tudományszervezési Csoportjában készített tudományfejlesztési prognózis-készítési munkálatok, továbbá a statisztikai módszertani munkák alapot nyújtottak az intézményes magyar jövőkutatás kialakulásához.

A magyar jövőkutatás kialakulásának folyamata nem volt problémamentes, rendszeresen kísérték a tudomány voltát megkérdőjelező támadások. A szocialista tervgazdálkodás körülményei között nem volt létjogosultsága a polgári környezetből fakadó jövőkutatásnak. A marxista közgazdaságtani és az akkor uralkodó politikai szemléletmódtól idegen volt a jövőkutatás. Ez az ideológiai jellegű tényező sokáig elvi akadály volt a jövőkutatás tudományként való elfogadásának, de minden akadályozó politikai tényező ellenére hazánkban is létrejött a modern értelemben vett jövőkutatás, és már a kezdeteket pezsgő tudományos élet jellemezte.

A hazai jövőkutatás célul tűzte ki, hogy

- definiálja a szocialista viszonyok közötti jövőkutatás jellemzőit, sajátosságait, megismerje és a lehetőségekhez mérten továbbfejlessze a jövővel kapcsolatos elméleti és módszertani kérdésköröket, gazdagítva a nemzetközi jövőkutatási szakirodalmat,
- építsen ki és tartson szoros kapcsolatot más országok jövőkutatóival és a jövőkutatás nemzetközi szervezeteivel, és
- kezelje szoros egységben a jövőkutatás terén a kutatási és az oktatási tevékenységet.

Az elmúlt 50 év igazolta e célok időszerűségét és realitását.

Az intézményes hazai jövőkutatás keretei és két szakasza

A hazai jövőkutatás intézményes kereteinek kezdetét az 1968 szeptemberében a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem (MKKE) (a mai Budapesti Corvinus Egyetem (BCE) jogelődje) Népgazdaság Tervezése Tanszékén, Kovács Géza tanszékvezető egyetemi tanár által meghirdetett jövőkutatási kutató szeminárium jelentette. Ez képezte a jövőkutatás hazai egyetemi szintű oktatásának kiinduló alapját, kifejezve ezzel is a kutatás és az oktatás szerves egységét.

A hazai jövőkutatás 50 éves periódusának első szakasza – a kezdetektől (1968) a rendszerváltásig (1990) – a jövőkutatás horizontális és vertikális kiépülésének időszaka volt. Sorra alakultak meg a jövőkutatás egyetemi és akadémiai műhelyei hazánkban. A Kovács Géza által alapított Futurológia Csoport a magyar jövőkutatás megjelenésének bázisa volt. Tagjai – Korompai Attila, Nováky Erzsébet, Hideg Éva és a későbbiekben Némethi Gábor – a jövőkutatás elméleti-módszertani kérdéseit kutatták, a hangsúlyt témaköreiben, megközelítésében és módszertanában a makroszintű nagy távlatú társadalmi és gazdasági problémákra helyezve. A Csoport 1974-2006 között élvezte a Magyar Tudományos Akadémia anyagi támogatását, az egyetemre kihelyezett Nagytávlatú komplex jövőkutatás akadémiai kutatócsoport működtetésével. A jövőkutatás prognosztikai ágának művelésére a Statisztikai Tanszéken megalakult Prognosztikai Kutatócsoport vállalkozott Besenyei Lajos vezetésével és Szarvas Beatrix, Róth Józsefné és Kovács Károly közreműködésével. A Külkereskedelem Gazdaságtana Tanszéken a gazdasági előrejelzés módszertani kérdéseinek kutatása került előtérbe, Korán Imre munkássága kapcsán.

A Budapesti Műszaki Egyetem (BME) Filozófia Tanszékén Fodor Judit, Gábor Éva és Tóth Attiláné a jövőkutatás filozófiai kérdéseivel, Kovács Attila – később – a rendszerelméleti témakörével foglalkozott. A Közlekedéstudományi Tanszéken Kádas Kálmán a műszaki, a közgazdaságtudományi és a prognosztikai kutatások összekapcsolásán dolgozott. A Semmelweis Orvostudományi Egyetemen a jövőkutatás elméleti és módszertani, valamint az egészségüggyel kapcsolatos kérdéskörét Gidai Erzsébet, a Pécsi Tudományegyetemen a rövid távú prognosztika és a ciklusok kérdéskörét Sipos Béla kutatta. A Magyar Tudományos Akadémia Világgazdasági Kutató Intézetében a világgazdasági folyamatok elemzése és előrejelzése Bognár József és Simai Mihály nevéhez fűződik. Az MTA Tudományszervezési Csoportjában a jövőkutatás fogalmi-módszertani kérdéseit Szántó Lajos, Schmidt Ádám, Páris György, Bóna Ervin, Mosoniné Fried Judit és Grolmusz Vince (a Prognosztika c. folyóirat főszerkesztője) kezdték kutatni.

Ezek a képzőhelyek már a kezdetektől fogva oktatták a jövőkutatás általános elméleti-módszertani kérdéskörét, és megjelentek az egyetemek specifikus jellemzőit tükröző jövőkutatási tantárgyak is. A Közgazdaságtudományi Egyetem jövőkutatási bölcsőjében, a Népgazdaság Tervezése Tanszéken Futurológia, Nagy távlatú jövőkutatás, Jövőkutatás megnevezéssel oktatták a jövőkutatási ismereteket, a Külkereskedelem Gazdaságtana Tanszéken a Gazdasági prognosztika, a Statisztika Tanszéken az Üzleti prognosztika és kvantitatív előrejelzési módszerek c. tantárgyak voltak a jellemzőek. A BME-n a filozófia tantárgy részeként speciális kollégiumként kezdődött a jövőkutatás oktatása, a Semmelweis Orvostudományi Egyetemen szintén speciális kollégiumi választható tárgyként. A Pécsi Egyetemen Vállalati prognosztika c. tárgyat oktattak a közgazdász hallgatók számára.

A második szakaszban – az instabil állapotok kezelésének időszakában – az 1990-es évekbeli korszakváltással egybefonódott hazai rendszerváltást követő változások új helyzetbe hozták a jövőkutatást. A hazai jövőkutatás számos tudományos kihívással szembesült – az instabilitás kezelése, a bizonytalanság és a kiszámíthatatlanság erősödése, az egyén jövőt meghatározó szerepének növekedése, az értékváltások –, amelyekre csak megújult jövőkutatási elmélettel-módszertannal lehetett válaszolni.

Megerősödött a jövőkutatás egyetemi bázisa, bővültek a jövőkutatás oktatásának feltételei. A Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem (az MKKE utóda és a BCE elődje) Közgazdaságtudományi Karán 1992-ben létrejött az önálló kari Jövőkutatás Tanszék, Nováky Erzsébet vezetésével (Hideg, 2014). A Miskolci Egyetemen Besenyei Lajos vezetésével létrejött az Üzleti Statisztikai és Előrejelzési Tanszék. A Nyugat-Magyarországi (Soproni) Egyetemen Gidai Erzsébet és Tóth Attiláné a

marketingkutatásokhoz kapcsolta a jövőkutatást. Tóth László a Veszprémi, a Soproni és a Miskolci Egyetemen a globalizáció, a regionalizáció és az élelmszergazdaság jövőjét tanulmányozta. A Pécsi Tudományegyetemen Sipos Béla és kollégái a jövőkutatási módszerekhez számítógépes szoftvereket fejlesztettek ki, a gödöllői Szent István Egyetemen Pitlik László a jövőkutatás és az informatika kapcsolatát kutatta. Az ELTÉ-n és a Kodolányi Főiskolán Kiss Endre a globalizáció és a jövőkutatás aktorai témakörben mélyedt el.

A rendszerváltással felgyorsult a jövőkutatás oktatásának terjedése is. Újabb egyetemek (Miskolci Egyetem, Nyugat-Magyarországi Egyetem, Szent István Egyetem) és főiskolák kapcsolódtak a jövőkutatási témakörök oktató egyetemek sorába, miközben a korábbi egyetemeken oktatott jövőkutatási tárgyak köre is bővült (pl. a Közgazdaságtudományi Egyetemen: Konjunktúrakutatás, Társadalmi-gazdasági előrejelzések, Gazdasági előrejelzés, Oktatás és jövő, Társadalmi és gazdasági előrejelzés, Környezeti modellezés, BME-n: Előrejelzések, jövőképek c. tárgy, a Wekerle Sándor Üzleti Főiskola: Jövőkutatás). (Gidai – Tóthné, 2001) Mind több hallgató választotta a jövőkutatást TDK dolgozat és szakdolgozat témájául, és hallgatóink számos sikert értek el OTDK versenyeken.

A jövőkutatási tantárgyak megjelentek a PhD képzésben is (Miskolcon, Pécsen, BME-n). 2009-ben a Budapesti Corvinus Egyetemen a Gazdaságinformatika Doktori Iskola keretében önálló Jövőkutatás alprogram is indult, 8-10 tantárggyal. Megerősödött a jövőkutatás nemzetközi dimenziója is, a BME-n az urbanisztikához kapcsolódóan, a BCE-n Business Futures Studies tantárgy néven. A BCE Jövőkutatás Tanszék demonstrátorai és PhD hallgatói 2005-től eredményesen vettek részt a Turku Egyetem Finland Futures Research Centre által szervezett nemzetközi távoktatási kurzusokon. Nemzetközi jövőkutatási szervezetek (mint pl. az Association of Professional Futurists) által évente szervezett nemzetközi tanulmányi versenyeken a magyar hallgatók többször is eredményesen szerepeltek. A BCE Jövőkutatás Tanszéke 1999-2005 között négy alkalommal rendezte meg a World Futures Studies Federation (WFSF) UNESCO támogatja nyári iskoláját, Budapest Futures Course címmel, ahol a jövőkutatás nemzetközileg elismert hazai és külföldi szakértői tartottak előadásokat és vezettek szakmai beszélgetéseket. Ezek – és a két WFSF világkonferencia sikeres megrendezése – kisugárzó hatása nagyban növelték az ország egyetlen Jövőkutatás Tanszékének nemzetközi elismertségét.

A 2010-es években bekövetkezett egyetemi strukturális változások közepette megtorpanni látszott a hazai jövőkutatás lendülete. Területi súlypont áthelyeződés figyelhető meg. A jövőkutatás művelése megerősödött a Miskolci Egyetem Gazdaságelméleti és Módszertani Intézetének Gazdaságpolitikai



Nováky Erzsébet előadást tart

(Tóthné Szita Klára és Bartha Zoltán) és a Közgazdaságtani Tanszékén (Gubik Andrea) (Bartha – Tóthné Szita – S. Gubik, 2013). 2018-ban létrejött a Felelősen a jövőért Virtuális Interdiszciplináris Kutatócsoport.

Az intézményes hazai jövő kutatás akadémiai keretek között és a pályázati rendszerben

A hazai jövő kutatás viszonylag rövid idő alatt méltó támogatót talált a Magyar Tudományos Akadémia kereteiben. Az 1976-ban a Gazdaság- és Jogtudományok Osztályán Kovács Géza elnök vezetésével megalapított Jövő kutatási Bizottság igazolta, hogy az MTA elismerte a magyar jövő kutatást tudományként. A hazai jövő kutatók interdiszciplináris fórumaként működő bizottság tudományos partnere volt a távlati tervezéssel foglalkozó makrotervezési intézménynek, az Országos Tervhivatalnak, örködött a hazai jövő kutatási konferenciák tudományos színvonalán, valamint két- és többoldalú nemzetközi kapcsolatokat épített ki.

A jövő kutatás akadémiai támogatottsága lényegileg nem változott annak következtében, hogy az akadémiai intézményi struktúra átalakításának keretében a Jövő kutatási Bizottság fuzionált a Statisztikai Bizottsággal, és 2011 decemberében megalakult a Statisztikai és Jövő kutatási Tudományos Bizottság, amely két, önálló tudományág harmonikus, egymást kölcsönösen segítő kapcsolatát valósította meg. A kölcsönös érdeklődést szem előtt tartva változatlanul részt vettünk az MTA MTÜ programjaiban: a statisztikus és a jövő kutató kollégák közös tudományos üléseket rendeztek ebből az alkalomból. A statisztikus kollégákkal való együttműködés új dimenziót adott a jövő kutatási munkáknak.

A hazai jövő kutatás 1990-2010 közötti megerősödésében és kutatási eredményeinek elérésében mértékadó anyagi bázist jelentettek a sikeres OTKA, minisztériumi (Oktatási, Környezetvédelmi, Munkaügyi, Gazdasági) és MTA pályázataink, valamint nemzetközi kutatásokban való részvételünk. Ez utóbbiak közül a következőket emeljük ki: Prospective Technology Studies, 2001-2011, Karlsruhe Institute for Technology (hazai kutatásvezető: Hronszky Imre, BME); Strategies towards the Sustainable Household. SusHouse project, 1998-2000) (hazai kutatásvezető: Tóthné Szita Klára, University of Szeged, College of Food Industry); Cost Action 22: Advancing Foresight Methodologies: Exploring New Ways to Explore the Future. Intergovernmental Framework for European Co-operation in the field of Scientific and Technical Research. European Science Foundation, 2004-2007 (hazai kutatásvezető: Hideg Éva, BCE); The AUGUR Project: Challenges for Europe in the World of 2030, Socio-economic sciences and the Humanities Theme 8, 2009-2010 (hazai résztvevő: Nováky Erzsébet, BCE), Mobilising corporate foresight potential among V4 countries (FOR_V4). International Visegrad Fund, IVF (hazai kapcsolattartók: Hideg Éva és Gáspár Judit).

A magyar jövő kutatók főbb kutatási eredményei

Elméleti-módszertani eredményeink

A kezdeti elméleti-módszertani eredmények tisztázták a szocializmus viszonyai között a jövő kutatás kapcsolatát a tervezéshez, és helyét a tudományok rendszerében. A jövő kutatást a tervezés külső köreként definiáltuk: a jövő kutatás a lehetőségek alapos feltárásával az alternatívák széles körét nyújtja a döntési elemet is magában foglaló tervezési munkához. (Kovács, 1970)

A metodológiai kérdések között nagy hangsúlyt helyeztünk a jövő megismerhetőségének és meghatározottságának, valamint a jövő előrejelezhetőségének (Kristóf, 2006) témakörére. A

heurisztikát a jövőkutatás lényeges elemének tekintettük. A kvantifikálás tanulmányozása a rosszul strukturált problémák megismerésében és előrejelzésében segített. Az alternatív szemlélet a jövőbeni lehetőségek rugalmas értelmezését erősítette. A különböző időtávú ciklusok azonosítása és egymáshoz kapcsolása áttörte azt a korlátot, amelyet a szocializmus állított a jövőkutatás hazai művelésében. A jövőkutatási módszerek rendszerezése (Besenyei-Gidai-Nováky, 1977) és hazai viszonyok közötti adaptálása (mint pl. a kölcsönhatás módszer) gyakorlati közelségbe hozta a jövőkutatást, amit az előrejelzések megbízhatóságának vizsgálata (Besenyei-Gidai-Nováky, 1982) tett teljessé.

A jövőkutatás módszertanának – az instabil viszonyok melletti – megújulása abban összegezhető, hogy a jövőkutatás egyszerre értelmezte a folyamatok dinamikáját és megváltoztathatóságát, valamint a társadalom szereplőinek a jövő alakítására irányuló törekvését, értelmezve és keresve a jövőformáló erőket. Egyértelművé tettük, hogy instabil viszonyok között nincsen lehetőség egyetlen, nagy valószínűségi értékkel bíró jövőváltozat (azaz predikció) készítésére, hanem sok, többé-kevésbé azonos valószínűséggel bíró jövőváltozat feltárására van lehetőség.

Az instabilitás jövőkutatási kezelése elsősorban a káoszelmélet jövőkutatási alkalmazásában (Nováky, 1995) és az evolúciós fejlődés jövőkutatási specifikumainak feltárásában jelent meg. A káoszelmélet segítségével vizsgáltuk az 1990-es években és 2014-ben a főbb hazai makromutatók kaotikus viselkedését. A káosz-vizsgálatok felhívták a figyelmet a gyenge jelek kutatásának fontosságára is. Az evolúciós vizsgálatok a feltárható jövőmintázatok keresésében adtak újat. A metodológiai változások előtérbe helyezték az ágens modelleket, az evolúciós modelleket, a konjunktúra- és piackutatás statisztikai eszközeit, a mesterséges neurális hálók módszerét, a rövid és a hosszú távú csődelőrejelzést, a jövőkutatás és az informatika kapcsolódó területeinek kutatását. A forecasting és a foresight viszonyának értelmezése is ennek az időszaknak a terméke.

Kiemelt figyelmet fordítottunk a jövőorientáltság-fogalom definiálására (a magyar értelmezés nemzetközileg is elfogadottá vált (Nováky – Hideg – Kappéter, 1994), a hazai lakosság jövőorientáltságának vizsgálatára, keresve azokat a tényezőket, amelyek meghatározzák, illetve fokozhatják az egyéneknek a jövőhöz való pozitív viszonyát. A jövőorientáltság vizsgálatok hidat képeztek a múltból kibontható, ún. következmény-jövő és a normatívan értelmezhető távolabbi jövőképek összekapcsolásában, és elindították a jövővel kapcsolatos empirikus vizsgálatok sorozatát. A laikus egyén szerepének növekedése előtérbe hozta a participatív jövőkutatást, ami szorosan társult a cselekvésorientáltság jelenségéhez. Érezhetően megnőtt a kreativitás és az interaktivitás szerepe is.

Az ebben a periódusban karakterisztikusan megjelent paradigmák (Hideg, 2012) – a pozitivisták jövőkutatás mellett az evolúciós és a kritikai paradigmák, majd később az integrált jövőkutatás paradigmája – jelezték a különböző megközelítések és azok szintézisének lehetőségét és jelentőségét.

Komplex jövőképek

A magyar jövőkutatás jellemző sajátossága, hogy rendszeresen kidolgoztunk egy-egy országos komplex jövőképet.

Az első hazai jövőkép az 1960-as évek végén készült és 2000-ig tekintett előre. A top → down megközelítésben készült előrejelzésben központi jelentőséget kapott a GDP alakulása, a foglalkoztatási struktúra megváltozása és az oktatás-kutatás megnövekvő szerepe. Az 1980-as évek elején készült második jövőkép bottom → up megközelítésben az emberi szükségletek változását kutatta. Mindkét jövőkép lényegi változást javasolt. Az első követelményként fogalmazta meg a termelés eszközigényességének, az állóeszközök és a felhalmozás hatékonyságának jelentős javítását, a

gazdasági struktúra erőteljes átalakítását és modernizációját az ezredfordulóig. A második vizsgálat következtetése az volt, hogy a tudományosan megalapozott növekvő szükségletek 2020-ig nem elégíthetők ki az ipari társadalom talaján, csak a tudomány-intenzív termelés- és szolgáltatásfejlesztés létrejöttekor.

A harmadik és a negyedik komplex hazai jövőkép a megújult jövőkutatás szemléletmódjában készült.

Az ezredforduló tájékán kidolgozott harmadik komplex jövőkép munkálatok alapvető dilemmája az volt, hogy instabil viszonyok között lehetetlen felvázolni egyetlen, legvalószínűbb jövőváltozatot, illetve jövőképet. A társadalom számára elfogadható jövőalternatívák kidolgozásához a top → down és a bottom → up megközelítés kombinált alkalmazását választottuk, és ennek keretében vetettük egybe a várható gazdasági és politikai feltételek nyújtotta lehetséges, valamint a társadalom és a tagjai által kívánatosnak vélt jövőváltozatokat. Nem az optimális, a kívánatos jövőalternatívát kerestük, hanem az adott feltételek és elvárások talaján az elfogadhatóakat.

A negyedik komplex jövőkép Magyarország 2025-beli állapotát vázolta fel 2007-ben a IX. Osztály Jövőkutatási Bizottságának közreműködésével, különböző tudományterületek szakértőinek előrejelzéseire és nem-szakértők véleményére támaszkodva (Nováky, 2010). A szakértői és a nem-szakértői reményekre és félelmekre épített alternatív forgatókönyvek és jövőalternatívák kidolgozásához a jövőkutatás három módszertani elvét – a komplexitás, a participativitás és az alternativitás elvét – alkalmaztuk.

A komplexitás szellemében a hazánk jövőjét meghatározó változások előrejelzésére szakértői előrejelzések készültek. Ezek a tanulmányok 2025-ig kitekintve előrejelezték a társadalom és a gazdaság terén várható változásokat, a negatív és a pozitív fejlődéstendenciákat. A participativitás elve szerint feltérképeztük a társadalmi megújulás egyéni lehetőségeit és módjait: a 2025-ös időszak döntéshozó pozícióba kerülő, meghatározó generációjának az elkövetkező 18-20 évről jövőről alkotott elgondolásait vizsgáltuk kérdőíves felméréssel. Az 1000 fő középiskolás és 500 fő egyetemista és főiskolás nem-szakértői vélekedése, azaz a nem-szakértői félelmek és remények alkották a jövővárakozásokat, amelyekre építve alternatív forgatókönyveket dolgoztunk ki. Feltételeztük, hogy a szakértői félelmek és remények alkotta komplex előrejelzési rendszer és a félelmekben és reményekben megtestesülő nem-szakértői jövővárakozások együtt formálják, alakítják azt a lehetőségteret (cselekvési teret), amelyben változást és változtatást indukáló, illetve alkalmazkodást elősegítő döntéseinkkel befolyásolhatjuk hazánk jövőjét. A „Magyarország 2025” kutatásban négy jövőalternatíva körvonalazódott, amelyek a nem-szakértői remények és félelmek által összeállt négy alternatív forgatókönyvön – Egyén a közösség hálójában, Individualisták társadalma, Magunkra hagytak, magunkra maradtunk társadalma és az Együtt sodródunk és dagonyázunk – alapulnak.

Gyakorlati célú kutatások

A kezdetektől fogva törekedtünk arra, hogy a jövőkutatás elveinek és módszereinek használatával olyan előrejelzéseket készítsünk, amelyek ágazati és regionális tervek megalapozását is szolgálhatják. A széles spektrumú munkákból kiemeljük a közlekedés, az építőipar, a számítástechnika és a biológia jövője, a világelelmezési válság, a termelési függvények – vállalati prognózisok, az agrárökológia potenciál felmérése témaköröket. Számos kutatási programunk a településfejlesztést és a regionális tervek kidolgozását segítették. A társadalmi kérdéskörök közül az ember mint bio-pszicho-szociális lény jövője és a hazai lakáskérdés megoldási lehetőségei kutatás érdemelnek kiemelés. A magyar bűnözés várható alakulása az ezredfordulóig kutatás újdonsága abban volt, hogy a bűnözés kérdéskörét széles

körű társadalmi és gazdasági környezetbe helyezte, és az előrejelzéseket a jövőkutatási módszerek teljes skálájával készítettük el.

A hazai környezeti állapot előrejelzése már a hazai jövőkutatás első szakaszában hangsúlyos szerepet kapott. Interdiszciplináris kutatócsoport modulrendszerben kereste a társadalom, a gazdaság és a környezet jelenlegi és jövőbeli kapcsolatait, és ezekre építve jelezte előre hazánk egészének környezeti állapotát (Nováky, 1991). Megállapítottuk, hogy társadalmi, ökológiai és gazdasági szempontból egyaránt elfogadható jövőalternatíva csak a gazdaság és a környezet kapcsolatának alapvető megváltozásával, valamint a humán- és ökológiacentrikus szemlélet létrejöttével és gyakorlati alkalmazásával valósítható meg. A Római Klub első jelentésének hazai adaptálása hazánk környezeti veszélyeztetettségére és a környezeti állapot minőségét javító intézkedések mielőbbi meghozatalának szükségességére hívta fel a figyelmet.

A hazai jövőkutatás második szakaszában a gyakorlatorientált előrejelzések elsősorban regionális és külkereskedelmi stratégiák megalapozását szolgálták. A jövőkutatási produktumok stratégialapozó erejét jelenítettük meg a magyar településhálózat-fejlesztési stratégia, valamint különböző makrokoncepciók kidolgozásában és regionális területfejlesztési és városfejlesztési tervek megalapozása céljából. A jövőkutatási eszközök – benne egy speciális honlapfelület – használata újszerű eredményeket hozott a kis- és középvállalkozások jövőjének megfogalmazásában is. Vállalati kapcsolataink és a különböző bankok, a Fujitsu, a Richter Gedeon Rt. vagy a Microsoft felkérésére megtartott előadások is a hazai jövőkutatási eredmények szélesebb körben való megismertetését szolgálta.

A kutatási eredmények láthatósága: publikációk és hazai jövőkutatási konferenciák

A magyar jövőkutatók gazdag publikációs listát tudnak fölmutatni, amelyben monográfiák, tanulmánykötetek és folyóiratcikkek egyaránt szép számmal találhatóak (lásd Kovács, 1999, Bóna, 1980 és Hideg–Nováky–Tóthné Szita, 2014). Öröndetes, hogy a Magyar Tudományos Akadémia IX. Osztályának folyóiratlistáján szereplő hazai és nemzetközi rangos folyóiratokban is megjelentek a hazai szerzők tollából komoly hivatkozásokat elnyert tudományos cikkek (lásd a Magyar Tudományos Művek Tára adatbázisát). 1969–1987 között a „Prognosztika” folyóirat adott elsődlegesen publikációs helyet az új hazai jövőkutatási munkáknak. Az 1990-ben indított – és sajnálatos módon mindössze két számot megélt – „Jövő” c. lap kevésbé tudta betölteni küldetését. Rendszeresen készültek bibliográfiai összeállítások a hazai jövőkutatók munkáiból. Az Arisztotelész Kiadó évek óta jelentős szerepet tölt be a hazai jövőkutatási művek megjelentetésével.

Hazánkban eddig nyolc (1972, 1978, 1985, 1993, 1998, 2006, 2008, 2018) országos jövőkutatási konferenciát, három, széles szakértői tábort vonzó éves „kiskonferenciát” (2001, 2002, 2003), egy európai regionális tanácskozást (1987), négy Budapest Futures Course-t (1999, 2001, 2003, 2005) és két WFSF (World Futures Studies Federation) világkonferenciát rendeztünk (1990, 2005). 2005-ben az egyetlen olyan ország voltunk a világon, amelyik két alkalommal kapott felkérést és lehetőséget WFSF konferencia rendezésére. Nem elhanyagolható a KGST konferenciákon és a fiatal tudósok számára rendezett nyári egyetemeken való részvételünk, ahol aktivitásunk általában az átlagost meghaladó volt. Érdemes azt is megemlíteni, hogy eddig minden megrendezett MTA MTÜ (Magyar Tudomány Ünnepe) programhoz aktívan, tudományos tanácskozással kapcsolódtunk.

A hazai országos jövőkutatási konferenciáink gazdag témaköre az első időkben átfogta a jövőkutatás szocializmusbeli tervgazdaságban betöltött szerepét és helyzetét, és jelentős figyelmet szentelt

konkrét előrejelzési munkák bemutatásának. A későbbiekben rendszeresen aktuális, a hazai társadalom és gazdaság továbbfejlődését gátló, égető kérdéseket vitattunk meg. Az ilyen kérdések köre – sajnos – egyre bővült. Makro-, mezo- és mikrotémák – köztük országos jövőképek, a társadalmi-gazdasági élet kritikus elágazási pontjai és vállalati stratégiák prognosztikai alapozása – kerültek megvitatására. Az 5. hazai jövőkutató konferencián első alkalommal külön szekcióban elemeztük a környezet jövőbeni állapotával összefüggő gazdasági és társadalmi kérdéseket. A 6., a 7. és a 8. hazai jövőkutató konferencia – a tudományos jelleget megőrizve, de seregszemle jelleggel – a jubileumi gondolatok köré szerveződött.

A hazai jövőkutató jelentős támogatást kapott az MTE SZ keretében működő Szervezési és Vezetési Tudományos Társaságtól (SZVT), amely rendszeresen finanszírozta a konferenciakötetek megjelenését, és éveken át támogatta az akadémiai bizottság rendezvényeit is. Komoly anyagi segítséget nyújtott jövőkutatói képzési programok lebonyolításához, és a Prognosztikai Szakosztályon keresztül a jövőkutatóknak mindkét területe – a prognosztika (Besenyei, 2018) és a jövőképkészítés/futurologia – anyagilag is támogatókra talált.

A 2008. évi 7. Magyar (Jubileumi) Jövőkutatói Konferencia a hazai intézményes jövőkutató létrejöttének és a jövőkutató egyetemi szintű oktatásának 40. évfordulója alkalmából „A jövőkutató helye a 21. században. A jövőkutató fejlődése és tudományterületi kapcsolatai” címmel összegezte az addig elértet, és kijelölte a továbblépés főbb irányait, a hangsúlyt a jövőkutató multi- és interdiszciplináris jellegére és kapcsolataira helyezve. Munkánk elismeréseképpen az MTA IX. Osztálya javaslatunkra ezt a konferenciát választotta a 2008. évi Magyar Tudomány Ünnepe rendezvénysorozat hivatalos osztályeseményének.

A magyar jövőkutató fennállásának 50. évfordulója alkalmából rendezett „A múltból átívelő jövő. VIII. Magyar (Jubileumi) Jövőkutatói Konferencia. 50 éves a magyar jövőkutató, 2018.” c. tudományos konferenciát (2018. november 14-15) az MTA IX. Osztálya – az előző konferenciához hasonlóan – a 2018. évi Magyar Tudomány Ünnepe rendezvénysorozat hivatalos kiemelt jelentőségű osztályeseményének nyilvánította. Ezen a konferencián is kiemelt figyelmet kapott a fiatalok jövőről alkotott véleményének bemutatása.

Törekedtünk arra, hogy minden konferencián számot adjunk a jövőkutató módszertanának fejlődéséről és gazdagodásáról. A konferenciáinkon fiatal kutatóink zsenjeinek bemutatására is lehetőség nyílt. A konferenciák anyagait konferenciakötetekbe rendeztük, lehetőséget nyújtva az utókor számára a visszatekintésre.

Az éves „kiskonferenciák” egy-egy jövőbe mutató kérdéskör (magyar jövőképek a jövő Európájában; gazdasági fejlődés – társadalmi egyenlenségek; a XXI. századi technika társadalmi hatásai) értelmezésével és jövőbeni lehetőségeinek keresésével járultak hozzá e problémakörök megoldásához.

A világ fiatal jövőkutatói számára rendezett Budapest Futures Course-ok a „The Youth for a Less Selfish Future” átfogó témakör keretében a Future Orientation, a Changing Values – Forming New Societies, az Action for the Future, valamint a Futures Generation for Futures Generation aktuális kérdésköreit vitatták meg, miközben életre szóló baráti kapcsolatok formálódtak.

Az Európai Regionális Konferencia témaköre – „Technology of Future and Its Social Implications” –, valamint a World Futures Studies Federation két jövőkutatói világkonferenciájának (1990-ben az MTA Jövőkutatói Bizottságának, 2005-ben a BCE Jövőkutató Tanszékének rendezésében) témaköre sok, nemzetközileg elismert jövőkutatót vonzott Magyarországra. A „Linking Present Decisions to Long-

Range Visions“ címet viselő 11. WFSF Világkonferencia témakörei (Linking methodology, Government, People’s participation in decision making, World economy, Corporation and enterprises, Population, health, ageing, Environment and new technologies, Urban – rural, Education – children, and The day of Hungary) és a „Futures Generation for Future Generations” című WFSF 19. világkonferencia szekciói (a kulturális minták a generációs kölcsönhatásban; értékek és bölcsesség intergenerációs megvilágításban; oktatás és nevelés; intergenerációs kommunikáció; a kibertér megjelenése; az együttélés gazdasági alapjai; az előrejelzési eljárások új generációi) jól mutatják azt a változást, amely 15 év alatt a világ jövőkutatóinak érdeklődési körében végbement.

Nemzetközi és világkonferenciákon való részvételünk ritkán merült ki az előadások tartásában, gyakran kerekasztal megbeszélések és szekcióvezetői feladatok, valamint program kidolgozók is voltunk. Jövőkutatóink más tudományágakban – elsősorban környezetvédelem, technikai fejlődés, kockázatkezelés, korunk filozófiai kérdései – rendezett konferenciáknak is aktív részt vevői voltak.

Nemzetközi kapcsolataink

A hazai jövő kutatás első periódusában a magyar jövőkutatók nemzetközi kapcsolatai elsősorban a szocialista országokkal épültek ki, és a KGST keretében (a Prognosztikai Munkabizottságban) rendezett konferenciákon, valamint a fiatal kutatók számára rendezett nyári egyetemeken való részvételben teljesedtek ki. Nem nélkülöztük az akadémiai támogatást.

Az 1980-as években már formálódtak kapcsolataink a WFSF-fel. Ez alapozta meg az 1987-es európai nemzetközi tanácskozás és a két WFSF világkonferencia hazai rendezését A WFSF Executive Boardjának folyamatosan volt magyar tagja (Kőszeginé Kalas Mária, Nováky Erzsébet és Gáspár Tamás), akik jelentős szerepet játszottak a világszövetség munkája irányának meghatározásában is.

A hazai jövő kutatás elismerésének értékelhető, hogy a WFSF jelentősnek ítélte, hogy 2001-ben a világon elsőként (egy erdélyi román jövőkutató közreműködésével, kutatásvezető: Nováky Erzsébet) összeállítottuk és közreadtuk az európai volt szocialista országok jövőkutatói tevékenységének történetét tartalmazó tanulmánykötetet (Nováky – Varga – Kőszegi-Kalas, 2001).

A második periódusban a legszisztematikusabb kapcsolatot a Turkui Egyetem Finland Futures Research Centre-rel alakítottuk ki. A „How Can We Explore the Future“ és a „Futures Research methodology“ tantárgyak közös oktatásában való részvételünk kivívta a finn és más európai fiatalok és jövőkutatók elismerését.

A 2008-ban jogilag rendezett formában megalapított HuCoR = Hungarian Club of Rome (a Római Klub Magyar Szervezete) szoros kapcsolatban végezte tevékenységét a Club of Rome European Support Centre-vel. Több tanácskozást (pl. 2010-ben a felnőtté válás a globalizáció keretei között), átfogó témájú konferenciát és ún. minikonferenciákat rendezett (pl. 2012-ben a bűnözés várható alakulása témakörben). A HuCoR anyagilag is támogatta a 2004-2010 között évente megrendezett kétbodonyi Erdei Jövőiskolát, amely a jövő kutatást oktató tanároknak, a BCE Jövő kutatás Tanszékéhez csatlakozó demonstrátoroknak és más egyetemeken hallgatóinak-oktatóinak a jövő kutatás aktuális és érdekes kérdéseit megvitató, formalitásoktól mentes fóruma volt.

A Jövő kutatási Bizottság 2006-ban a Római Klub Magyar Asszociációjával együttműködési szerződést kötött, amelyben a felek kijelentették együttműködési szándékukat jövő kutatással kapcsolatos témák kutatásában és az eredmények terjesztésében. Az együttműködés céljai között a hazai és a nemzetközi jövő kutatás kapcsolatainak erősítése mellett közös tudományos programok és konferenciák

rendezése, a fiataloknak az eddiginél nagyobb mértékű bevonása a jövőkutatásba és közös tudományos kiadványok megjelentetése is szerepelt.

A 2007-2010 között „Magyarország 2025” címmel – akadémiai támogatással – készült nagyszabású előrejelzés során kidolgozott módszertani megközelítés irányította a figyelmet arra, hogy magyar jövőkutatót is meghívjanak az Augur kutatásban való részvételre.

2013 decemberében hivatalosan is csatlakoztunk a globális Millennium Projecthez, megalapítva a Hungary Node-ot. Az együttműködés keretében részt vettünk a State of Future vizsgálatokban (elvégeztük a magyarországi SOFI vizsgálatokat) és Real Delphi kutatásokban.

Visszapillantás és előretekintés

Visszapillantva az elmúlt 50 évre, megállapítható, hogy a magyar jövőkutatók kutatási eredményei és publikációi azt mutatják, hogy a magyar jövőkutatás nemzetközileg is elismert eredményeket ért el. Gazdag kutatási és oktató munka áll a hazai jövőkutatók tudományos teljesítménye mögött.

Előretekintve, mindez nem feledtetheti azt, hogy munkánkat folytatni kell. Fejlesztendő a jövőkutatás tudománya és erősítendő a társtudományokkal való kapcsolata. Körvonalazandó hazánk társadalmi, gazdasági, technológiai és környezeti jövője interdiszciplináris és komplex szemléletben az új kihívásoknak megfelelően. Növelni szükséges a magyar társadalom jövőformáló erejét, erősíteni különösen a fiatalok jövőhöz való viszonyát. Fokozni szükséges az IT eszközök használatát a kutatásban és az oktatásban. Tudatossá kell tenni a távlatos, komplex szemlélet és a jövőkutatási módszerek elengedhetetlenségét a döntés-előkészítésben. Fokozni szükséges a jövőkutatási eredmények döntésalapozó szerepét és a jövőkutatási eredmények minél szélesebb körben való ismertté tételét és terjesztését.

A tudományos jövőkutatás a jövővel való foglalkozás egyik síkja. Helyének, szerepének stabilizálása nemcsak a jövőkutatási eredmények tudományos értékétől, nemzetközi elismerésétől és más tudományágak befogadó készségétől függ, hanem attól is, hogy milyenek a kutatómunkát kísérő tevékenységek, mint pl. a jövőkutatási eredmények átláthatósága, a kutatási eredmények gyakorlatba átültetése, és az, hogy a jövőkutatás hogyan épült be „állandó lakóként” a különböző szintű oktatási rendszerekbe.

Felhasznált szakirodalom

- Ayres, R. U. (1969): *Technological Forecasting and Long-Range Planning*. New York: McGraw Hill Book Company
- Baade, F. (1961): *Versenyfutás a 2000. évig*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Bartha Zoltán – Tóthné Szita Klára – Sáfrányné Gubik Andrea (2013): *Intézményi megoldások, fejlődési modellek*, Budapest: GNR Szolgáltató és Kereskedelmi Bt
- Besenyei Lajos (2018): A hazai prognosztika 50 éve. In: Nováky Erzsébet – S. Gubik Andrea (szerk.): *A múltból átívelő jövő. VIII. Magyar (Jubileumi) Jövőkutatási Konferencia: 50 éves a magyar jövőkutatás*, Budapest, 2018. november 14-15. Konferenciakötet. Győr: Palatia Nyomda és Kiadó Kft., 55-64. o.

-
- Benedek András – Nováky Erzsébet – Szűcs Pál (1986): *Technológiai fejlődés az oktatásban*, Budapest: Tankönyvkiadó
 - Besenyei Lajos – Gidai Erzsébet – Nováky Erzsébet (1977): *Jövőkutatás, előrejelzés a gyakorlatban*. Módszertani kézikönyv, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
 - Besenyei Lajos – Gidai Erzsébet – Nováky Erzsébet (1982): *Előrejelzés – Megbízhatóság – Valóság*, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
 - Bóna Ervin (1980): *Magyar jövőkutatási munkák*. Bibliográfiai összeállítás hazai magyar szerzők jövőkutatási munkáiból 1979 végéig, Budapest: MTA Filozófiai Intézet
 - Bóna Ervin – Gábor Éva – Sárkány Pál (eds.) (1983): *Future Research in Hungary*, Budapest: Akadémiai Kiadó
 - Clarke, A. C. (1968): *A jövő körvonalai*. Budapest, Gondolat
 - Flechtheim, O. (1968): Warum Futurologie? *Futurum*, 1.
 - Flechtheim, O. (1945): Teaching the Future. *Journal for Higher Education*, 16. pp. 460-465.
 - Fodor Judit – Haraszthy Ágnes – Schmidt Ádám irányításával (1976): *Jövőkutatási fogalomtár*, Budapest: Akadémiai Kiadó
 - Fourastié, J. (1965): *Les 40000 heures*. Paris: Gonthier – Laffont
 - Fromm, E. (1999): „Father of Futurology”. *Berlinische Monatsschrift Heft*, 3/99 (in German). Berlin: Edition Luisenstadt: pp. 50–57.
 - Gábor Éva (szerk.) (1976): *A kívánt jövőtől a lehetséges jövőig*, Budapest: Gondolat
 - Gidai Erzsébet (1990): *Jövőalternatívák. A társadalmi-gazdasági fejlődés előrejelzésének lehetőségei*, Budapest: Akadémiai Kiadó
 - Gidai Erzsébet – Tóth Attiláné (2001): *Bevezetés a jövőkutatás elméleti és módszertani kérdéseibe*, Budapest: Arisztotelész Kiadó
 - Hideg Éva (2012): *Jövőkutatási paradigmák*, Budapest: Aula Kiadó Kft
 - Hideg Éva (2014): A jövőkutatás oktatása Magyarországon. In: Hideg Éva – Nováky Erzsébet – Tóthné Szita Klára: *A magyar jövőkutatás történeti alapjai. Jövőelméletek 20*. (Sorozatszerkesztő: Hideg Éva) Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem Gazdaságföldrajz és Jövőkutatás Tanszék, 34-50. o.
 - Hideg Éva – Nováky Erzsébet – Tóthné Szita Klára (2014): *A magyar jövőkutatás történeti alapjai. Jövőelméletek 20*. (Sorozatszerkesztő: Hideg Éva) Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem Gazdaságföldrajz és Jövőkutatás Tanszék
 - Hoós János (1996): *Konjunktúrakutatás*, Budapest: Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem
 - Jantsch, E. (1967): *Technological Forecasting in Perspective*. Paris: OECD
 - Jungk, R. – Galtung, J. (1969): *Mankind 2000*. Oslo: Universitetsforlaget
 - Kahn, H. – Wiener, A.J. (1967): *The Year 2000: A Framework for Speculation on the Next Thirty-Three Years*. New York: The MacMillan Company
 - Korán Imre (1980): *Világmodellek. A Római Klub jelentéseitől az ENSZ kezdeményezéséig*, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
 - Kovács Géza (1970): *Nagy távlatok és a tervezés*, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
 - Kovács Géza (1975): *A jövő kritikus elágazási pontjai*, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó

- Kovács Géza (1979): *Jövőkutatás és társadalmi tervezés*, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Kovács Géza (1999): *Jövőkutatás Magyarországon – múltja, jelene és jövő-alternatívái. In: Magyarország az ezredforduló után* (szerk. Gidai Erzsébet, Nováky Erzsébet, Tóth Attiláné) Budapest: MTA Jövőkutatási Bizottság, 3-19. o.
- Kristóf, T. (2006): Is it possible to make scientific forecasts in social sciences? *Futures*, 38(5), pp. 561-574.
- McHale, J. (1969): *The Future of the Future*. New York: G. Braziller
- Morgenstern, O. (1928): *Wirtschaftsprognose – Eine Untersuchung ihrer Voraussetzungen und Möglichkeiten*. Wien: Verl. von J. Springer
- Nováky Erzsébet (ed.) (1991): *Developing Environmental Strategies through Futures Research*, Budapest: Ministry for Environmental and Regional Policy
- Nováky Erzsébet (szerk.) (1992): *Jövőkutatás*, Budapest: Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem
- Nováky Erzsébet (szerk.) (1995): *Káosz és jövőkutatás*, Budapest: Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem
- Nováky Erzsébet (szerk.) (2008): *Változás és jövő*, Budapest: Püski Kiadó
- Nováky Erzsébet (szerk.) (2010): *Magyarország 2025*. Tanulmánykötet a Magyarország 2025 című akadémiai kutatás alapján, Budapest: Gazdasági és Szociális Tanács
- Nováky Erzsébet (2014): A magyar jövőkutatás 45 éve. In: Hideg Éva – Nováky Erzsébet – Tóthné Szita Klára: *A magyar jövőkutatás történeti alapjai. Jövőelméletek 20.* (Sorozatszerkesztő: Hideg Éva) Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem Gazdaságföldrajz és Jövőkutatás Tanszék, 6-33. o.
- Nováky Erzsébet (2018): A magyar jövőkutatás történelmi léptékben. In: Nováky Erzsébet – S. Gubik Andrea (szerk.): *A múltból átívelő jövő. VIII. Magyar (Jubileumi) Jövőkutatási Konferencia: 50 éves a magyar jövőkutatás*, Budapest, 2018. november 14-15. Konferenciakötet. Győr: Palatia Nyomda és Kiadó Kft., 41-53. o.
- Nováky Erzsébet – S. Gubik Andrea (szerk.): *A múltból átívelő jövő. VIII. Magyar (Jubileumi) Jövőkutatási Konferencia: 50 éves a magyar jövőkutatás*, Budapest, 2018. november 14-15. Konferenciakötet. Győr: Palatia Nyomda és Kiadó Kft.
- Nováky Erzsébet – Tóth Attiláné (szerk.) (2012): *A Jövő és 2012*, Budapest: Arisztotelész Kiadó
- Nováky Erzsébet – Hideg Éva – Kappéter István (1994): *Future orientation in Hungarian society*, *Futures*, 26(7), pp. 759-770.
- Nováky Erzsébet – Varga Viorica Ramba – Kalas Kószegi Mária (eds.) (2001): *Futures Studies in the European Ex-Socialist Countries*, Budapest: Futures Studies Centre Budapest University of Economic Sciences and Public Administration
- Simai Mihály (2016): *A harmadik évezred nyitánya – A zöld fejlődés esélyei és a globális kockázatok*, Budapest: Corvina Kiadó
- Sipos Béla (1985): *Vállalati árelőrejelzések*, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Son, Hyeonju (2015): The History of Western futures studies: an exploration of the intellectual traditions and three-phase periodization, *Futures*, 47(1) pp.
- Tóth László (1995): *Globalizáció és regionalizáció*, Szeged: JATE

HULLÁM István – TÓTH Attiláné

A felsőoktatásban résztvevők jövőképének változása 2008 és 2018 között

2008-ban a Magyarország 2025-ben című kutatás tervezésekor fontosnak tartottuk, hogy az akkor 20 év körüli egyetemi, főiskolai hallgatók gondolatait összegyűjtsük egy olyan következő korról, amelynek során ők a társadalom életében húzó korúak lesznek, amikor a társadalom gazdasági, politikai életének, kulturális területének fontos feladatait fogják ellátni. Kérdőívet készítettünk és azt budapesti és vidéki felsőoktatási intézmények hallgatói töltötték ki. Kíváncsiak voltunk arra, hogy 2008-ban hogyan látják a tudományok szerepét a jövőben (két kérdés vonatkozott erre). Az elmúlt században megváltozott a gazdaság és a társadalom kapcsolata a tudományokkal, ami abban fejeződött ki, hogy a feltalálások már a század közepére, a próbálkozások helyett a tudományos eredményekre támaszkodva születtek meg. Ez a változás gazdasági életben a fejlődés lehetőségét hordozta. Megszerettük volna tudni, hogy azok, akik már a tudományok és a gazdaság szoros kapcsolatának korában születtek, mit gondolnak: ez a kapcsolat erősödik, vagy szinten marad. Megkérdeztük, hogy számítanak-e valami változásra az emberek társadalmi gondolkodásában, a társadalmi problémák befogadásában. Mint tudjuk a jövő, a fenntartható fejlődés megvalósítása érdekében a társadalom tagjainak aktív, innovatív közreműködésére van/lesz szükség. A válaszaikat megadott alternatívákra támaszkodva jelezheték. A harmadik témaként megkérdeztük, hogy magánéletüket milyenek képzelik el 2025-ben (ehhez a kérdéshez nem adtunk semmilyen támpontot.) A kérdőívek tartalma és a megkérdezés módja is vita eredménye volt, és úgy véljük, fontos kérdéseket feszegettünk egyszerű és jól átlátható rendszerben.

A 2008-as évek előtt az egyértelműen érvényesülő globalizáció körül sok vita volt, az indokoltságáról, a céljairól, a területeiről, a területek fontossági sorrendjéről és mértékéről stb. Láthatóvá vált, hogy olyan gondjai vannak a világnak, amelyek csak nemzetközi összefogással oldhatók meg. Sok konferenciát tartottak, elsősorban a környezet védelmének közösségi felelősségéről, a szegénységről stb. Az itt nem részletezett problémák és viták a társadalom minden tagja felé azt üzenték, hogy változnia kell a különböző tudományok fontossági sorrendjének is a 20. századhoz viszonyítva. A kétezres év körül nem teljesen függetlenül a globalizációtól egy másik fontos folyamatnak is lehettünk tanúi, ez pedig a társadalom atomizálódása, az egyén jelentőségének felértékelődése. Ez változásokat ígért szintén a tudományok kapcsolatrendszerében, és úgy véltük, változást fog hozni az egyének viselkedésében, a társadalomhoz, a többi emberhez, a családhoz való viszonyában, a társadalmi problémák iránti érzékenységben is.

A 2008-as válaszokból megállapíthattuk, hogy egyrészt világosan látják a 20 év körüli korosztály megkérdezettjei a problémákat, de nem érzékelik azt, hogy a problémák megoldásához a közös, együttes cselekvés vezethet el. Legalább is akkor a válaszokat így értelmeztük. A magánélet területén egy idillikus jövő jelent meg, megkérdőjelezhetetlen boldogság a családban, szép gyerekek és az ő esetükben a karrier és család fontosságának sorrendjében, a terveik szerint, a család elsőbbsége fog érvényesülni (Magyarország 2025. 2010. 471. o.).

A 2018-ban végzett kutatás során, amely már kitekintést vett célba a 2050-es évekre, kutatói kíváncsisággal elhatároztuk, hogy ugyanazzal a kérdőívvel felmérést végzünk megint, szintén a felsőoktatás hallgatói között. A 10 év különbséggel megtartott felmérést hasonlítjuk most össze. A változatlan kérdőívvel, azonos társadalmi körben, végzett felméréssel 2018-ban az volt a célunk, hogy keressünk hasonlóságokat, esetleg változásokat a korosztály véleményében.

Fontos megemlíteni, hogy 2008-ban és 2018-ban is a válaszolók különböző felsőoktatási képzésben vettek részt, közgazdászai, műszaki tudományokkal foglalkozók, bölcsészek is találhatóak a megkérdezettek között.

A kérdőív első és második kérdése a válaszadók nemére és korára vonatkozott.

A 2018-ban a megkérdezettek korosztálya bővült, a 10 évvel ezelőttihez viszonyítva, abban az értelemben, hogy 20 évnél fiatalabbak (18 és 19 évesek) és 30 év körüliek is válaszoltak a kérdésekre. 2008-ban egységesebbek voltak korukat tekintve. 2008-ban 147 szabályosan kitöltött kérdőív alapján készítettük az összefoglalót, 2018-ban 170 megkérdezett válaszolt. A nők és férfiak feladata társadalmi vitatárgya lett az elmúlt 10 évben, ezért fontosnak tartottuk most számszerűen kimutatni a nemek megoszlását, vagyis ebben az évben 93 nő és 77 férfi válaszolt. Sajnos, ilyen adatot 2008-ban nem rögzítettünk, annak ellenére, hogy volt erre vonatkozó kérdés akkor is.

A harmadik kérdés

Az iránt érdeklődtünk, hogy az elkövetkezendő 20 évben, a megkérdezettek szerint, mely tudományok területén várható olyan felfedezés, amely az emberiség fejlődésére jelentős hatással lesz. Előzetesen felsoroltuk a véleményünk szerint szóba jöhető tudományterületeket, és adtunk lehetőséget arra, hogy bővítsék a sort. A 9 megjelölt tudomány közül 2008-ban a számítástechnika (129), biológia (121), műszaki tudományok (112) és a csillagászat (101) magas szavazatszámmal kiemelkedett a többiekhez fűzött remények közül (a zárójelben levő számok a kapott szavazatokat jelölik). Észre lehet venni, hogy nemcsak kiemelkednek ezek a tudományterületek a többi közül, hanem nagyon kicsi a szavazat különbség közöttük. 2018-ban is ugyanezeknek a tudományoknak a hatásától várják a fejlődést, és még a sorrendben sem történt változás. Talán a kapott szavazatok számában némi elbizonytalanodást vehetünk észre: a számítástechnika (156), biológia (115), műszaktudományok (99), csillagászat (75). A műszaki tudományok és különösen a csillagászat a válaszadók számához viszonyítva sokkal kevesebb szavazatot kapott, mint 2008-ban. Sőt, ha maradt is a csillagászat a legfontosabb tudományok között negyediknek, de a 2008-ban „kivívott rangját” például a számítástechnikához viszonyítva nem tudta megőrizni. Nem történt jelentős változás a többi tudomány megítélésében sem. 10 alatti szavazatot kapott, ugyan úgy, mint 2008-ban az etika, a szervezés és vezetés tudomány, a szociológia és a politikatudomány, csupán a közgazdaságtan kapott 15 pontot. Így most is, mint 10 évvel ezelőtt, meg kell állapítanunk, hogy a társadalomtudományoktól nem számíthatunk jelentős hatásra. Megdöbbenő, hogy az elmúlt 10 év társadalmi eseményei sem hívták fel a figyelmet a társadalomtudományok, mint például a politika tudományok, vagy a szervezés és vezetéselmélet stb. jelentőségére, és arra, hogy a jövő az emberek viselkedésétől, a megszervezett környezetvédelemtől, etikai értékeinktől és azok tudatos védelmétől függ elsősorban.

A felmérés során a társadalomtudományok teljes mértékű háttérbeszorulása nem érthető az egyetemet éppen végzők szakszerinti megosztását figyelembe véve sem. Az Oktatás Hivatal adatai szerint 130 ezer hallgató járt 2017-ben olyan szakokra, amelyek összesített neve: társadalomtudomány. Ide tartozik a szűkebb értelemben vett társadalomtudomány, a jogi képzés, a humán tudományok területéhez tartozó szakok, valamint gazdasági és irányítási képzés. Ezzel szemben, csak összehasonlításként említjük, hogy mérnökképzésben, szintén 2017-ben, 55 ezren vettek részt. (Oktatási Hivatal 2017.) Ha a fiatalok körében majdnem 2,5 szer többet választják a társadalomtudományi képzést a mérnökihez viszonyítva, akkor egy biztos, hogy úgy vélik saját jövőjük szempontjából is hasznos, biztosan felhasználható ismerteket szerezhetnek ott. Nem az okoz értetlenséget bennünk, hogy a műszaki jellegű ismerteknek és a természettudományoknak nagy jelentőséget tulajdonítanak, hanem az, hogy ha a társadalomtudományokat, amelyekre ilyen sokan elhatározták, hogy az életüket építik, ennyire nem tartják, össztársadalmi szempontból, a jövőt befolyásoló tényezőnek.

Megemlíttük, hogy nemcsak hazánkban ilyen népszerűek a társadalomtudományok a felsőoktatásban, hanem az Európai Unióban is. Háromszor többen választják a társadalomtudományokat képzésük területéként, mint mérnöki tudományokat. (Eurostat 2015.)

Lehet, hogy nem alaptalanul arra következtetésre kell jutnunk, hogy a társadalomtudományi képzés során nem kerül kiemelésre és magyarázatot nem kapnak a hallgatók arra vonatkozóan, hogy a szakmájuk ugyan nem számszerűsíthető formában, de jelentős szerepet fog játszani a jövőben. Több olyan kiadvány van, amelyek a társadalomtudományok valamelyik területének újdonságaival, új módszerekkel foglalkoznak. Jelentős nemzetközi szakemberek írásait is tartalmazzák, a területen dolgozók egyéni eredményeit is népszerűsítik, de csak szakmai körökben érnek el hatást, mert ezekben a körökben forognak a kiadványok. Érdekes, hogy a széles közvélemény keveset tud például a menedzser szakmának a tényleges feladatairól, a céljáról és eredményeiről.

Mivel az etika egyrészt a vallásokhoz, másrészt a filozófiához „tartozik”, így a mindennapi jelentőségéről kevés szó esik, pedig jelentős változások történtek a moralitás területén. A 20. század végén és a 21. század elején világossá vált, hogy a fenntartható fejlődés biztosításáért a társadalom együtt, közösen vállalhat felelősséget. A felelősség megosztás értelmezése kapcsán kiderült, hogy nemcsak az embernek emberhez való viszonyát lehet etikailag megítélni, hanem szükség van az ember természetéhez való viszonyának erkölcsi értelmezésére is. Mivel a jövőre hatással van nemcsak az, amit megteszünk, hanem az is, amit elhanyagolunk, vagy az érdekeket helytelenül csoportosítva szándékosan elmulasztunk. Ebben az esetben az elővigyázatosság elvét megsértve etikai problémák halmazát zúdíthatjuk magunkra, közben visszafordíthatatlan károkat okozhatunk.

A társadalomtudományi területeknek, ismereteknek meg kellene találni a modern infokommunikációs csatornákon az ismeretek népszerűsítésének módját annak érdekében, hogy a jövőért végzett tevékenységek eredményesebbek legyenek, az emberek értsék, hogy mi a jelentősége a politikai befolyásolásnak, a tudományos tájékoztatásnak és a közösség jövőjéért végzett tevékenységek (túl, a jelentőségét elismerve, a személgyűjtésen és a fa ültetésen) több támogatást kapjanak a lakosságtól.

A negyedik kérdés

A negyedik kérdésben arról érdeklődtünk, hogy a válaszadók szerint mely interdiszciplináris területen várható jelentős, az emberi élet alakulására hatással levő változás? 15 tudományterületet soroltunk fel, amelyek között, rangsor nélkül, többet is választhattak, és lehetőséget adtunk arra, hogy újabb területeket jelöljenek meg. 2008-ban legtöbb szavazatot kapott öt terület: az energiagazdálkodás (97), biotechnológia (87), az orvostudomány (80), éghajlatkutatás (76) és a nanotechnológia (74). Megtalálunk egy középmezős csoportot is, 50 körüli szavazatokkal. Ilyen az infokommunikációs technológia, az automatizálás, a környezetgazdálkodás és a gyógyítástechnológia. A 2018-as szavazók szerint a fontossági sorrend a következő: az orvostudomány (130), a biotechnológia (94) a gyógyítástechnológia (93), az automatizálás (92), az energiagazdálkodás és a nanotechnológia (mindkettő 90). Az utóbbi szavazásban is van egy erős középmezőny, de azon belül is nagy szavazati számok szerepelnek, így az infokommunikációs technológia (71) az úrkutatás (70), a többiek 50 alatti szavazatokat kaptak. A makrogazdaságtan összesen 3 szavazatot gyűjtött. Összehasonlítva a két felmérést hasonlóságot állapíthatunk meg abban, hogy most is szinte minden terület kapott, sőt nagyszámú szavazatot, ezzel ugyan úgy, mint 2008-ban a problémák szinte egyenlő jelentőségét jelölik. Jelentős változás, hogy az energiagazdálkodás az első helyről a hatodik helyre került, erre érdemes figyelni. Több oka is lehet ennek a sorrendváltozásnak. Egyrészt lehet, hogy az energiagazdálkodás pillanatnyi helyzetét úgy ítélik meg, mint ami nyugalmi állapotban van, jelentősebb változásokra nincs is szükség, elég az eddigi eredmények gazdaságos és racionális felhasználásáról gondoskodni.

Jelentős változás az, hogy az orvostudomány az összes többi tudományterülethez képest, és a szavazók számához viszonyítva is kiemelkedően sok szavazatot kapott. 170 egyetemista közül 130-an úgy vélik,

hogy az orvostudomány előtt állnak fontos feladatok, amelyeket sürgősen meg kell oldani. Az ember egészségével kapcsolatos feladatokat a legfontosabbnak tartják és ezen a területen várnak olyan eredményeket, amelyek befolyásolhatják az egyes ember életét. Az, hogy a jövőbeli elvárások között az egészségvédelem, az orvoslás kiemelkedő szerepet kapott aláhúzza az is, hogy a biotechnológia és a gyógyítástechnológia is nagyszámú szavazattal rendelkezik. Az a véleményünk, hogy az egészséggel való foglalkozás széleskörű elterjedése nagyon hasznos, azonban a társadalom és az egyén oldaláról is egészségtelen irányokat mutat a gyakorlatban. A kormány szabályozási politikája nem felel meg az egészségvédelem, a gondozás, a megelőzés, ápolás igényeinek, ugyan akkor az egyének hányódnak a különböző, kevés hatékonyságot biztosító (esetleg káros) megoldások között, erre sokat áldoznak. A problémának ez a felszíne, de sokkal mélyebb okok húzódnak meg a történések mögött. Az atomizálódott társadalomban az egyén súlytalanná válhat a hivatalos szervek, a társadalom teljes működése szempontjából. Ezt az egyén is érzi és ellensúlyozására önértékelésében kis energiával elérhető gyors változásokra vágyik, mint például 2 hét alatt 20kg-t tudjon fogyni egy pirula segítségével stb. Komoly életmódbeli tervezést, amely étrendbeli és testkultúrában bekövetkező átalakuláshoz vezetne, kevesen vállalnak. Káros hatása van annak is, hogy a tudományosság biztosítása ezen a területen nem mindig sikerül. Azon kívül, hogy ez káros az egyénre nézve, de káros, sajnos, a tudományok társadalmi megbecsülésének, megkérdőjeleződik a tudományok megbízhatósága.

Már a 2008-as felmérés esetében is megemlítettük, hogy a kiemelkedő szavazatszámot kapott interdiszciplináris tudományterületek mellett a középmezőnybe tartozók alapvetően említésre méltó szavazatszámait általában azt jelenti, hogy szinte minden területen jelentős fejlődés várható, vagy szükségeltetik. Érdekes, hogy ez kifejeződik a 2018-as felmérésben még azzal is, hogy a sztár területek kicserélődtek, de 2008-ban fontosnak tartott területek közvetlenül az újak sarkában maradtak (a szavazatszámokat tekintve). Ebből az derül ki – véleményünk szerint, sőt a válaszadók véleménye szerint is – hogy csak nőtt a nagyon fontosnak tekinthető és megoldásra váró gondjaink mennyisége és minősége.

Elgondolkodtató, hogy a fenntartható fejlődés szempontjainak rendszeres ismertetése és konkrét feladatok megfogalmazása, megszervezése, elvégzése sok ember részvételével történik, ennek ellenére a környezetgazdálkodás témája (2008-ban és 2018-ban is) csak a középmezőnyben szerepel, mint a jövő szempontjából közepesen fontos interdiszciplináris tudományterület.

Az ötödik kérdés

Az ember személyiségében várható változások iránt érdeklődtünk az ötödik kérdésben. 2008-as felmérés eredményét tanulmányozva elsősorban arra figyeltünk fel, hogy a válaszadók nagy többsége (96%) úgy gondolta, hogy az ember ellentétes tulajdonságokat fog egyesíteni. Ez úgy fejeződött ki, hogy a megkérdezettek ellentétes tulajdonságokat húztak alá a válaszaikban. Például többször előfordult, hogy a társadalmi és természeti értékvédő tulajdonsággal együtt aláhúzták a passzivitást is. 2018-ban ez másként merül fel, körülbelül a válaszadók 40-40%-a gondolja úgy, hogy a jövő emberét a passzivitás, az önzés, a követő gondolkodásmód fogja jellemezni, illetve ennek fordítottja. Nagyon kifejező az, hogy a természet iránti morális javulásban reménykednek sokan (60 szavazattal) és ugyanakkor mások szerint a természet iránti morális romlás fogja jellemezni az embereket 20 év múlva (59). Nagyon elgondolkodtató, hogy megdöbbenően kevés szavazatot kapott 2018-ban az altruista viselkedés (2), az autonóm viselkedés (11), valamint kevesen várják, hogy a társadalom demokratizálódva hatással lesz az ember demokratikus gondolkozására (23), szintén kevesen bíznak abban, hogy a társadalomban népszerűvé válik a természeti és társadalmi értékek védelme.

A hármas és négyes kérdésekre adott válaszokból azt láthatjuk, hogy a válaszadók tudják, hogy sok feladat áll az emberiség előtt, de ezeknek a megoldásával kapcsolatban nem gondolják, hogy a társadalomtudományoknak, a közösség szervezésének, az etikának szerepe lenne. Az ötödik kérdésre adott válaszok összhangban vannak ezzel. Úgy vélik, hogy a jövő embere nem fog foglalkozni a

társadalmi problémákkal. Lehetséges, hogy ennek oka egyszerűen az, hogy valóban nem ismerik fel az összefüggéseket, de lehet az is, hogy ennyire rossz véleményük van a jövő emberéről, mert látják a passzivitás térhódítását. Lehetséges egy harmadik értelmezése is a problémának, de ez sem megnyugtató. Lehet, hogy úgy vélik az egyes embernek a társadalom fejlődése területén nincs feladata. Vannak és lesznek olyan emberek, akiknek ezzel foglalkozniuk kell, a többiek pedig majd élvezik az eredményeket, vagy elviselik, ha negatívan hat rájuk. Hasznos lenne a válaszadók egy részével megvitatni ezt a problémát. Mindegy is, hogy mi az oka a jövő emberére vonatkozó megdöbbenően negatív, és 10 év alatt megdöbbenően romló véleménynek, nem megnyugtató abban az értelemben, ha figyelembe vesszük, hogy a világ előtt a fenntarthatóság feladatai állnak, amelyek közösségi tevékenységet követelnek. (Környezet és társadalom közös jövője 1994)

A hatodik kérdés

Az utolsó, a hatodik kérdés így hangzott: írja le 8-10 mondatban: 20 év múlva hogyan fog élni, mi lesz a legfontosabb az életében, hol és hogyan fog dolgozni, hogyan tölti majd a szabadidejét! A válaszok feldolgozása sok időt követelt. Mivel semmilyen megkötést, szabályozást nem hirdettünk ehhez a kérdéshez az egyéni válaszok tartalmi és fogalmi különbözősége mellett az egyéni írásmódtól a fogalmazás furcsaságain keresztül sok nehézség sújtotta az elemzőt. Érdemes volt ezt vállalni, mert az itt olvasottak egységesítették a kérdőíveinkre adott válaszokat. Erre a kérdésre adott válaszok megerősítették az előző kérdésekre adott és megdöbbenést okozó képet.

A válaszok a várankozásnak megfelelően színes részleteket tartalmaztak, egyedi megfogalmazásokat, mégis kirajzolódott egy általánosnak tekinthető tendencia.

Először azokat a sajátosságokat érdemes megemlíteni, bár kevesen nyilatkoztak így, amelyek nem az egyedi életre vonatkoznak. Öten határozottan megemlítették, hogy az elkövetkező 20 évben az égvilágon semmi sem fog változni a világban, a társadalmunkban, ennél is kevesebben fogalmazták meg, hogy szerintük 20 év múlva olyan világ lesz, amit el sem tudunk ma képzelni. Említésre méltó, hogy egy válaszoló alternatívákat felsorolva válaszolt, gondolva a társadalmi változásokra, azok mértékére, és az életére gyakorolt hatásukra.

Úgy vélik, hogy a tanulás és a szakmai előmenetel következtében 20 év múlva az elérhető eredményeket (vágyaikat) megvalósítják. A válaszolók negyede saját, sikeres vállalkozását fogja vezetni. (Többen meg is említették a vállalkozás szakterületét is, gyermek készségfejlesztőtől a minőségi pálinka előállításán keresztül, a kávé szaküzleten át az esemény szervezőig a legkülönbözőbb terveket fogalmazták meg.) Ez jelentős változás a 2008-as felméréshez viszonyítva, akkor, kevesen (3) említették meg, hogy életüket saját vállalkozásukra szeretnék építeni. Ez azt jelenti, hogy 2018-ban a tanulmányukat végzők nem a társadalmat szervező és irányító rendszerben, nem is az állami és jelentős magán vállalatok keretei között kívánnak dolgozni, hanem saját erejükre támaszkodva a magánszférában igyekeznek majd megtalálni a boldogulást, a biztonságot és anyagi jólétet.

Azok közül, akik nem tervezik, hogy saját vállalkozást alapítsanak a jövőbeli munkájukkal kapcsolatban, többen úgy vélik, hogy egy multinacionális vállalatnál vezetői beosztást fognak elérni, magas fizetéssel, amely az egész család anyagi jólétének alapját jelenti majd. Az ilyen tervekkel rendelkezőkhöz viszonyítva kétszer annyian megelégednek ugyanilyen vállalatnál a középvezetői pozícióval, de olyan fizetéssel, amelynek segítségével biztonságos megélhetést tudnak nyújtani a családjuknak.

10-en határozottan írták azt, hogy külföldre mennek dolgozni és családotól áttelepülnek.

Az egyik legfontosabb problémának tartják, hogy sikerüljön majd a munkát és a családi életet összehangolni. Sokan bíznak magukban és a családtagjaik támogatásában és biztosak a sikerben, ezen a területen is. Érdekes, hogy határozottan kiemelik, hogy persze egész életük során legfontosabb lesz számukra a családjuk. Ez a mondat azonban megszabja az összehangolás menetét, vagyis első a család

és csak azután jön a munka, szakma, hivatás. A probléma ott keletkezik, hogy a család fenntartásához szükség van arra a pénzre, amit a munka során megkeresnek. Feltűnő, különösen a férfi válaszolók körében, hogy egyesszámban beszélnek a család eltartásáról. Úgy véljük, hogy ez az egyik árulkodó pont, amely azt mutatja, hogy nem gondolták át a leírt jövőképüket a modern időknek megfelelően. A mai időkben és a jövőben is a (kis) családban (remélhetően) két kereső lesz (ha a családi élet megfelel annak a harmóniának, amiben reménykednek). Boldog családi élet ennek az egyenjogú két kereső embernek az összehangolt együttműködésen nyugszik. Az ilyen válaszok igazolják, hogy a sztereotípiák túlélhetik érvényességi idejüket. A megkérdezettek olyan korban születtek és nevelkedtek, amelyben a szüleik, anyjuk és apjuk is dolgozott, anyjuknak is volt szakmája, sőt sok esetben ez még a nagyszüleikre is érvényes volt, mégis „meggondolatlanul” megjelenik előttük egy olyan kép, amely nem ma, hanem már közel 70-80 éve nem valós.

Néhányan említik, hogy ha vállalatnál dolgoznak majd, akkor is sok szabadidőre lesz szükségük, esetleg otthon dolgoznának, vagy remélik, hogy a rugalmas munkaidő megvalósítható lesz. (Érdekes, hogy míg sok országban a részmunkaidő vagy az otthoni munka formája megszokott, itt a kérdőív kitöltésekor csak négyen említették, hogy a megszokott munkarendhez képest más formában szeretnék a munkaidőt eltölteni. A vállalkozások gyakori megjelenésében benne van az is, hogy így maguktól függenének és jobban be tudnák osztani a nap 24 óráját -erre tettek többen utalást.)

A 2008-as felméréssel kapcsolatban meg kell említeni, hogy a munka, a munkahely, sőt az egyéni karrier sokkal kisebb jelentőséggel szerepelt a válaszok között, mint most 2018-ban. Akkor kiemelkedően a család jelentette az élet központját és nem szerepelt anyagi eltartása, mint probléma.

Határozott mondatokban fogalmazta meg a válaszolók 60%-a, hogy a család jelenti majd a legfontosabb tényezőt az életükben. Néhányan a gyerekek számáról is nyilatkoztak, általában 2-3 gyereket terveznek, ennél senki sem írt többet. Senki sem gondol arra, hogy esetleg egyedül kell majd nevelnie a gyerekeket, mindenki teljes családban gondolkodik. A családdal kapcsolatban a biztonságot, a boldogságot és harmonikus életet fogják elérni. A gyermekeiket mindig támogatják, segítik, (persze megfelelő keretek között, hogy ne érezzék tehernek, vagy beavatkozásnak – ezt többen kihangsúlyozták!) A házastársuk szerető párjuk lesz. Minden szabadidejüket a családdal fogják tölteni, esetleg barátokkal. A közös időben színházba mennek, kirándulni, játszanak, zenét hallgatnak, olvasnak, együtt. A családi élet egyik legfontosabb programjának a külföldi utazásokat tekintik. Úgy vélik az élmény nagyon fontos az ember életében. Kirándulásaik és külföldi útjaik során a gyermekeiket a természet szeretetére nevelik majd.

A családi boldogság keretét a családi ház jelenti majd a válaszadók 40%-a esetében. Többen nagy házat említenek, mások a házzal kapcsolatban a kert meglétét tartják fontosnak. A ház leginkább vidéken lesz, de többen elképzelhetőnek tartják a házukat egy nagyváros perem kerületében. A szabadidő eltöltésével kapcsolatban a kert gondozása többször felmerül. A kertben termelt zöldségek fontosak a táplálkozás szempontjából (nem anyagi okokból, hanem a megfelelő minőség miatt). Hatan arról írnak, hogy a kutyát fontosnak tartják az életükben, de említésre kerülnek más állatok is, amelyek hozzá fognak tartozni az életükhöz.

Az egészséges táplálkozást és az egyéni egészségvédelmet nagyon fontosnak tartják. Ezzel kapcsolatban a sportolást tervezik rendszeres szabadidős tevékenységnek. Többen fogalmaznak így vagy ennek megfelelően: az egészségünkért majd mindent megteszek, vagy, mindenek felett az egészség a legfontosabb. A sportolást legtöbb esetben csak általánosan említik. Vannak (nagyon kevesen!) akik, most is sportolnak, azok abban reménykednek, hogy azt 20 év múlva is tudják folytatni.

A család ellátásával kapcsolatban a nők válaszaiból kiderül, hogy a klasszikus házimunka jelenti majd a napi tevékenységük egy részét. Nagyon ritkán, 2-3 esetben merült fel, hogy esetleg a technika olyan fejlett lesz, hogy a házimunka sokkal kevesebb időt vesz majd igénybe, mint most. Egy válasz szólt a

befőzésről is. A férfiak esetében többen hivatkoznak arra, hogy szabadidejüket hobbijukkal kívánják elverni, de hogy az pontosan mi, arról csak egy válasz szólt. Ebben olvasható, hogy repülőgépekkel kíván foglalkozni hobbi szinten a mai 20 éves válaszadó.

Csak hárman említik határozottan, hogy egyedül kívánnak élni, kényelmi okokból (nem hangsúlyozták ki, hogy a karrierjük miatt). Egy valaki volt, aki kijelentette, hogy számára a karrier a legfontosabb.

Összesen hárman említették meg, hogy 20 év múlva a szüleik nyugdíjasok lesznek, és mivel úgy tűnik a nyugdíjrendszerben változások lesznek, ezért számítanak arra, hogy majd támogatni kell őket, de ha erre anyagilag nem lesz szükség, akkor is a szüleikkel való kapcsolat hozzá fog tartozni a családi életükhöz. Arra viszont 10-en tértek ki, hogy ők maguk nyugdíjasok lesznek 20 év múlva és erre fel kell készülniük az elkövetkező években. Többen megemlítették, hogy anyagilag tervezik előkészíteni a nyugdíjas éveiket, volt, aki részletesen beszámolt arról, hogy hol építik azt a házat, vidéken, ahol majd idős korukat töltik. Nyugdíjas korukban is továbbra a család jelenti majd a tevékenység fő területét, így például az unokákkal fognak foglalkozni.

Olyan munkát, amelyért nem fizetnek csak egy valaki tervez, még hozzá kórházban, és egyéni döntés alapján. Többen megemlítik, hogy részt akarnak majd venni a környezetvédő mozgalmakban, ezt igen fontosnak tartják, erre fogják figyelmeztetni a barátaikat, munkatársaikat. Természetesen ebben a családjukkal együtt vesznek majd részt.

Az így kirajzolódott jövőkép teljes összhangban van az 5. kérdésre adott válaszokkal. Ebben arról érdeklődtünk, hogy milyenek lesznek majd az emberek. Az 5. kérdésre adott válaszok 40-50 %-a szerint egy követő gondolkodású, elfogadó és önző emberekből álló társadalom lesz 20 év múlva. A kertes házaikban élő, a szabadidejüket a házimunkával, kertimunkával töltő emberek nagy tömege megfelel egy passzív társadalomnak. A gond az, hogy a társadalmi problémáktól magát távontartó emberek tömege negatívan hathat a társadalom fejlődésére. Jelenleg és általában is pozitívnak tekinthető családközpontú tervek és vágyak megnyugváshoz vezethetnek minket. Fogalmazhatunk úgy, hogy lám a fiatalok akármilyen értékeket képviselnek most, de alapvetően, életcéljuknak elfogadják a legfontosabb értékeket és azok szerint kívánnak élni. Természetesen ezt nagyon fontosnak tartjuk, de gondolni kellene, az emberiségre, a körülöttünk élőkre és figyelembe venni azt, hogy a céljainkat teljesen magányosan nem tudjuk megvalósítani, ehhez egy közösség együttes munkája, véleménye és akarata kell.

Pár fős család (a felmérés szerint maximum 3 gyerek, az összesen 5 fő), mint elsőrendű közösség, sőt zártsága miatt leginkább egyedülinek tekinthető, az egyén lelkivilágára is rossz hatással van. A gyermekek fejlődésére, tehetségük feltárására, későbbi életük kapcsolatrendszerének megtalálására túl szűk kereteket biztosít egy befelé forduló család. Az elzárkózó család számára az esetenkénti segítség sem érkezik meg a környezetből. A család a fejlődés, a nyitottság, az egyéni érdekek kialakulásának hátteret biztosíthat, de nem lehet veszteség nélkül az egyedüli területe.

Sajnos a két felmérés összehasonlítása alapján összefoglalóan elmondhatjuk, hogy nem fedeztünk fel olyan változást, amely arról szólna, hogy az elmúlt 10 évben a fiatalok körében elterjedt volna annak meglátása, hogy az összefüggések megfigyelésének egyre nagyobb lesz a jelentősége, ha megakarjuk őrizni helyünket a társadalomban, a világban, a természeti környezetben.

Javaslatok

A felmérés tanúságai alapján javasoljuk, hogy az oktatás során a valósághoz közeli problémákról kapjanak információt a fiatalok. Az itt felmerült problémákat nem az egyetemi években kell tisztázni, hanem minél előbb, néhányat talán már óvodás korban másokat a későbbiekben. Szó sincs arról, hogy katasztrófákkal, negatív jövőképekkel rajzoljunk fel számukra megrázó, sokkoló jövőt, de a valós helyzet ismerete nélkül, vagy attól tudatos elzárkózás oda vezethet, hogy az életet csalódások sorozata

fogja számukra jelenteni. Ha megvédjük gyermekeinket, fiataljainkat attól, hogy tisztába legyenek az esetleg rájuk váró nehézségektől, vagy attól, hogy tisztába legyenek azok véletlenszerű, vagy esetenként törvényszerű fellépésétől, akkor a legnagyobb válságba sodorjuk őket.

Ha úgy véljük, hogy ez az idealisztikus jövőkép azért jellemző a ma 20 év körüliekre, mert ez reakció a jelen viszonyokra, remélik, hogy ők meg tudják majd valósítani azt, amiben most egyáltalán nincs részük és amire vágnak, akkor viszont a bajt nem a jövőben kell keresni, hanem a jelenben, magunkban, akik most a társadalom szervezésének a feladatát látjuk el. Nem szabad ezen probléma mellett, mint elhanyagolható mellett elmenni.

Az oktatás számára is komoly tanulságokkal szolgál a felmérés. A hármas, négyes, ötös kérdéscsoporttal kapcsolatos válaszok alapján az oktatás célját újból át kellene gondolni. Fontos lenne, hogy mindenki számára világos legyen az, hogy a műszaki és természettudományok mellett jelentős szerepe van a társadalmi életben a társadalomtudományoknak is. Valamint tisztázni kell, hogy senki más nem tudja a jövőnket létrehozni, csak mi. Ha mi emberek nem veszünk részt a jövő formálásában, akkor az objektíve értékkövetés nélkül fog bekövetkezni.

A javaslatunk második része a jövőkutatóknak szól. A szép mosolyért, az optimisták bólogatásáért ne adjunk meg olyan jövőképet, amelyről már most tudjuk, hogy nincs az a folyamat, az az erő, ami azt, csak úgy egyszerűen 20 év múlva az akkori nemzedékek elé rakná.

Felhasznált szakirodalom

- *Eurostat Statistics Explained 2015.* <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary-education-statistics/hu> (letöltés 2019. február 9.)
- *Környezet és társadalom közös jövője* Az ENSZ Környezet és Fejlődés konferenciáján elfogadott „Feladatok a XXI. századra” című program áttekintése és megvalósításának első eredményei. Fenntartható Fejlődés Bizottság 1994.
- Nováky Erzsébet (szerk.): *Magyarország 2025.* Gazdasági és Szociális Tanács Budapest 2010. 471-475.o.
- Oktatási Hivatal adatai 2017.
www.oktatas.hu/felsooktatas/kozerdeku_adatok/felsooktatasi_adatok_kozzetetele/felsooktatasi_statistikak (letöltés: 2019. február 10.)

GÁSPÁR Tamás

A munka világa az általános iskolások jövőképében

Bevezetés mint problémafelvetés

A változási életciklusok alapján a 2040-2050 közötti időszak nagy jelentőségű lehet. A logisztikus modellben a hosszú 20. századot és ebben a globális kornak tekintett időszakot fokozatosan új korszak váltja fel, amely erre az időszakra válik dominánssá (Gáspár, 2011; Antalóczy-Gáspár et al., 2016). A változás nemcsak a társadalmi együttélést, az értékeket stb. érinti, hanem ezek anyagi alapjait is. Egyfelől a technológiai változás az elmúlt évtizedek érési folyamatait követően robbanásszerűvé vált, és minőségileg új módon szerveződik, amivel, beleértve a társadalmi hatásokat is, az Ipar 4.0 fogalomkörben széleskörűen foglalkoznak már kutatók (Mueller-Chen-Riedler, 2017; Roblek-Mesko-Krapez, 2016; Bauer et al., 2015). Mindez egy változó foglalkozási-tevékenységi struktúrát is magával hoz. A FastFuture kutatói áttekintették, hogy 2030-ig a mai foglalkozások közül melyek válnak meghatározóvá, és milyen új tevékenységek kialakulása látható már ma (Talwar-Hancok, 2010).

Másfelől, ugyanakkor, társadalmilag egy új generáció nő fel, akik 2040-re a gazdaságilag aktív népesség meghatározó részévé válnak. Ők a mai kisiskolás korosztály, akik sok mindenben eltérnek az előző korcsoportoktól, az úgynevezett Z illetve Alfa generáció határán állnak, a munka világát minden bizonnyal egészen másként élik meg, és lényegesen átalakítják (Turner, 2018; Bencsik-Horváth-Juhász, 2016; Reis, 2018).

Ebben a helyzetben a mai iskoláskorúaknak a pályaválasztást egy még nem ki nem alakult világhoz kell igazítaniuk, másfelől a világhoz való viszonyukat az általuk érzékelhető jövőimpulzusok, elemek, csírák alapján formálják. Mindennek következtében nem mindegy, hogy a kisiskolás gyerekek, akik az egyik legérzékenyebb és legképlékenyebb korban vannak, mit érzékelnek a világból, és hogy reagálnak erre.

A szakirodalom egy része a pályaválasztást dinamikusan szemléli, folyamatnak tekinti egy életút modell keretében, ahol kicsi kortól kezdve gyűjti az ember a későbbi választását befolyásoló tényezőket. Vannak, akik ezeket a hatásokat a születés előtti időkre, az előző generációk (szülők, nagyszülők) körülményeire is kiterjesztik (Papula, 2008). Ebben a megközelítésben az első időszak a pálya adaptáció kora, ahol a gyerekek főként a szülők érzelmi beszámolóí alapján alakítják ki az első élményréteget a munka világával kapcsolatban (Csirszka, 1987). Továbbá, a kisiskolás gyerekek képesek már különbséget tenni a munka és a játék között az értékek, az eredményesség, a hatékonyság alapján, annak ellenére, hogy a kettőnek sok közös jellemzője van a nagyfokú összpontosítástól az együttműködés és verseny helyzetekig (Szilágyi, 2005).

Ugyanakkor a kisiskolás korúaknak még koránt sincs kialakult önképük, önismeretük, ami a pályaválasztás feltétele (ez 18 év körül vagy az után kezd megszilárdulni), és a korábbi generációknál a differenciált érdeklődés sem volt jellemző 14 éves korig (Völgyesy, 1976). A korai életpálya kutatásokban Super a 4-10 éves kort a fantázia fázis szakaszának találta, ahol a gyerekek az egyes foglalkozásokat még mint szerepeket játsszák el. Ginzberg 11 éves korig találta meghatározónak, hogy a gyerekeknél a vágyak és gyakorlati megfontolások nem válnak szét, és a „mi leszel, ha nagy leszel” kérdésre sztereotíp válaszokat adnak az érzelmi kötődés alapján: rendőr, orvos, tűzoltó, tanár, stb. (Brown-Brooks, 2002).

Mindezek alapján formálódnak a fő kutatási kérdések: milyen képe van a mai alsó tagozatos gyerekeknek a munka és a foglalkozások világáról; illetve a gyorsuló világban változik-e a Z és Alfa generáció esetében az eddig jellemző életpálya szakasz látásmódja?

A kutatás módszere, menete

Jelen tanulmány bevezető abba a kutatásba, amely a 8–9 illetve kontrollként 14–15 éves korúakat vizsgálja a munka világában illetve jövőjében. Pályaorientációs nap keretében a Budapest, 18. kerület egyik állami általános iskolájának 3. és 8. osztályait vizsgáltuk. A vizsgálat kidolgozásában részt vett Pataki Istvánné, a lebonyolításban Horváth Mária, magyar szakos tanár.

A vizsgálatban két osztály, abban 25 illetve 19 gyerek vett részt, 15 (8) fiú és 10 (11) lány. A kutatás módszere és lebonyolítása a 8–9 illetve a 14–15 éves gyerekek korosztályához igazodik. Három tanítási órát vett igénybe, amelyekben módszerkombinációt dolgoztunk ki: megfigyelés, fókusz csoportos irányított beszélgetés, interjú, képi alkotás és futures drama formájában. Mindkét esetben előkészítés és belső képi alkotás előzte meg az alkotást. A 8. osztály a képi alkotás és a futures drama helyett fogalmazás formájában készítette el belső képét, ahol a következő szempontoknak kellett szerepelnie:

- a jövőbeni életkor
- a munka pontos megnevezése, leírása
- technikai eszközök, amivel a munkát végzi
- a környezet leírása, ahol és milyen körülmények között dolgozik
- a társas környezet bemutatása: kikkel, milyen kapcsolatban dolgozik
- a munkavégzéshez szükséges képességek
- a munka célja

A 8–9 évesek vizsgálatának három szakaszos lebonyolítása a következőképpen zajlott le.

1. Első óra. Foglalkozások a múltban, jelenben, jövőben

Célja a ráhangolódás, a meglévő ismeretek felszínre hozása, rendszerezése és a munka világába való áttérés, mozgatórugóinak tisztázása.

1. Ráhangolódás

1.1 Bevezető közös éneklés: Hallod-e te kis kovács (Gryllus Vilmos), A juhásznak jól van dolga (népdal), Bohóc (Gáspár Tamás és Katona Bori „versrajzdala”).

1.2 Megbeszélés:

- Mi a közös a dalokban? (foglalkozások).
- Hogy adja vissza a dal a munka jellegét, hangulatát?
- Milyen emberi tulajdonságok kellene az említett munkákhoz, foglalkozásokhoz?
- A bohóc vajon dolgozik-e? Miért? Mi a munkája?

1.3 Közös gyűjtés: mi a célja a munkának, a foglalkozásoknak. Miért kell dolgozni?

2. Foglalkozások gyűjtése és rendszerezése.

A gyerekek szabadon gondolnak, választanak egy foglalkozást és felírják a kiosztott kártyára!

2.1 Drámajáték: Amerikából jöttem, híres mesterségem címere... Néhány tanulót kiválasztunk, akik eljátsszák a foglalkozást, a többieknek ki kell találni. Célja a foglalkozások karakterének kiemelése (mitől kéményseprő a kéményseprő, vadász a vadász vagy kertész a kertész), megfigyelése és felismerése.

2.2 Kártyák rendszerezése. Megkérjük a gyerekeket, hogy a kártyáikat gyurmanccsal rögzítve helyezték el a táblán. Döntsék el, melyik csoportba tartoznak: Volt (már nem létező), Van (ma jellemző), Lesz (még nem létező)! Várható, hogy a kártyák egy része nem egyértelműen besorolható. Ennek felmerülését meg kell várni, és a csoporttól kérni megoldási lehetőségeket.

2.3 Minden padosor kap néhány kártyát, amelyen szintén foglalkozások vannak. A kártyák: (volt) vándorköszörűs, kerékgyártó, sorompóőr, jeges; (van/lesz) informatikus, pénzügyi tanácsadó, úrhajós; (lesz) testrészkészítő, memóriabővítő sebész, időskori wellness tanácsadó (a jövőbeli példák forrása Talwar, 2010)

Csoport megbeszélés: mi lehet(ett) a munkájuk. Ismertetik az osztállyal és elhelyezik a táblán a többi kártya közé.

Megbeszélés:

- Miért kerültek a foglalkozások különböző helyekre?
- Mi az oka, hogy régiak eltűnnek, mások hosszú ideig megmaradnak vagy újak kialakulnak? Vannak olyanok, amelyek mindig léteztek és valószínűleg létezni fognak? Miért?
- Mi a legfőbb mozgatórugója, célja az összegyűjtött foglalkozásoknak? Melyik esetben játszik nagyobb szerepet a közösség segítése, szolgálata vagy az öröm, önmegvalósítás? Egyértelműen el lehet dönteni? Miért térnek el a válaszaink?

2.4 Vélemény-vonal.

Utasítás: Idézd fel, hogy szüleid hogy érzik magukat a jelenlegi munkájukban. Mennyiben hoz ez nekik örömet? Készítsetek magatokból egy vélemény vonalat. Az ajtó az egyik vége, azt jelenti, hogy nagyon rosszul érzi magát, de a kereset miatt dolgozik az adott helyen, az ablak a másik vége, az öröm, ha boldog a munkájában és ez az öröm a családra is kisugárzik. Helyezd el magad a mérőn, állj arra a helyre, ahogy te érzed.

Három mérést végeztünk: anya munkája, apa munkája és közös házi munka hangulata.

II. Második óra. Képi kifejezés

Szünet és sok mozgás után a második óra a képi ábrázolást hívta segítségül a munka világának feltérképezéséhez. A gyerekek 8-9 éves korban még nem gondolkodnak fogalmi szinten, szóban pedig még korlátozottan fogalmazzák meg a bennük lévő gondolatokat, érzéseket. A képi világban, főként a belső képek világában azonban otthonosan mozognak és rajzaik, azok tartalma, színezése, arányai, szerkesztése – a megfelelő interjúval kiegészítve – jó tükröt ad a munka világról.

1. Felvezető, ráhangoló képek vetítése foglalkozásokról.

Megbeszélés:

- Miről ismerhető fel a foglalkozás? (ruha, szerszám, mozgás, környezet stb.)

Célja: a gyerekek lecsendesítése, a befelé fordulás elősegítése. Továbbá motivációk, beindító ötletek a foglalkozások azonosításához, a technika kiválasztásához képzőművészeti alkotások bemutatásával.

2. Befelé fordulás, kapcsolat a belső képekkel, érzésekkel és ezek világával.

A gyerekek becsukják a szemüket, és a kutatás vezető segítségével képzeletbeli utazást tesznek a jövőbe, amikor már felnőttek. Megfigyelik, hogy hol vannak, mikor, milyen környezetben, kikkel, mit csinálnak, mivel foglalkoznak, és milyen érzések kapcsolódnak ehhez.

3. Képi alkotás

Visszatérés a jelenbe. A gyerekek kinyitják a szemüket, és a lapon az általuk választott eszközökkel elkészítik az átélt képet! A vizsgálatnak fontos része a tesztviselkedés: hogyan áll neki a gyermek a munkának, mennyit várakozik, javít, mennyi időt tölt vele, milyen sorrendben rajzol, fest, milyen érzések tükröződnek rajta stb.

4. Adatfelvétel

A gyerekek megfordítják a lapot. Közösén, lépésenként néhány információt írat rá a kutatás vezető:

- Pontosan mit csinálsz a képen? Mi a tevékenységed?
- Mi a célja a munkádnak? A pénzkereset, mások segítése – egy közösség szolgálata – vagy az öröm, önmegvalósítás (ezeket a gyerekek korábbi válaszai alapján választjuk ki, lásd 1.3)? Több válasz is adható, a legfontosabb kerüljön legelőre.
- A rajzoló neve (fiú – lány)
- Életkor
- Anya, apa mit csinál, mi a foglalkozása?

Célja a tevékenység pontos meghatározása a gyerekek kifejezéseivel, feltárni a munka világában ennek mozgatórugóit, ezek nemek vagy más szempontok szerinti különbségeit. Annak vizsgálata, hogy hat-e a szülők foglalkozása a gyerek jövőbeli elképzeléseire, illetve a gyerekek hogy fogalmazzák meg szüleik tevékenységét.

5. Összehasonlítás, benyomások gyűjtése

A gyerekek visszafordítják a lapot. Körbe járnak a teremben és szemlélődnek, megnézik a többiek munkáit.

Megfigyelési szempontok:

- melyik tetszik ezek közül? Miért?
- Melyik esetben találod valaki foglalkozását meglepőnek? Miért?

Célja benyomások, élmények gyűjtése a következő drámajátékhoz. Mások gondolatainak, elképzeléseinek megismerése, kapcsolódási pontok kialakítása a saját belső és külső képekkel.

III. Drámafoglalkozás

Célja az, hogy a felmerült elképzelésekből és élményekből a gyerekek csoportosan egy foglalkozás-szenáriót alkossanak meg. Ennek megjelenítésére legalkalmasabb a futures drama, amely mozgások, helyzetek, szereplők és viszonyaik, hangulat, eszközök stb. együttesében mutatja be a jövő munkavilágát a gyerekek elképzeléseiben.

1. Rendrakás, csak a rajz marad az asztalon.

Koncentrációs gyakorlatok. Miután a gyerekek már fáradtak, célja a figyelem visszaterelése és koncentrációja.

2. Beszélgetés a körbejárás tapasztalatairól, a motivációkról és a foglalkozások-tulajdonságok, képességek kapcsolatáról.

- Hová helyeznéd el a táblán már fent lévő foglalkozások között azt, amivel a jövőben foglalkoznál?
- Milyen megfigyelést tudsz tenni az osztály jövőbeli választásairól?

3. Bemelegítő mozgásos, páros gyakorlatok.

Néma tükörjáték. Szemmel kommunikáció, hívás, taszítás. Értetted-e a jelet? Beszélgetés, hangsúly számokban (természetes számok sorolása, úgy hogy az párbeszéd legyen, kérdés, felelet, vélemény, tiltakozás, csodálkozás stb.)

4. Csapatok kialakítása.

Többféle szempont szerint történhet. Kerülhetnek azok egy csapatba, akiknek hasonló vagy egymáshoz könnyen kapcsolható tevékenységük jelent meg a rajzban. Lehet olyat, ahol éppen a nagyon különböző foglalkozásokat soroljuk egy csoportba, és ezek interakciójából kell foglalkozás-szenáriót alkotni. Jelen kutatásban ez utóbbi módszer jelent meg.

5. Feladat: egy jövőbeli munkahely, tevékenység kitalálása, megalkotása a csapattagok rajzmunkái alapján, amelyet egy rövid jelenetben eljátszanak.

Szerepeket és eszközöket (jelmezeket, hangszereket, egyéb eszközöket) szabadon lehet használni. A csapatok húznak egy papírkártyát, amelyen egy mondat van. Ennek a mondatnak el kell hangoznia a jelenetben. Ennek célja főként az, hogy átsegítse a gyerekeket az alkotás első nehézségén. A szokásos mondatok szokatlan helyzetben való elhangzása általában vicces, ami segíti az alkotást és a jelenet eljátszásával kapcsolatos izgalmakat. Arra vigyázni kell, hogy a tételmondat ne váljon dominánssá: ne az határozza meg a foglalkozást és a drámajátékot a rajzon megjelölt tevékenységek rovására.

6. Megadott időkorlátban való felkészülés után a gyerekek bemutatják az előadásokat egymásnak.

7. Záró beszélgetés.

Hogy érezted magad? Milyen észrevételeid vannak? Rövid visszajelzések a többi csapat részéről: mi tetszett a jelenetben? Mi volt szokatlan? Záró közös éneklés.

A kutatás eredményei

Az 1. számú táblázat rendszerezetten foglalja össze a felvezető részben a 3. osztályos gyerekek által írt és az általunk adott (nagy betűkkel szedett) foglalkozásokat. Az egymás alatt szereplő munkaformák sorrendje nem pontosan a táblaképet követi, hanem az egymáshoz közel álló foglalkozások kerültek egy csoportba. A sorrend nem tükröz értékrendet vagy válaszadási gyakoriságot.

A gyerekek által megjelölt foglalkozások alapvetően a jelenhez kötődnek, leginkább azokhoz, amelyekről tapasztalatuk van, hallottak róluk vagy a szülők foglalkozása. Amelyeket mesék vagy történetek alapján vissza tudtak vetíteni a múltba, ott is megjelennek. Érdekes, hogy a fodrást a

múlthoz is kötik, a vadászt viszont csak a jelenhez. A jövő irányába csak a programozó jelenik meg, a távolabbi jövőbe nem írtak és helyeztek munkaformákat.

A megfogalmazott foglalkozások jól meghatározható munkaformák – szemben a tanácsadói, szervező jellegű munkákkal –, világos karakterrel és tevékenységgel. Sok közöttük a közszolgálati jellegű munka, ugyanakkor megjelennek a média és a kor által kínált tevékenységek – filmsztár, focista.

Az általunk adott foglalkozásokat általában nem ismerték, de ki tudták következtetni, és tájékozottan helyezték el az időrendben. Figyelemre méltó, hogy míg az idézett nemzetközi kutatásban az informatikus, úrhajós a jelen világ munkaformája, ezt a gyerekek a jövőre is kivetítik. Ugyanakkor a 2020-ra, 2030-ra prognosztizált meghatározó foglalkozásokat – testrész készítő, virtuális tanár, időskori wellness tanácsadó – már a jelenben is érzékelni vélik.

1. sz. táblázat: Foglalkozások az időszalagon

VOLT		VAN		LESZ
JEGES	FODRÁSZ – 3	VADÁSZ – 2	PROGRAMOZÓ	MEMÓRIA BŐVÍTŐ SEBÉSZ
KERÉKGYÁRTÓ	SZAKÁCS	ÁLLATORVOS – 2	INFORMATIKUS	
VÁNDORKÖ- SZÖRŰS	ÉPÍTŐMÉRNÖK	MÉRNÖK	ÚRHAJÓS	
SOROMPÓÓR	TANÁR	RÉGÉSZ	VIRTUÁLIS TANÁR	
		PALEONTOLOGUS	TESTRÉSZ KÉSZÍTŐ	
		BIOLÓGUS	FOGTECHNIKUS	
		MESTERLÖVÉSZ	IDŐSKORI WELLNESS TANÁCSADÓ	
		TÚZOLTÓ		
		RENDŐR		
		ÜGYVÉD		
		PÉNZÜGYI TANÁCSADÓ		
		SZÍNÉSZ – 2		
		FILMSZTÁR		
		FOCISTA – 2		
		MENHELY VEZETŐ		

Forrás: a válaszadások alapján saját szerkesztés

A bevezető beszélgetés egyik kérdése arra vonatkozott, hogy miért változnak időben a foglalkozások. A gyerekek erre két fő okot láttak. Egyrészt a technológia, technika változását, ami kiváltja a régi munkaigényes foglalkozásokat (egyik fiú megfogalmazta az elektromosság korszakkváltó jelentőségét).

Fontos volt, hogy felvetődött a mai technológiai forradalom által kiváltott robotizáció-automatizáció egyik fő társadalmi kérdése, a rutin fizikai munka kiváltásával felszabaduló idő egyéni és társadalmi hasznossága: „mit fogunk mi csinálni, ... ülünk a tévé előtt?” Az időszalag másik okának azt fogalmazták meg, hogy az életmód megváltozása miatt változnak a munkaformák (pl. háborúk – kard, kovács).

A bevezető rész bohóc dala abba az irányba terelte tovább a gondolkodást, hogy vajon mi a célja a munkának, miért is dolgoznak az emberek. Erre a kérdésre élénken reagáltak a gyerekek és a válaszaikban alapvetően három ok-csoportot fogalmaztak meg (nem ezekkel a szavakkal): (1) pénzkereset a saját élet fenntartásához; (2) a közösség segítése, feladat ellátása, szolgálat a munkamegosztásban; (3) öröm, önmegvalósítás. Nagyon pontosan megéreztek, hogy a munka mint pénzkereseti szükséglet, mint a társadalmi munkamegosztásban elfoglalt szolgálat és mint alkotó tevékenység, önkitaljesítés nem feltétlenül esnek egybe.

Ehhez kapcsolódóan megkértük őket, hogy egy élő véleményvonalban jelezzék, hogy szüleiknél – pontosabban először az anyánál, majd az apánál, végül az otthoni munkában – mennyire érzik az öröm tényezőt (a nem dolgozó anya vagy apa gyermeke a helyén maradt, nem vett részt a mérésben). Az első mérésnél (anya) a többség középre helyezkedett, három-négy gyerek elkülönülten magasabb és egy elkülönülten alacsonyabb értéket jelzett. A leginkább figyelemre méltó az volt, hogy a második mérésnél, az apák munkájának örömtényezője lényegesen magasabbnak mutatkozott: a csoport egyharmada jóval előbbre sorolta magát, a „tömeg” a pozitív oldal első negyedében tömörült össze. Hárman voltak csak, akik hátrébb mentek a sorban (egyik apuka például hosszan munka nélkül volt, kényszerűen talált egy szakmájától távol álló munkát). Figyelemre méltó továbbá, hogy a véleményvonal két széle változatlan maradt.

A harmadik vélemény az otthon végzett közös munkára vonatkozott. A kérdésben a közös munka is benne volt, a gyerekek leginkább ezt hallották meg, a saját érzésüket állították vélemény vonalba, nem a szülőkéét, ezért az előző mérésekkel ez nem összehasonlítható. Figyelemre méltó ugyanakkor, hogy a legtöbbször végez otthoni munkát, sőt ezek egy részét kimondottan kedveli. A leggyakoribb válasz a kreatív munkához kapcsolódott: főzés és az ehhez kapcsolódó terítés (és mosogatás). Másodsorban a (söprés és) felmosás hangzott el.

A kutatási program második részében egy előkészítő szakasz után rajzokat készítettek a kisebb gyerekek, amelyben saját foglalkozásukat jelenítették meg egy általuk meghatározott jövőbeli időpontban. Kontroll kérdésként a lap hátára rögzítettek néhány információt. A 8. osztályosok fogalmazást írtak a belső képeikről. Mindezek rendszerezett összefoglalását mutatja a 2. és 3. táblázat, ahol a rajzok és válaszok illetve a fogalmazások a nemek illetve a megjelölt életkor szerint vannak sorba rendezve.

2. táblázat: 8–9 éves gyerekrajok a jövő foglalkozásáról

Neme	Felnőtt életkor	Foglalkozás	Anya mai foglalkozása	Apa mai foglalkozása	Cél 1	Cél 2	Cél 3
F	19	kézilabdázó	?	?	öröm		
F	19	? színész	? (közép-európai készletgazdálkodási menedzser)	? (adatbázis elemzési vezető)	öröm		
F	20	színész	tanár	tanár	öröm		
F	20	számítástechnika	kozmetikus	informatikus	öröm		
F	22	programozó	vámügyintéző	elektroműszerész	segíteni	öröm	
F	25	? amit apa (számítástechnika)	tanító	?	amit apa		
F	25	focista	autó értékesítés	szerelő	öröm		
F	26	építész	htb	informatikus	öröm		
F	28	filmsztár	?	buszvezető	öröm		
F	30	focista	italgyártó cégnél	?	öröm		
F	30	rendőr	irodai munka	bútorkészítő	öröm		
F	30	(paleontológus, vadász)	?	online értékesítés	öröm	segíteni	
F	30	tervező	pénzügy	informatikus	pénz	öröm	
F	32	ügyvéd	adószakértő	műsorkészítő	öröm		
F	38	csillagász	htb	?	öröm		
Átlag	26,26667						
L	18	főzés	?	raktáros	öröm		
L	19	lovász	tanár	asztalos	öröm		
L	20	fodrász	fűtések	autószerelő	öröm		
L	20	fodrász	? (gyártói, hegesztőüzemi minőségirányítási rendszerek, minősítése, tanúsítása)	riasztó szerelő (biztonságtechnikus)	segíteni	öröm	
L	27	állatorvos	masszőr	masszőr	segíteni	öröm	pénz
L	28	modell	htb	italnagykereskedelem vezető	öröm		
L	29,5	tervező (lakás)	marketing	szerelő	pénz	öröm	
L	32	állatorvos	jóga oktató	motorok (értékesítő)	segíteni	öröm	pénz
L	32	lovász	péksütemény értékesítő	? (raktárvezető helyettes)	öröm		
L	36	tanító	gyógyszer értékesítő (klinikai specialista)	-	segíteni	öröm	
Átlag	26,22179						

Forrás: saját összeállítás (zárójelben a szülőktől kapott információk, ?=nem tudja)

3. táblázat: 14 éves fogalmazások a jövő foglalkozásáról

Nem	Felnőtt kor	Foglalkozás	Cél 1	Cél 2	Cél 3
F		pilóta	önmegvalósítás – beutazni a földet	pénz	
F	22	ügyvéd	segíteni		
F	24	belvárosi kávézóban felszolgáló	segíteni	pénz	
F	24	hálózatüzemeltető telekomm. cégnél elszakadt optikai vezetékek elromlott szerverek	öröm	pénz	segíteni
F	27	globális cégvezető technikai eszközök tervezése és gyártása	öröm, egyre magasabbra kerülni		
F	27	környezet védő			
F	30	tűzoltó	segíteni – emberi életek mentése		
F	30	filmrendező	öröm	pénz	
F	31	autószerelő	pénz		
<i>Átlag</i>	<i>26,88</i>				
L	19	fotómodell	öröm, címlapfotó		
L	25	lakberendező	segíteni – szebbé tenni mások otthonát		
L	25	színésznő film	öröm – megmutatni egy karaktert		
L	26	színésznő színházban	öröm		
L	27	kísérleti fizika	segíteni - hasznosnak lenni a világért		
L	29	belsőépítész	segíteni – más emberek álmainak megvalósítása		
L	30	utazási iroda ügyintéző	pénz	segítség	
L	30	utazási iroda	segíteni – segítség utazásban		
L	32	orvos műtételnél segédkezik, operál	segíteni – másokon segíteni		
L	32	tolmács, orosz politika, gazdaság	segíteni – kapcsolatépítés		
L	40	reklámtevékenység egy cégben vezető			
<i>Átlag</i>	<i>28,63</i>				

Forrás: saját összeállítás

Az alsós gyerekek a távoli érett felnőtt világukat átlagosan 26,2, a felsősök 27,7 éves korukra teszik. A mai világban ezek még a pályakezdés, pályakeresés éve, a fiatal felnőttkor világa. Az ő életükben azonban nagyjából a háromszorosa illetve kétszerese a mostani életkoruknak. A kisebbeknél az átlagos értékben nincs különbség a lányok és fiúk között, a szélső értékek is hasonlóak (18, 19–36, 38 év), és az értékek többsége a fiúknál és lányoknál is a 30. év körül mozog. A nagyobbaknál két évvel magasabb a lányok megfogalmazott felnőtt kora, jóval nagyobbak a szélső értékek is (19–40). Náluk is 30 év körüliek a leggyakoribb értékek, a fiúknál azonban ez inkább 25-27 év.

Nagyon érdekes, hogy míg az időbeli változás okaként a 8–9 évesek pontosan látták és megfogalmazták a technológia és ez által az életük szerveződésének változását, a jövőben gondolt foglalkozások teljes mértékben az időszalag szerinti jelen illetve kicsi részben a jelen és jövő közötti sávhoz igazodnak. Pedig ezek a foglalkozások a sajátjaik, így – a jövő egyes kategóriái szerint – nemcsak lehetségesek, hanem elfogadhatók sőt kívánatosak is. Hasonló a kép a nagyobbaknál is. A fogalmazásaikban nincs nyoma ma még nem létező tevékenységeknek, foglalkozásoknak. Sőt, munkájuk „konszolidáltabb”, mint a 8–9 éveseké, akik még szélsőségesebb, kalandosabb álmokat fogalmaznak meg (csillagász, paleontológus, vadász).

Markáns különbség van a fiúk és lányok rajzai és válaszai között a kis korcsoportban. A lányok a klasszikus szolgáltatási szektorban látják magukat, erős a gondoskodási jelleg: állatorvos, tanító, lovász (oktató, gyógyító), fodrász, főzés (a rajz alapján inkább otthoni főzés, mint éttermi szakácság), tervező. A modell az egyetlen, amely inkább az egyéni motivációkra épít, mint a közösségi szolgálatra. A foglalkozások maguk is alapvetően jelen orientáltak – a tervező esetében is a rajz leginkább lakberendezőt mutat. Ugyanakkor a választásaik tudatosabbak, a háttér információkból és az életkorukból adódóan a lányok érettebbek átlagban, mint a fiúk.

A fiúk válaszai és rajzai szélsőségesebbek. Néhányan vannak, akik nem tudták megmondani, hogy milyen tevékenységük lesz. A fiúk közel fele valamilyen sportot (főleg futball) jelölt meg, rendőr lenne vagy filmsztár (sic!). A rajzok és a beszélgetések alapján a „színész” is főként krimi, kaland, sorozat filmszínész. Ugyanakkor nagyobb fizikai vagy társadalmi térben mernek gondolkodni a fiúk: az előbbieket mellett programozóként, építészként, tervezőként, ügyvédként vagy csillagászként. Ez utóbbi foglalkozások erősebben jövőre orientáltak, mint a lányok választásai, ugyanakkor erősebb bennük a „kaland” motiváció, mint a lányoknál. A háttér információk ismeretében ezek a válaszok is közelebb vannak kisgyermek kor sztereotíp „hőseihez” (tűzoltó, rendőr, focista), kiegészülve a modern kor „hőseivel”, illetve a média által közvetített életformával, és többségében szerepeket, érzelmi kötődéseket mutatnak.

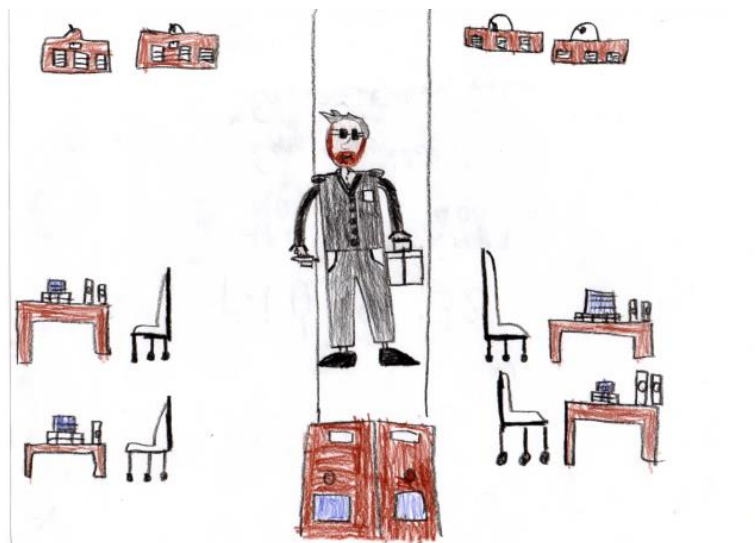
A 14–15 évesek körében ezek a sztereotíp minták elhalványultak. Bár a fiúknál erősebbek a gyerekkori álmok – pilóta, tűzoltó –, és a lányok utazási irodában vagy tolmácsként segítenek, illetve színésznőként, fotómodellként szerepelnek, a „vadász” és a „gyűjtögető” típusú tevékenységek keverednek: a fiúknál kávéházi felszolgáló, érzelmileg elkötelezett környezetvédő akad, míg a lányoknál is találunk elméleti fizikust, sebészt vagy reklám cégvezetőt. A gyerekek személyes ismeretében úgy tűnik, hogy a sztereotíp minták és a médiahatások helyét a gyerekek valós, kibontakozó személyisége veszi át egyre jobban.

A rajzok és fogalmazások alapján a konkrét tevékenységek mellett azt is nagyon érdekes volt megfigyelni, hogy milyenek a foglalkozások, tevékenységek körülményei: az (életkor alapján) 2040 körüli jövőbe helyezett foglalkozások illetve a jövőre orientált munkaformák mind a mai világ infrastruktúrájában és életmódjában jelennek meg. Az ügyvéd hivatszerű teremben van, asztallal, székekkel, számítógéppel és konnectorral, sőt a nagyoknál kizárólag könyvet használ a tudnivalókra (amikor ma már léteznek a tudástárat beszéd formájában is megjelenítő robotok). A tervező kézzel rajzol, illetve irodaházban dolgozik. A csillagász egy hatalmas, de klasszikus lencsés távcsőbe néz, és külön ajtó vezet az irattárba (sic!). A hálózatüzemeltető forrasztóval és blankoló fogóval dolgozik. Az autószerelő villáskulccsal dolgozik. Aki főz, nincsenek gépek körülötte, az építész szobában, asztalon tervez asztali számítógéppel, a rendőr klasszikus autóval és amerikai mintájú kalapban ellenőrzi a gyorsajtókat. A tanár frontálisan tanít egy mai osztályteremben – igaz, mosolyog és piros a szíve. A reklámtevékenységet asztalon, iratkötegek között végzi a vezető. Így ír a fogalmazásban: „...abban

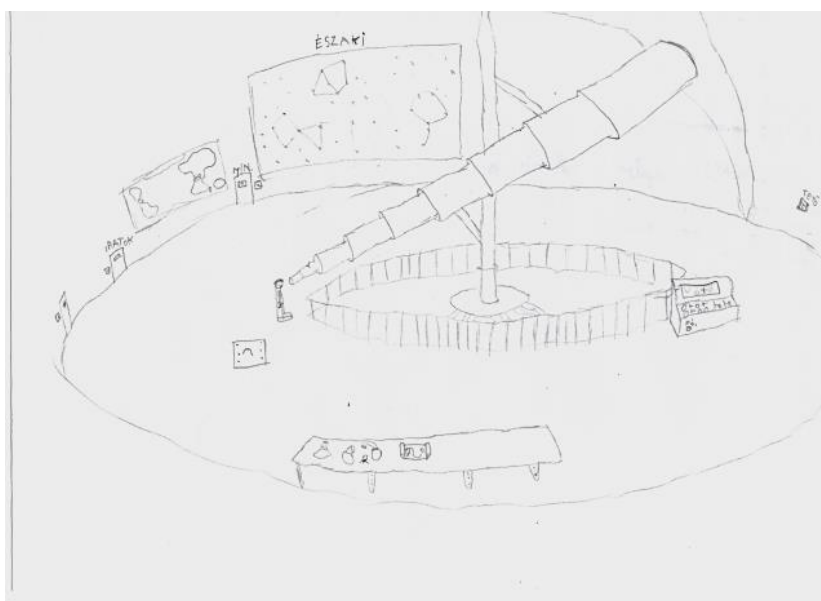
szinte biztos vagyok, hogy a környezetem, tehát az asztalom folyamatosan iratkötegek alá lesz rejtve, amik alól nem fog kilátszani az asztal lapja.”

A rajzolt emberek ruházata is teljes mértékben a mai világot tükrözi: vagy hivatali öltönyben vagy valamilyen „menő” ruhában látják magukat a gyerekek. Az ablakon nagyváros, felhőkarcoló látszik kinti világként, a lány tervező viszont kertes házban dolgozik. A fogalmazások is irodaépületeket, stúdiókat, labort, irodaházat, klasszikus színházépületet stb. írnak le. Mindezek a körülmények a kicsik esetében a koruknak megfelelő életpálya szakaszban természetesen, a nagyobbaknak azonban volna lehetőségük kiszakadni a jelen gondolati kereteiből.

1. ábra Példák a gyerekrajzokból



Fiú, „32 éves”, ügyvéd



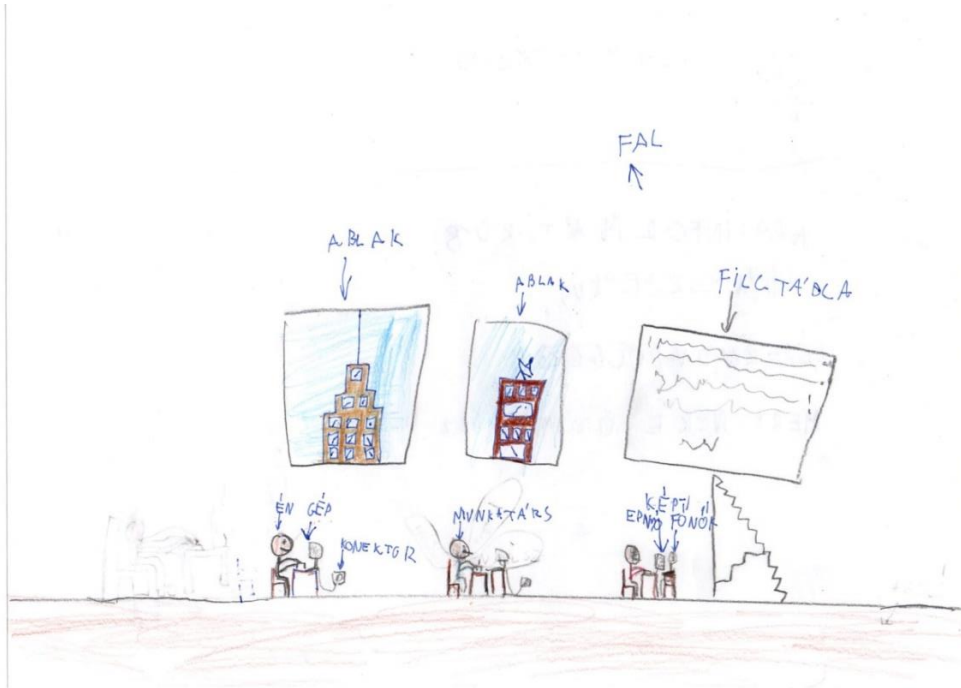
Fiú, „38 éves”, csillagász



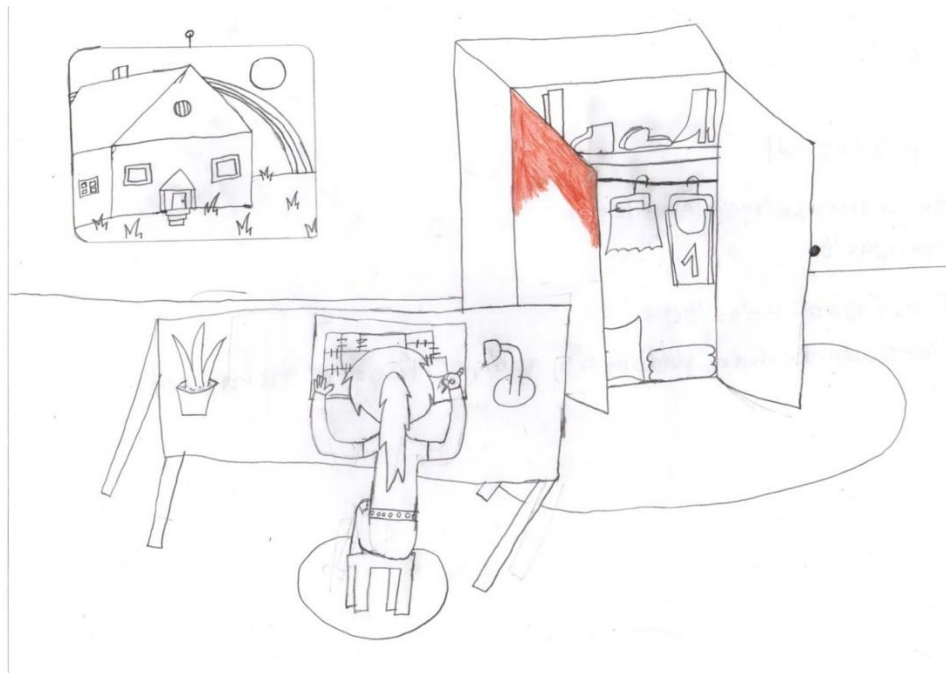
Lány, „32 éves”, kutyát gyógyít



Lány, „19 éves”, tanítja a lovas diákokot



Fiú, „20 éves”, számítástechnikus



Lány, „28 és fél éves”, tervező

Izgalmas várakozás volt, hogy mennyire befolyásolja a gyerekek elképzeléseit az otthon látott minta és mennyire ismerik ezeket. A kutatásban az látszott, hogy összességében nem meghatározó a szülők foglalkozása, a gyerekeknek önálló képeik vannak. A lányok esetében egyáltalán nincs összefüggés, a fiúk esetében az apa szerep, minta erősebb, főként a számítástechnikai-informatikai területen. A

gyerekek, ha ismerték, egészen pontosan meg tudták fogalmazni anya-apa tevékenységét; tíz esetben nem tudtak egyikre esetleg mindkettőre választ adni.

Jó volt látni ugyanakkor, hogy a gyerekek számára a munka világa nem szükséges rossz. A rajzok bár irodaházakat stb. mutatnak, de nem elidegenedett környezetben. A fogalmazásokban a munka fizikai és emberi környezete is mindegyik esetben békés, harmonikus, természetközeli, villamossal vagy tizenöt perc autózással elérhető a munkahelyek, amelyek tágasak, tele ablakkal.

Hasonlóképpen a foglalkozások választásában a 8–9 évesek esetében egyértelműen döntő motiváció a tevékenység öröme: első helyen a gyerekek négyötöde jelölte meg, de minden válaszban legalább a második helyen szerepel. Második legtöbb ok a segítség, hasznára lenni másoknak (16%). A pénz, létfenntartás motívuma összesen háromszor szerepel, egyszer az első, kétszer a harmadik helyen. Mindezt legnagyobb valószínűséggel az életkori sajátosság magyarázza, az érzelmi viszonyulás; a serdülőkor erősebb jövőtudata, jövőorientációja és realitása még nem jelenik meg (Jámbori, 2007). Érdekes ugyanakkor, hogy a 8. osztályos gyerekeknél sem a pénz dominált, ugyanakkor a második helyen többször megjelent (egyszer kizárólagosan az első helyen), de majd minden esetben a fenntartás felelősségét érző fiúknál. Náluk egyértelműen a közösségi munkamegosztáshoz való hasznos hozzájárulás, a „segítés” dominál. Nagyon jó volt olvasni, ahogy sok esetben ezeket megfogalmazták: „Az a célom, hogy tegyek valamit a világért. Hagyjak magam után egy maradandó nyomot.” (lány, kísérleti fizikus) „Nekem kigondolt célom, hogy a gyerekeink és az ő gyerekeik is olyan tiszta helyen éljenek, mint mi is egykor.” (fiú, környezetvédő) „A célom, hogy minél több emberen segítek, és hogy javítsam az egészségüket.” (lány, orvos) A beszélgetések alapján világos, hogy ezek nem (csupán) fiatalkori naiv és romantikus megfogalmazások. A felnövekvő generáció, lévén az első globális nemzedék, az információ tömeg és hozzáférés alapján jóval erősebb közösség tudattal rendelkezik, és fogja megkérdőjelezni a mai hatalmi és politikai-gazdasági struktúrákat (McCrindle-Wolfiger, 2010; Grail Research, 2011).

Az is fontos adat, hogy a nyolcadikosok a fogalmazásaikban nem fogalmaztak meg olyan képességeket, amelyek elérhetetlenek vagy újdonságok lennének a felnövekvő generációknak. Ugyanakkor a szakismeretek helyett egyértelműen pszichés képességeket emeltek ki: kitartást, erőfeszítést, átlátás-rendszerezést, kreativitást, felelősségtudatot. – Minden olyat, amelynek fontossága az oktatási-nevelési rendszerben egyre inkább előtérbe kell, hogy kerüljön.

A kutatás utolsó részében a 8–9 éves gyerekek csoportokat alkotva jeleneteket adtak elő: egy kártyán kapott vezér-mondat beiktatásával egy jövőbeli foglalkozást bemutató jeleneteket kellett létrehozniuk és eljátszaniuk. A csoportokban a gondolatok egymásra hangolódása, a kreatív feldolgozás különböző ütemben ment végbe, de minden csoport meg tudott fogalmazni egy jövő változatot. A bemutatott jelenetek, tevékenységek a következők voltak: emberi klónozás, áru-teletranszportálás, úrröpülő, időgép és főzőrobot (ami végül is mindenféle munkára képes).

Nagyon látványos volt, hogy a közös munkában a csoporttagok elszakadtak a rajzaikban eredetileg megfogalmazott munkáktól, és nem ezekből hoztak létre forgatókönyveket. Sokkal szabadabban jártak a jövőben, és bátrabban játszottak el olyan helyzeteket, technológiákat, amelyek még nem léteznek. Ugyanakkor mindegyik esetben ezek a jövőképek ismét „beleragadtak” a jelenbe, akárcsak a rajzok: az emberi klónozás egy berregő gép segítségével történt; a teleportáló gépen téglát szállítottak, amit normál telefonon rendeltek meg; az úrröpülőn raktár van és hagyományos fegyverek, és a különleges bolygón leszállva egy mai zászlót tűznek ki; illetve a főzőrobot – paprikás krumplit készít.

Következtetések

A közös értékelés szerint a gyerekek jól érezték magukat. Bár hosszú volt a kutatási projekt, motiváltak maradtak a végéig, és értékes információkkal szolgáltak a kutatáshoz.

A vizsgált 8–9 és 14–15 éves gyerekek körében nem erős a jövővel és a jövő munkájával való foglalkozás, a jelen vonzása domináns. A záró beszélgetésen is a kicsik többsége játéknak fogta fel a projektet, csak 6-an jelezték, hogy át is élték, kicsit a felnőtt világba kóstoltak bele. A távoli „felnőtt” jövőt 26-30 éves korra teszik. A nyolcadikosoknál már komolyabb a kérdés: a középiskolai felvételi éles váltás és sokkal közelebb hozza számukra a felnőtt munka világát. Mindezek valószínűleg elsősorban életkori sajátosságok, de nagy eltérések lehetnek. Módszertanilag a kicsiknél a futures drama nyitotta meg a gyerekeket a legjobban, de a kártyák és rajzok jelen-dominanciája mellett az őket leginkább elragadó munka-forgatókönyvek is tartalmaztak erősen a mai világot jellemző „kakuktkojást”.

A jövőre megfogalmazott foglalkozások esetében az alsósok esetében nagy különbség adódott a fiúk és lányok gondolkodásából, neveltetéséből, társadalmi mintáiból. A lányok válaszait szolgáltatás-gondoskodás jellegű, a jelenre figyelő munkák jellemezték a vizsgálatban, a fiúk szélsőségebbek, de tágabb fizikai és társadalmi térben gondolkodtak. A nagyobbaknál ezek az éles különbségek tompultak. A kiskori fiú-lány sztereotíp foglalkozási minták elhalványultak, és a saját személyiségüket tükröző, ahhoz közel álló foglalkozások kerültek inkább előtérbe.

A motivációk között a kicsiknél tevékenységből származó öröm volt a meghatározó: azért és azt dolgozom majd, amit szeretek. A véleményvonalban ugyanakkor megmutatkozott, hogy a szülők esetében nem teljesen ezt élik meg a gyerekek, főként az anyák munkájában. A nagyoknál döntően a közösségi szolgálat, mellette az élet anyagi fenntartása volt meghatározó.

Mindezek alapján úgy tűnik, hogy a korábbi generációkra jellemző életpálya szakasz, a sztereotíp-fantázia világa a Z és Alfa generáció esetében is meghatározó marad még kisiskolás korban. Ugyanakkor Ginevra-Nota (2018) kiterjedt kutatása és a saját tapasztalatunk is azt mutatja, hogy ebben a korban jól fejleszthetők azok a képességek, amelyek a munka világában való tájékozódáshoz és a pályaválasztáshoz szükségesek majd: a remény, optimizmus, kíváncsiság, szaktudás, előrelátás és az idő-perspektíva. Egy ilyen nevelési környezetben azok a képességek fejleszthetők, amelyekkel a gyerekek a világot és az önmagukat képesek mélyen megismerni, stratégiai módon tudnak gondolkodni és sorsuk aktív formálói válnak (Manuson-Starr, 2000). Vagyis a korai évek bátorító-önfejlesztő munkája lehet az alapja a későbbi biztos orientációnak a munka világában. A 14–15 évesek is a jövőjükben elsősorban a kitartást, felelősséget, kreativitást emelték ki (a szükséges szaktudás mellett illetve annak érdekében!).

Összességében a vizsgálat azt mutatja, hogy a kutatás módszertanilag alapvetően jól felépített és a tapasztalatok alapján finomított változatát érdemes a 8–10 éves gyerekek nagyobb körében is felmérni, illetve összehasonlítani más korosztályok látásmódjával és motivációival. Bár sem ők, sem a kutatók nem tudják, hogy valójában mi az a foglalkozási szerkezet, amely a mai gyerekek felnőttkorában meghatározó lesz (vagy egyáltalán létezik), mégis kitapinthatóvá válik, hogy a „munka” világa mikor és milyen formában hozható közelebb a felnövekvő generációhoz.

Felhasznált szakirodalom

- Antalóczy K.-Gáspár T.-Majoros P.-Moldicz Cs.-Novák T.-Pólyi Cs.-Szanyi M. (2016). A nemzetközi erőviszonyokban várható változások. In Nováky E. (szerk.) *Magyarország 2025-ben, kitekintés 2050-re*. Budapest, Arisztotelész Kiadó, p. 169-190.
- Bauer W., Hämmerle M., Schlund S. and Vocke Ch. (2015). Transforming to a hyper-connected society and economy – towards an “Industry 4.0”. *Procedia Manufacturing*, 3, p. 417 – 424.
- Bencsik A., Horváth-Csikós G., Juhász T. (2016) Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), p. 90–106.
- Brown, D, and Brooks, L (Eds) (2002). *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. San Francisco: Jossey-Bass
- Csirszka J. (1987). *A személyiség munkatevékenységének pszichológiája*. Budapest, Akadémiai Kiadó
- Gáspár, T. (2011). A fejlődési korszakok és korszakváltások stratégiai vonatkozásai – a fejlődés logisztikus-életciklus modellje. In Beszteri B. és Majoros P. (szerk.) *A huszonegyedik század kihívásai és Magyarország jövőképe*. Veszprém, MTA VEAM, BGF, Komárom Város, Széchenyi István Egyetem, Pannon Egyetem, p. 13-32
- Ginevra, M. and Nota, L. (2018). Journey in the world of professions and work: A career intervention for children. *The Journal of Positive Psychology*, 13(5), p. 460–470.
- Grail Research – a division of Integreon (2011): *Consumers of Tomorrow: Insights and Observations About Generation Z*
www.grailresearch.com/pdf/ContentPodsPdf/Consumers_of_Tomorrow_Insights_and_Observations_About_Generation_Z.pdf (letöltés: 2019. január 17.)
- Jámbori Szilvia (2007). *Hogyan tervezik a serdülők a jövőjüket*. Szeged, Juhász Gyula Felsőoktatási Kiadó
- Magnuson, C. and Starr. M. (2000). How Early Is Too Early to Begin Life Career Planning? The Importance of the Elementary School Years. *Journal of Career Development* 27(89), p. 89–101.
- Marc McCrindle – Emily Wolfinger (2010): *Az XYZ ábécéje. A nemzedékek meghatározása*.
http://korunk.org/letoltlapok/Z_RKorunk2010november.pdf (letöltés: 2019. január 17.)
- Mueller E., Chen, Xiao-Li and Riedel, R. (2017). Challenges and Requirements for the Application of Industry 4.0: A Special Insight with the Usage of Cyber-Physical System. *Chinese Journal of Mechanical Engineering* 30(5), p. 1050–1057.
- Papula Lné. (2008). Mi lesz, ha nagy lesz? A pályaválasztást meghatározó tényezők. *Bolyai Szemle*. Budapest, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem. p. 33–44.
- Reis, T. (2018). Study on The Alpha Generation And The Reflections of Its Behavior in the Organizational Environment. *Quest Journals, Journal of Research in Humanities and Social Science*, 6(1), p. 9–19.
- Roblek, V., Meško, M. and Krapež A. (2016). A Complex View of Industry 4.0. *Sage Open* 6(2),
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244016653987> (Letöltés: 2018. május 16.)

-
- Szilágyi Klára (2005). A fiatalok és felnőttek pályorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei. Kutatási zárótanulmány. *Felnőttképzési Kutatási Füzetek* Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet. <http://mek.oszk.hu/06500/06515/06515.pdf> (Letöltés: 2018. május 12.)
 - Talwar, R-Hancock, T. (2010). Possible New Careers Emerging from Advances in Science and Technology (2010 – 2030). *FastFuture*. <http://fastfuturepublishing.com/main/shop/shape-of-jobs/> (Letöltés: 2018. május 10.)
 - Turner, H. (2018). Generation Z enters the workplace. *HR Future*, 3, p. 30 – 31.
 - Völgyesy P. (1976). *A pályaválasztási döntés előkészítése*. Budapest, Tankönyvkiadó

KONCZ Gábor


„Egy napom a jövőben”

Az „Ötven éves a magyarországi jövőkutató” jeles évforduló tiszteletére
rajz- és versíró versenyt szervezetünk, 2018-ban

Az 1969-ben megalakult, tehát immár ötven éves Tudományos Ismeretterjesztő Társulat Stúdió Egyesület (TIT SE) épületének /1113 Budapest, Zsombolyai u. 6.) és szervezetének sokrétű lehetőségeiről, kínálatáról átfogó tájékoztató olvasható a www.tit.hu honlapon. Különösen a 2017. évi beszámoló és a 2018. évi terv tanulmányozását javaslom.

Az MTA IX. Osztály Statisztikai és Jövőkutatói Tudományos Albizottsága 2018-ban többször tárgyalta az „Ötven éves a magyarországi jövőkutató” lehetséges programját. Mint a TIT SE elnök-igazgatója örültem annak, hogy többen javasolták, szervezzünk gyermek rajzversenyt is. Örültem, hiszen tanulmányaimat 1969-ben kezdtem a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen és szakdolgozatomat (Dr. Kovács Géza és Dr. Nováky Erzsébet segítségével) 1974-ben, jövőkutatói témakörben védtem meg. Azóta számos ilyen témájú tanulmányt publikáltam és többször hangsúlyoztam, hogy a jövőkutatóba már a gyermekeket is célszerű bevonni. Igencsak lelkesedtem azért is, mert a TIT SE keretében, Bácsfai Linda rendezvényi menedzser színvonalas gyermek programokat is szervez. Teheti ezt szakmailag és személyileg is alaposan felkészülve, mint három gyermek édesanyja. Az alábbi felhívásban meghirdette, majd megszervezte a programot.

Itt a TIT



„50 éves a magyarországi jövőkutató”

A jeles évforduló alkalmából, „Egy napom a jövőben” címmel,
rajz - és versíró versenyt szervezünk,
XI. kerületi, alsó tagozatos iskolás gyermekek részére.

Az elkészült műveket küldd el nekünk október 31-ig, az info@tit.hu email címre,
vagy hozd el a Budapest, XI. kerület, Zsombolyai utca 6. szám alá.

Az alkotásokat kiállítjuk a TIT Stúdió Egyesület épületében, november 6-20. között.
Szavazni a művekre november 6-8-ig lehet,
a <https://www.facebook.com/TITStudioEgyesulet/> oldalunkon, valamint a helyszínen.
A 3-3 legtöbb szavazatot elnyerő rajz és vers beküldője jutalomban részesül,
melyet november 09-én, ünnepségen adunk át.

Rajzolj! Írj!
és Küldd el!
Nyerj!

Az ünnepség programja:
16.30-17.00 Érkezés, regisztráció
17.00-17.15 Megnyitó
17.15-17.45 Beérkezett versek felolvasása, rajzok nézegetése, a TIT SE és a szakcsoportok bemutatkozása
17.45-18.15 Meglepetés fellépők...
18.15-18.30 Díjak kiosztása



Mindenkit szeretettel várunk!

TIT
STÚDIÓ EGYESÜLET

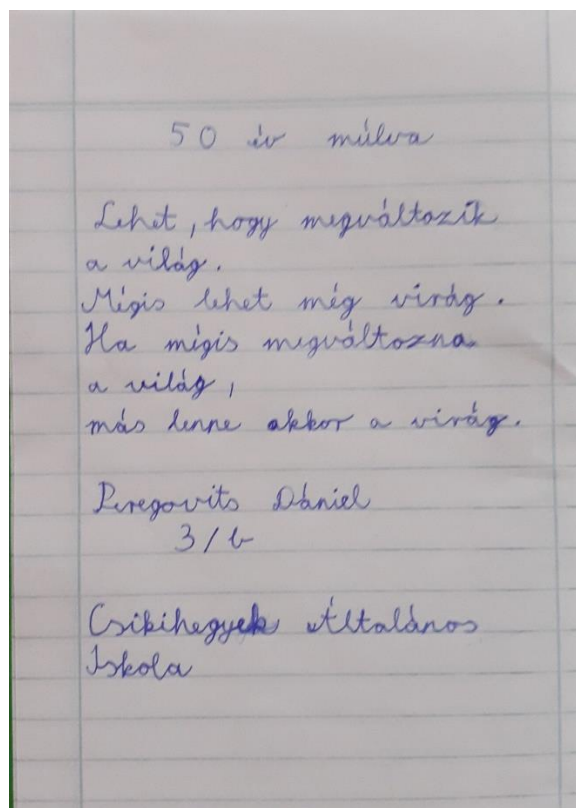
TIT Stúdió Egyesület (1113 Budapest, Zsombolyai utca 6.)
Tel: 344-5000, www.tit.hu, info@tit.hu
<https://www.facebook.com/TITStudioEgyesulet/>

Bővebb felvilágosítás: Bácsfai Linda - 06-70-932-9239, titstudio06@gmail.com

Érkezett 44 rajz és egy vers! Az internetes és helyi szavazás díjakat ajánlott meg, amelyeket a közönség továbbiak kiemelt elismerésével egészített ki. A kiállítás megnyitóján prof. Dr. Nováky Erzsébet előadás értékű és színvonalú ismertetőben foglalta össze a jövőkutatás lényegét és tekintette át a jeles évforduló programját. A köszöntések után a gyermekek, pedagógusok és szülők örültek az ünneplésnek, az apró ajándékoknak és persze különösen Misi Bohóc (Almási Mihály) zenés programjának. Ő persze gyermekeket is felcsábított a színpadra, a fotón Bácsfai Linda gyermekeivel látható: Molnár Luca, Molnár Lili és Molnár Máté.



Peregovits Dániel verse



Nos, lássunk a maradandó élményű, kiállított és díjazott képekből néhányat, a szülők engedélyével.



1. helyezett: Prókai Kristóf: Egy napom a jövőben (ált. iskola, 3. osztályos tanuló)

...Nos, valóság és lehetséges jövő.



3. helyezett: Cadena-Angyan Lili: Egy napom a jövőben (2. osztályos tanuló)

...Persze ismét repülő, ám de külön öröm a kémény tetején a szélkakas és lentebb a vágató ló

További résztvevők:



Bognár Luca: Kiszolgáló robot (ált. iskola, 3. osztályos tanuló)

...Gondolom, hogy fagyit szolgáltat a robot.



Kovács Fanni: Egy napom a jövőben (ált. iskola, 2. osztályos tanuló)

...Fő, hogy nyuszifüles autó és kutyák is lesznek.



Molnár Lili: Egy napom a jövőben (ált. iskola, 2. osztályos tanuló)

...Valódi tervezés: A kiállítás megnyitóján kiderült, hogy Molnár Lili tűzoltó szeretne lenni.

Bácsfai Linda ez évben is megszervezi a nyári gyermek tábort! Ennek keretében ismét kiállítjuk a gyermek rajzokat! A program olvasható ugyan a www.tit.hu honlapon, ám itt is azért közöljük, mert kérjük a további ötleteket, javaslatokat, rendezvényi és együttműködési ajánlatokat!

NYÁRI NAPKÖZIS TÁBOR

6-10 éves gyermekek részére

I. Ismeretterjesztő hét

- Kirándulás
- Bemutató foglalkozások
- Színház- és múzeumlátogatás
- Kézműves foglalkozások, szabadtéri játékok

...

Időpont: 2019. június 24-28. 8.00-16.30-ig; **Részvételi díj:** 28.500 Ft/fő

II. Művészeti hét

- Kirándulás
- Színház- és múzeumlátogatás
- Kézműves foglalkozások, szabadtéri játékok
- Zenés, interaktív szórakoztató gyerekműsor Misi bohóccal

...

Időpont: 2019. július 01-05. 8.00-16.30-ig; **Részvételi díj:** 28.500 Ft/fő

A tábor helyszíne: TIT Stúdió Egyesület (1113 Budapest, Zsombolyai u. 6.)

Testvéreknek 10 % kedvezményt adunk.

Kéthetes befizetés esetén: 52.000 Ft/fő/2 hét

(A részvételi díj magában foglalja a napi háromszori étkezést, a kísérő programok részvételi díját és az utiköltséget.)

Érdeklődni és jelentkezni lehet: 06-70-932-9239 (8.00-16.00-ig),
titstudio06@gmail.com (Bácsfai Linda)

Jelentkezési határidő: 2019. június 10.

A program változtatásának jogát fenntartjuk!



TIT Stúdió Egyesület (1113 Budapest, Zsombolyai utca 6.)

Tel: 344-5000, www.tit.hu, info@tit.hu

--

Nos, a fentiekben való „igazgatási” közreműködésen túlmenően, a saját jubileumi vállalásom a következő.

- Elkészítem és legalább a www.tit.hu honlapon publikálom (...másokat is biztatva erre...) ötven évnyi autobiográfiámat.
- Ebből kiválogatom és tételesen összefoglalom a jövőkutatói, társadalmi tervezési témájakat, Dr. Kovács Géza professzor úr munkássága előtt is tisztelegve. Cím: „A lehetséges jövőktől a kívánt jövőig...” Azt akarom ugyanis vázolni és hangsúlyozni, hogy a jövőbe tekintésnek akkor van igazán értelme és haszna, ha konkrét stratégiáig, törvény tervezetekig, cselekvési programokig tudunk eljutni. Ehhez is kérem és várom a javaslatokat a gyermekektől, unokáktól is... Mail: drgaborkoncz@t-online.hu. No, persze legyen időnk játéokra is.

TÓTHNÉ SZITA Klára – GÁL Jolán – KRISTÓF Tamás

Hogyan látják a hazai fiatalok a távlati jövőt?

Bevezetés

A Magyar Tudományos Akadémia IX. Osztály Statisztikai és Jövőkutató Bizottsága (MTA SJTB) keretein belül működő Jövőkutató Tudományos Albizottság (JTAB) Felelősen a Jövőért Virtuális Interdiszciplináris Kutatócsoportja a hazai jövő kutatás 50 éves jubileuma alkalmából célul tűzte ki, hogy új empirikus vizsgálat keretében feltárja a hazai fiatalok 2018-ban megfigyelhető jövővel kapcsolatos gondolatait, várakozásait, reményeit és félelmeit.

A jövőorientáltság felmérést a különböző fiatal korosztályok megszólításánál véleményünk szerint leginkább optimális módszertanok szerint differenciáltuk. A jövőorientáltság méréséhez egységesen kialakított témaköröket 14 éves fiataloknál brainstorming, 17-18 éves fiataloknál papír alapú kérdőíves felmérés, míg az ennél idősebb fiatalok esetén közösségi média felhasználásával, online kérdőív alkalmazásával mértük fel. Összességében 1204 fiatal vett részt a kutatásban, és adott értékelhető válaszokat a felmérésben szereplő kérdésekre.

Az empirikus felmérés keretében vizsgált kérdések a világ jövőjére, Magyarország jövőjére, a környezeti állapot jövőjére, az energetika jövőjére, az oktatás jövőjére, a tudomány és a technológia jövőjére, az egészség, a család és a személyiség jövőjére, a munka világának jövőjére, a közlekedés jövőjére, valamint a személyes élettel kapcsolatos várakozásokra terjedtek ki.

A folyóiratcikk először a jövőorientáltság fogalmi kereteit és korábbi empirikus vizsgálatát mutatja be, a szakterületen releváns szakirodalom feldolgozásával. Ezt követően definiálja a 2018-as empirikus felmérés kutatás módszertani kereteit, majd részletesen értékeli az elért eredményeket, az egyes vizsgált témakörök mentén.

A jövőorientáltság elméleti-módszertani háttere és korábbi hazai empirikus vizsgálata

A jövőorientáltság fogalmi gyökerei a szociálpszichológiáig nyúlnak vissza, amelynek keretében kiterjedten foglalkoztak az időperspektíva és a jövőperspektíva problémakörével (Nováky, 2001). A jövőorientáltság az emberi gondolkodásnak az a megnyilvánulási módja, amelyben a gondolkodást a jövővel szembeni előfeltevések, elképzelések és várakozások hatják át (Hideg–Nováky, 1998b). A jövőre orientáltság minden olyan emberre jellemző valamilyen mértékben, aki tudatában van a múlt, a jelen és a jövő idő különbözőségének és kapcsolatának. A jövőre orientáltság szükséges feltétele annak, hogy az ember tájékozódjon és eligazodjon a környezetében történtek, tevékenységének oka és célja, illetve következményei világában. A jövőorientált ember döntéseit és cselekedeteit inkább jövőbeni szándékai, céljai és vágyai vezérlik, mint múltbeli tapasztalatai. Tevékenységének hajtóerejét a jövő inspirálja (Nováky–Hideg–Kappéter, 1994).

A jövőorientáltságot és annak megnyilvánulási formáit a pszichikai tényezőkön (pl. egyéni attitűdök, jövőorientált szemléletre neveltség) kívül biológiai tényezők (pl. speciális emberi agyi struktúrák) és társadalmi tényezők (pl. a civil társadalom fejlettsége, gazdasági élet szilárdsága) egyaránt befolyásolják (Hideg–Nováky, 1998b). A jövőorientáltságra nevelés a társadalmi és gazdasági fenntarthatóságra is lényeges hatást gyakorol (Horváth–Nováky, 2016). Ezek a tényezők minden

embert más mértékben érintik, ezért különböző egyéneknek és társadalmi csoportoknak rendre különböző jövőorientáltság felel meg. A jövőorientáltság az alábbi összetevőkkel jellemezhető (Hideg–Nováky, 1996):

- a jövő iránti érdeklődés;
- a jövőről való gondolkodás;
- a jövő érdekében végzett tevékenységek;
- a jövőre vonatkozó elvárások.

A jövőorientáltság-vizsgálatok ismereteket nyújtanak az egyének jövőhöz való viszonyáról. Azt elemzik, hogy a jövő milyen részét képezi az emberek érdeklődési, gondolkodási és tevékenységi terének, valamint hogy a jövőre irányultság milyen szerepet játszik az egyéni életstratégiák kialakításában, milyen feltételeket nyújt a különböző jövőképek, társadalmi programok kialakításához és megvalósításához (Hideg–Nováky, 1996).

Magyarországon a hazai fiatalok empirikus jövőorientáltság vizsgálatát Hideg Éva és Nováky Erzsébet intézményesítette 1992-től, a kutatásokat számos alkalommal megismételve és felülvizsgálva. A vizsgálatok célja a jövőorientált attitűd összetevőinek és a jövőorientáltság komponenseinek feltárása volt a jövő iránti érdeklődés, a jövőről való gondolkodás, a jövőért végzett tevékenységek, valamint a jövőre vonatkozó várakozások dimenzióiban (Hideg–Kappéter–Nováky, 1994). A jövőorientáltság összetevőire egy kérdéssorozat került kidolgozásra és tesztelésre. A kérdésekre adott válaszok elemzéséből lehetett következtetni a jövőorientáltság és egyes összetevőinek jelenlétére az emberi gondolkodásban, az egyes összetevők kapcsolatának milyenségére, és a különböző társadalmi csoportok jövőorientáltságának sajátosságaira.

A kezdeti felmérések eredményei arra mutattak rá, hogy a magyar fiatalok jövőről való gondolkodása általában kialakulatlan, fejletlen és azt bizonytalan attitűd jellemzi, ami alól egyedül a közgazdász hallgatók voltak kivételek a mintába bevont fiatalok közül (Hideg–Korompai–Nováky, 1994). Legkevésbé kialakult és bizonytalan a jövőhöz való viszonya a szakmunkás képzésben részt vevő fiataloknak volt. Magyarországon tetten érhető jelenség a jövősoikk, a fatalizmus, az egészséges, de pesszimista viszony a jövőhöz (Hideg–Nováky, 1998a, Nováky–Kappéter, 1996). A válaszadók általában reményüket fejezik ki a jövő befolyásolására. A fiatalok a tanulást, a sportot, a környezetvédelmet és a közösségi életet emelték ki, noha túlnyomó többségük azt a választ adta, hogy nem képesek semmit sem tenni jövőjük érdekében. Tipikus felfogás volt, hogy az emberek nemigen foglalkoznak a jövővel, noha úgy vélik, hogy sorsuk alakulása tőlük függ (Hideg–Nováky, 2002). A jövőbeni boldogságra és anyagi helyzetre vonatkozó várakozások kiegyenlítetten megosztottak voltak. Az egyetemi hallgatók a tanulást és a munkát emelték ki elsősorban mind saját, mind környezetük jövőjének kedvező irányú befolyásolása viszonylatában (Hideg–Nováky, 2000).

Az 1995. évi országos reprezentatív felmérést 2006-ban ugyanazokkal a kérdésekkel megismételve, egy változásokban gazdag időszak komparatív elemzését végezte el Hideg–Nováky (2008a). 1995-höz képest szinte minden, a jövőre gondolás mikéntjére vonatkozó mutató javult, többségbe kerültek azok, akik úgy gondolták, hogy sorsukat befolyásolni is tudják. Látványosan csökkent a jövőtől félők aránya, az egyéni boldogságra vonatkozó várakozások határozottan javultak, növekedett a megtakarítók száma, erősödött az egészséggel való törődés. Ezzel egyidejűleg közel megkétszereződött a jövőért bevállaltan semmit nem tevők aránya, akik számára a jövő nem létezik, nem akarnak változtatni a

helyzetükön, és nem is várják, hogy a jövő változást hozzon a helyzetükben (Hideg–Nováky, 2010). Mérséklődött a családdal törődők aránya. Az ország jövőjére vonatkozóan a megkérdezettek hasonló mértékben vártak javulást és romlást (Hideg–Nováky, 2008b).

Különböző korosztályú fiatalok jövőorientáltságát vizsgálta kérdőíves felméréssel Dörnyei–Nagy (2010a, 2010b) és Gál–Tóthné Szita–Tóth (2010). A végzős középiskolások válaszaiból hét klaszter (céltalanok, rettegők, racionálisak, tudatosak, kallódók, nyitottak és jó gyerekek), az egyetemi hallgatókéből öt klaszter (élet-tervezőmérnökök, kincstári optimisták, vészmadarak, céltudatos simulékonyak, kallódók) rajzolódott ki. Megállapítható, hogy a jobb anyagi helyzetben lévők könnyebben alkalmazkodnak, ambiciózusabbak és nyitottabbak a jövőre. A fiatalok világképe nem mutatott szignifikáns területi és nemi különbséget, ugyanakkor bebizonyosodott, hogy a média igen nagy befolyást gyakorol a jövőképükre. A cselekedetek sokszor nincsenek összhangban a célokkal. Első ízben fogalmazták meg a fiatalok, hogy nem szeretnék, ha Magyarország bevándorlási célpont lenne (kivéve, akik külföldre szándékoznak költözni), miközben tisztában voltak a népességcsökkenés mértékével és az idősök jövőbeni ellátási problémáival. A változásokat nem feltétlenül az államtól és a politikától várják, reálisan elképzelhetőnek tartják az alulról szerveződő civil mozgalmak változást generáló képességét. A fiatalok egyszerre láttak a mostaninál sokkal idillibb jövőt maguk előtt, ugyanakkor nem tudják, miként jutnak el oda, és sokan inkább menekülnek a problémák elől.

A Z-generáció jövőről alkotott elképzeléseit, véleményeit és jövővárakozásait vizsgálta empirikusan Bernschütz–Dörnyei–Nováky (2016a), a jövőtervezés, a személyes tér, valamint a társadalom és a környezet témakörök mentén. A fiatalok több mint fele vélekedett úgy, hogy külföldön fog tanulni és dolgozni. Úgy vélték, hogy szeretni fogják a munkájukat, ugyanakkor nem hajlandók hétvégén dolgozni, mert fontos a pihenés és a kikapcsolódás. Elfogadják, hogy a jövőben csökkenni fog hazánk népessége, és személyes életükben nem jelentkezik a gyerek mint kiemelkedően kívánt tényező. Az egészségi állapot javulását várták, nagyok voltak a várakozások a technológiai fejlődés és az e-kereskedelem iránt. A hagyományos iskolarendszer tévesztését vizionálták, az egyenlőtlenségek növekedését várták, baráti kapcsolataik ápolását fontosnak tartották. Nem gondoltak ugyanakkor arra, hogy a hazai társadalom és gazdaság helyzetén javítani ők lennének az elhivatottak, jóllehet, tisztában voltak hazánk társadalmi, gazdasági és környezeti problémáival Bernschütz–Dörnyei–Nováky (2016b).

A 2008-ban a Magyarország 2025 kutatás keretében elvégzett kérdőíves felmérést változatlan kérdőívvel újra elvégezte tíz évvel később Hullám–Tóth (2018). A fiatalok többsége a világ fejlődését változatlanul a technológiai fejlődéstől és az orvostudománytól várta, a társadalmi és környezeti problémák kérdéskörei kevésbé jelentkeztek a fiatalok jövőképzalkotásában. Pozitív elmozdulás volt ugyanakkor megfigyelhető a családdal kapcsolatos értékek iránti elköteleződésben, valamint a vállalkozói kedv erősödésében. A válaszadók fontosnak tartották a családi élet és a munka közötti összhang megteremtését, a szabadidő rendelkezésre állását. Külföldi családi utazásokat, sportolást, a gyermekeik természet iránti szeretetre nevelését tervezték. A fiatalok jellemzően másoktól vártak megoldásokat a jövő kihívásaira, és egyfajta passzív társadalom képét vetítették előre.

A 2018. évi jövőorientáltság vizsgálat módszertani megközelítése

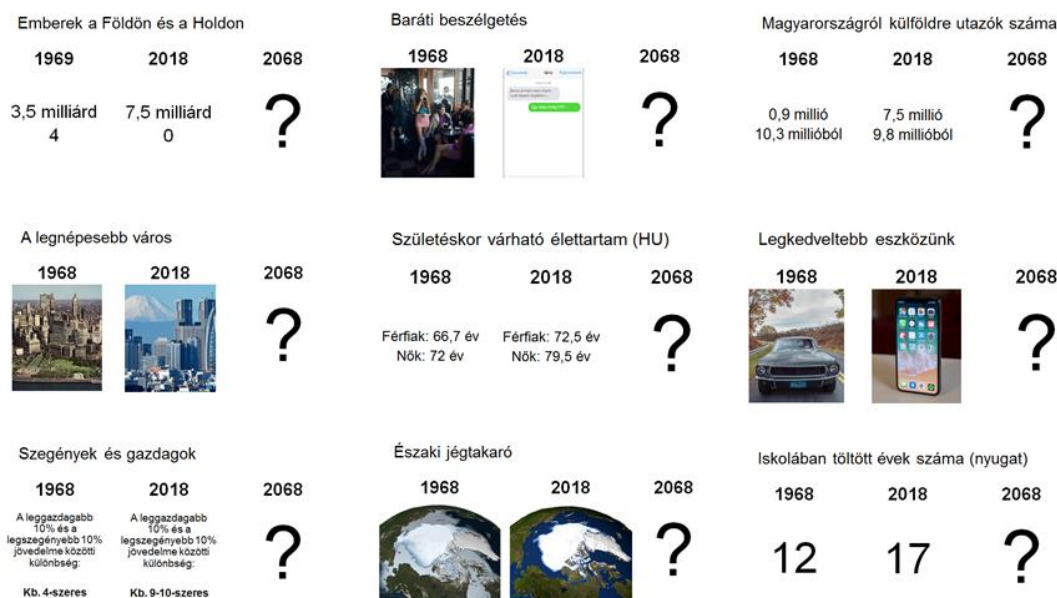
A Felelősen a Jövőért Virtuális Interdiszciplináris Kutatócsoport a hazai jövőkutatás 50 éves jubileuma alkalmából azt a célt tűzte ki maga elé, hogy új empirikus vizsgálat keretében feltárja a hazai fiatalok 2018-ban megfigyelhető jövővel kapcsolatos gondolatait, várakozásait, reményeit és félelmeit.

A hazai jövőkutatók jubileumi évfordulóján elkészített jövőorientáltság felmérés során tisztában voltunk azzal, hogy számos nemzetközi és hazai empirikus vizsgálat eredményei arra világítottak rá, hogy a fiatalok jövőről alkotott elképzeléseivel általánosságban kevesen foglalkoznak, leszámítva a soron következő politikai választások előtti közvélemény-kutatásokat, és a kereskedelmi szektor piaci felméréseit a fiatal ügyfelek szegmenseit illetően. Világszerte jellemző a disszonancia a fiatalok személyes jövőjének optimista és tágabb környezetük jövőjének pesszimista megítélése között. Tapasztalataink alapján a fiatalok meghatározó része csupán technikai fogalmakban képes látni a jövőt, mert a társadalmi és a globális jövőt eleve külső adottságként, megváltoztathatatlanak tartja. A fiatalok jövőorientáltságára meghatározó befolyást gyakorol a politika, a gazdaság, a média és az oktatási rendszer (Kristóf, 2000).

A jövőorientáltság felmérést a különböző fiatal korosztályok megszólításánál véleményünk szerint leginkább optimális módszertanok szerint differenciáltuk. A jövőorientáltság méréséhez egységesen kialakított témaköröket 14 éves fiataloknál brainstorming, 17-18 éves fiataloknál papír alapú kérdőíves felmérés, míg az ennél idősebb fiatalok esetén közösségi média felhasználásával, online kérdőív alkalmazásával mértük fel (Tóthné Szita, 2018; Gál, 2018; Kristóf, 2018). Összességében 1204 fiatal vett részt a kutatásban, és adott értékelhető válaszokat a felmérésben szereplő kérdésekre.

A 14 éves diákokkal lefolytatott brainstorming megfelelő strukturálása érdekében a felmérés tárgyát képező témakörökhöz orientáló diákat vetítettünk ki, amelyeken rendre az aktuális témák 1968-as és 2018-as állapota szerepelt, és mindig az volt a kérdés, hogy a fiatalok mit várnak 2068-ra, esetenként rövidebb időszakra előre tekintve.

1. ábra: Válogatás az irányított brainstormingon szereplő témavezető diák közül



Forrás: saját szerkesztés

A papír alapú kérdőíves felmérés 17-18 éves fiatalok jövővel kapcsolatos várakozásait igyekezett feltárni. A kérdőív kérdései többségükben két időtávra: 20 és 50 évre vonatkoztak, ezáltal biztosítva a változás irányára való következtetés lehetőségét. A kérdőív néhány kérdése 20 éves kitekintésre kérte a fiatalokat, mivel az adott területen ebben az időtávban bekövetkező változások már megkezdődtek,

így az érdeklődés középpontjába ezeknek a változásoknak a kifejtései kerültek. Személyes életük alakulására vonatkozóan is 20 éves időtávra kértük az előrejelzést.

A kérdőív kérdései 10 fő területre vonatkoznak. Az első 9 témakör összesen 55 kérdést tartalmazott, különböző gyakoriságokkal, amelyeknél a lehetséges válaszokat is megadta a kérdőív. A válaszadók a felmérés céljáról tájékoztatást kaptak. A kérdőív kitöltése anonim módon, önkéntességen alapult. Az utolsó kérdésben a megkérdezett a személyes életére vonatkozó várakozásait szövegesen fejthette ki, így a válaszok kiértékelése tartalomelemzéssel történt.

Az online kérdőív a jövőre vonatkozó 55 kérdés tekintetében megegyezett a papír alapú kérdőívvel. Az összegyűjtött adatokat a Survio szoftverszolgáltató szervereiről töltöttük le, és dolgoztuk fel.

Eredmények – hogyan látják a fiatalok a távlati jövőt

A háromféle kutatási módszerrel elért eredményeket a 10 fő terület mentén értékeljük ki.

A világ jövője

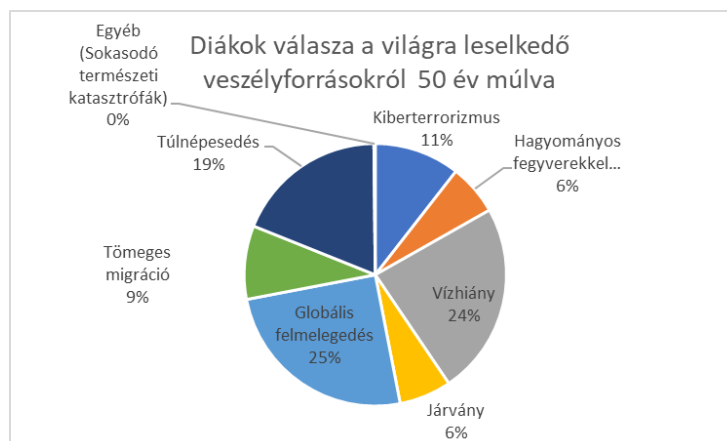
A témakörön belül két időtávban (20 és 50 év) kerestünk válaszokat a világ legbefolyásosabb országaira, a globális népesség alakulására, a világra leselkedő veszélyekre, a gazdaságilag legerőteljesebben fejlődő földrészre, valamint a jövő legnépesebb városaira vonatkozóan.

A válaszadók a világ legbefolyásosabb országaként 20 éves időtávban többségében még az USA-t jelölték meg, 50 év múlva viszont úgy gondolják, hogy Kína befolyása lényegesen nagyobb lesz. Oroszország befolyásának növekedésére kevésbé számítanak, ugyanakkor India és Japán befolyásának erősödését az USA rovására várják megvalósulni.

A Föld népességének alakulására vonatkozóan a fiatalok meglepően jó közelítő becslést adtak 2068-ra az ENSZ által is legvalószínűbben prognosztizált 10,5 Mrd fős világnépességről, de voltak, akik szerint ennél is többen leszünk. A Holddal kapcsolatban a fiatalok különböző holdállomásokat, bázisokat gondoltak 2068-ra, több ezer lakossal. A diákok vélekedése szerint nem elrugaszkodott mértékben, de lakottá válhat a Hold 2068-ig.

A világra leselkedő veszélyek esetében a két legnagyobb veszélyforrásként a fiatalok 20 év múlva a globális felmelegedést és a tömeges migrációt tartják, ettől csak kismértékben tért el a túlnépesedés. 50 év múlva már viszont a vízhiány közel azonos súllyal szerepelt a válaszokban.

2. ábra: A világra leselkedő veszélyek 50 év múlva a 17-18 éves fiatalok vélekedése alapján



Forrás: Saját szerkesztés

A legerőteljesebben fejlődő földrész vonatkozásában válaszadók, mind a 20 éves, mind az 50 éves időtávban első helyen Ázsiát jelölték meg, ugyanakkor úgy vélték, hogy 50 év múlva Ázsia dinamikus fejlődése mellett Afrika fejlődése is jelentősebb lesz.

2068 legnépesebb városaira ázsiai és afrikai városokat (Újdelhi, Mumbai, Kairó, Lagos, Sanghaj) jelöltek meg a fiatalok, összhangban a kontinensek népességnövekedésével és a városiasodás erősödésével.

Magyarország jövője

A felmérés erre irányuló blokkja a Kárpát-medencében a magyarság lélekszámára, Magyarországgal kapcsolatban a népesség számára, gazdasági teljesítményének alakulására, a hivatalos pénznemre és a vásárlási szokások változására irányulnak.

A Kárpát-medencében a magyarság lélekszámára 20 évre előretekintve átlagosan 11, 50 évre előretekintve 10 millió fő közötti becslést adtak. A kérdőívek értékeléséből azonban megállapítható, hogy 20 év múlva 18%, 50 év múlva 33% a valószínűsége a 8 milliónál kevesebb Kárpát-medencei magyarságnak a fiatalok várakozásai szerint.

A magyarországi népességre vonatkozóan 20 év múlva 8-9 millió közötti, 50 év múlva 7-8 millió közötti népességszámot vártak. A pesszimizmusra utaló jel, hogy a fiatalok harmada 7 milliónál is kevesebb népességszámot várt 2068-ra, a középiskolás korosztály viszont 2068-ra is 8-9 millió közöttit. Főként a média hatására a fiatalok döntő többsége nem tekint megoldásként a bevándorlásra a népességcsökkenés hatásainak ellensúlyozására. A külföldre utazók számában ugyanakkor optimisták: véleményük szerint 2068-ban nem lesz olyan magyar ember, aki ne járt volna külföldön.

A hazai egy főre jutó GDP tekintetében a válaszadók többsége úgy vélekedik, hogy 20 év múlva érhetjük el a közép-európai országok átlagát. A fiatalok több mint ötöde gondolta úgy, hogy 20 év múlva Magyarországon lesz az Európai Unión belül a legalacsonyabb egy főre jutó GDP. 50 éves távlatban azonban erősebb optimizmus volt tapasztalható, amikor a fiatalok negyede szerint már elérhetjük a nyugat-európai országok átlagát, és harmada szerint a közép-európai országok átlagos szintjének közelében alakulhat a mutató.

A hivatalos pénznem tekintetében a válaszadók többsége szerint 20 év múlva is a forint marad a hivatalos pénznem, 50 év múlva pedig euro lesz, de a válaszadók mintegy hatoda szerint egy kriptovaluta lehet 50 év múlva a hivatalos pénznem.

A papírpénz és a pénzérme használatában 20 év múlva a fiatalok túlnyomó többsége még hisz, 50 éves távlatban azonban lényegesen kevesebben. A papírpénz teljes eltűnését azonban nem tartják valószínűnek.

A fiatalok várakozásai szerint vásárlásainkat 20 éves időtávban túlnyomórészt az interneten keresztül bonyolítjuk le, de bizonyos dolgokat még boltokban vásárolunk. 50 éves időtávban növekedett a csak interneten vásárlást előrevetítők aránya.

A hivatalos ügyek internetes intézhetőségével kapcsolatban a fiatalok kétharmada szerint 20 év múlva főleg az interneten keresztül fog zajlani, de több ügy elintézéséhez személyesen kell még menni az okmányirodába, hivatalba. A válaszadók mintegy hatoda szerint soha nem valósul meg teljes mértékben az online ügyintézés.

Konkrét kérdéseinkre, hogy a megkérdezett fiatalok milyen veszélyeket látnak Magyarország jövőjére, többen említették a Soros tervet és a bevándorlást.

A környezeti állapot jövője

A környezettel kapcsolatban globális szintű és Magyarországra vonatkozó kérdések kerültek megfogalmazásra, így a megújuló energiaforrásokra, a természeti katasztrófákra és az emberek környezettudatosságára.

A válaszadók túlnyomó többsége azt gondolta, hogy az energia előállításban globális szinten a megújuló energiaforrásokból származó energia nőni fog, ugyanakkor megoszlottak a vélemények a 40%-os megújuló részarány világméretű elérését illetően (a hatodik szerint ez 50 éves távlatban reális). 20 és 50 éves távlatban egyaránt a mainál magasabbnak vélik a természeti katasztrófák előfordulását.

A környezeti fenyegetettség ellenére a környezettudatosság nem automatikus. Rendkívül megoszlottak a vélemények az emberek környezettudatosságának jövőbeni alakulásában. 20 éves időtávban közel azonos arányban vártak javulást és romlást, 50 éves időtávlatban a középiskolás korosztály kétharmada romlást vetített előre, az idősebb korosztály csaknem kétharmada azonban optimistábbnak bizonyult.

Magyarországra legnagyobb környezeti veszélyforrást a fiatalok szerint leginkább az árvizek és a belvizek jelentenek, amelyet a szárazság és a vízhiány követett. A fiatalok mintegy fele fél az éghajlatváltozás hatásaitól. Egyéb veszélyek között a fiatalok a szennyezettséget, a hulladékot, a globális felmelegedést, az ökoszisztéma pusztulását említették. Magyarország erdővel borított területének nagysága a válaszadók többsége szerint csökkenni fog.

Az energetika jövője

A kérdések az energia előállítására és az épületek fűtésére használt energiahordozókra kérdeznek rá, mindkét időtávban.

Arra a kérdésre, hogy milyen jellegű erőmű állítja elő a legtöbb elektromos energiát Magyarországon 20 év múlva, a válaszadók többsége az atomenergiát jelölte meg, másodikként a napenergiát, de a szélenergia térnyerését is említették. A válaszok alapján 50 éves időtávon az atomenergia jelentősége csökken és a napenergia szerepe lesz a legnagyobb, és mellette a fúziós energia jelentősége növekszik. A megújuló erőforrások támogatásával és a fosszilis források megadóztatásával a válaszadók többsége egyetértett.

Az épületek fűtésére használt energiahordozókra feltett kérdésekre érkezett válaszok alapján megállapítható, hogy az épületek fűtésére 20 év múlva már az épületekre szerelt napelemekből származó energiát várják első helyen, második helyen az erőművek által előállított energiát, és ezzel közel azonos mértékben a fölgázt. Kisebb részarányt fog még képviselni a fiatalok szerint a geotermikus energia hasznosítása. 50 éves távlatban egyértelműen a napelemek lesznek a meghatározók az épületek fűtésében, amelyet a geotermikus energia követ. A földgáz szerepének visszaszorulását vetítik előre a megkérdezett fiatalok.

Az oktatás jövője

Az oktatás jövője keretében az idegen nyelv ismeretére és az oktatás helyére kérdeztünk rá.

A fiatalok elsöprő többsége szerint 20 éves időtávlatban az angol nyelv ismerete lesz a legfontosabb, amelyet közel a fiatalok tíz-tíz százaléka szerint a mandarin (kínai) és az orosz nyelv követ. Ez a válasz

összhangban van a korábban a legbefolyásosabb ország meghatározásával, ahol az Amerikai Egyesült Államok mellett Kínát és Oroszországot jelölték meg. Ettől némileg eltért a 14 évesek vélekedése, akik a spanyol nyelvet tartották második legfontosabbnak, a jelenleg is több mint 1 milliárd spanyolajkú miatt.

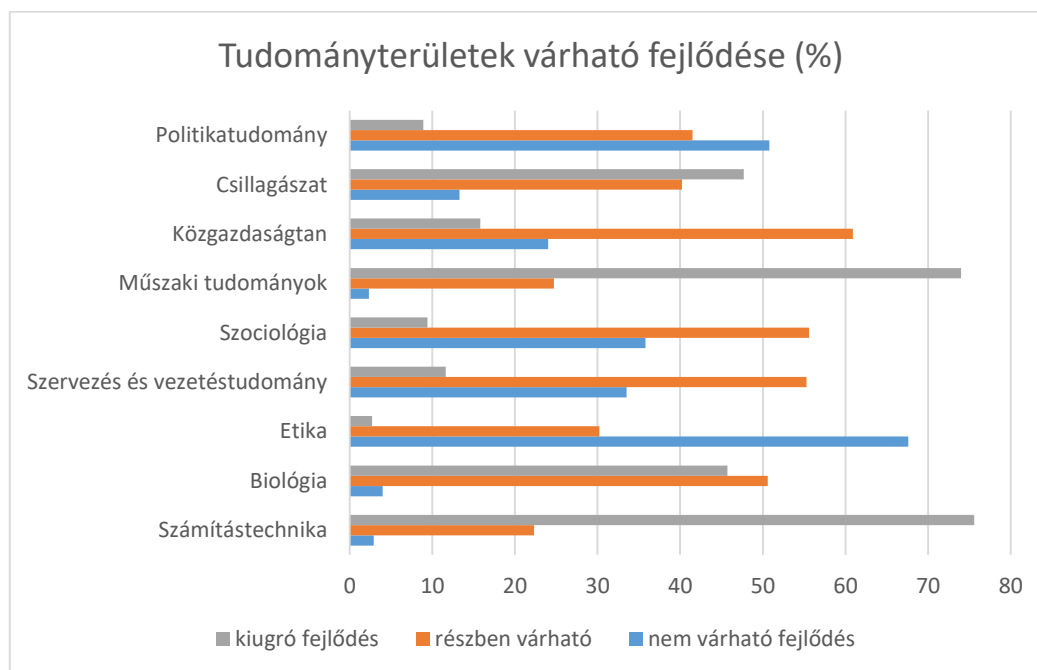
Az iskolába járást illetően 20 év múlva még nem várnak jelentős változást, de 50 éves távlatban a fiatalok határozottan úgy vélekedtek, hogy a jelenleginél kevesebbet kell járni iskolába. A brainstormingon rákérdezve az okokra, a fiatalok szerint felgyorsul a fejlődés, kevesebb idő alatt lehet többet tanulni, kiiktatják a tananyagokból a felesleges ismereteket, és sok mindent kivált az otthonról/akárhonnan történő tanulás. 2068-ra ma még nem ismert technológiai segítő eszközökkel és módszerekkel kiegészítve, de megmarad a személyes tudásátadás is.

A tudomány és a technológia jövője

A témakörben lévő kérdések egyrészt a tudományok fejlődésére, műszaki eszközök, robottechnológia, másrészt a nyomtatott újságok, tankönyvek jövőbeli helyzetére vonatkoznak.

A válaszadók szerint a tudományok területén bekövetkező kiugró fejlődés elsősorban a számítástechnika, a műszaki tudományok és a csillagászat területén várható, de néhány előremutató fejlődés a közgazdaságtan, szervezéstudomány és szociológia területén is bekövetkezik. Az etika terén és a politikatudomány területén viszont nem várható előrelépés. Ez részben összecseng azzal a pesszimizmussal, ami a környezeti attitűdök terén volt tapasztalható. Az emberiség fejlődésére jelentős hatást gyakorló várható tudományos felfedezések válaszadók általi megítélését a következő ábra mutatja.

3. ábra: A tudományterületeken előforduló kiugró teljesítmények megítélése



Forrás: Saját szerkesztés

A tudományterületeken bekövetkező fejlődés kihat a hétköznapokra, a TV csatornák alakulására és a TV nézési szokásokra. A válaszadók közel fele szerint 20 éves időtávon a TV csatornák száma csökken (közel negyede szerint viszont bővíülhet), az ötödük szerint kizárólag interneten keresztül érhetőek majd el. 50 év múlva azonban a többség szerint a hagyományos TV csatornák megszűnnek, és helyüket átveszik az internetes tartalomszolgáltatók. Ezzel összefüggésben a fiatalok szerint 50 év múlva a hagyományos mozik is meg fognak szűnni, mert mindent látni lehet otthon, illetve a virtuális világban akárhonnan.

A műszaki eszközök kezelése is teljesen megváltozik. A fiatalok kevesebb, mint fele szerint már 20 év múlva hangutasítással lehet a műszaki eszközök meghatározó hányadát irányítani (pl. a mezőgazdaságban vagy a háztartásban használatos gépeket), de nem mindegyiket. 50 év múlva a döntő többség reálisnak tartja, hogy minden eszközünket hangutasítással lehessen irányítani.

A jövőben a robottechnológia fogja uralni életünket. A fiatalok több mint fele szerint 20 év múlva megjelennek az első olyan összetett funkciókat elvégezni tudó, nem emberszabású robotok, amelyek már képesek lesznek kiváltani néhány összetettebb fizikai koordinációt igénylő területen az emberi munkát. 50 év múlva, a válaszadók ugyanilyen aránya szerint megjelennek az emberre hasonlító robotok, amelyek már képesek lesznek arra, hogy összetett koordinációt és egyensúlyt igénylő fizikai munkakörökben is már ki tudják váltani az emberi munkát. A megkérdezett fiatalok kétharmada szeretné, hogy otthonukban robotok főzzenek, mosogassanak, takarítsanak, mossanak fel, menjenek boltba, de csak kevesebb, mint fele gondolja úgy, hogy ez 50 éves távlatban valószínű is, hogy így lesz. Gyakorlatilag senki nem kételkedett a robottechnika átütő erejű fejlődésében.

A legkedvesebb tárgyuk 2068-ra a fiatalok véleménye szerint az okosrobot lehet. Elképzelhetőnek tartják a virtuális élőlények szerepének növekedését, de a korábbi jövőorientáltság felmérésekben is megjelenő virtuális barátot nem szeretnék, hogy megvalósuljon.

50 év múlva a fiatalok többsége szerint eltűnnek a nyomtatott újságok. Nyomtatott tankönyvek ugyan a többségük szerint 50 év múlva is lesznek, de kevesebb, mint a negyedük gondolja azt, hogy tanulni is fognak belőlük. A ceruzák, a vezetékes telefonok és az optikai adathordozók eltűnését 20 éves távlatban valószínűsítik. Az okostelefonok megmaradnak, de jelentős technológiai fejlődést várnak a teljesítményben és funkcionalitásban.

A kommunikáció is teljes mértékben átalakul a tudományos áttörés következtében. A hagyományos mellett 50 év múlva a fiatalok szerint a kommunikáció hologramikus, gondolatátvitellel, beépített chipekkel, agyi ingereket felfogó szövegszerkesztővel, gondolatainkat leíró messenger alkalmazással fog történni, de a személyes kommunikáció is megmarad, bár túlnyomórészt, valamilyen számítástechnikai eszközön keresztül fog történni a társalgás a virtuális térben. Az is lehetséges, hogy egyesek felismerik az elidegenedés erősödését, és létrehozhatnak olyan csoportokat, amelyek vissza próbálják állítani a személyes kontaktus egykori értékét és gyakorlását. A fiatalok 20 éves időtávon is teljesen elképzelhetőnek és kívánatosnak tartották, hogy mindent egy eszköz fedjen le, folyamatosan bent legyünk az internetben, ne is kelljen rácsatlakozni.

Az egészség, a család és a személyiség jövője

A kérdések a várható élettartamra, különböző betegségekre, családméretre, házassági kedvre, gyerekszámra és az emberi magatartásra tértek ki.

A magyar férfiak és nők születéskori várható élettartamára vonatkozó várakozások felméréséhez a válasz megkönnyítése érdekében megadtuk a jelenlegi élettartamokat, a várható élettartam pedig

sávosan került feltüntetésre. A 17-18 évesek kivételével a válaszadók pesszimisták voltak, mert 20 év múlva legtöbbször a férfiaknál 70, a nőknél 75 évet jelöltek meg, ami rosszabb a jelenleginél. A brainstormingon rákérdeztünk a pesszimizmus okaira. Többek szerint az egészségügy fejlődése elméletileg javíthatná a számokat, de a környezetszennyezés ellentétes irányba hat, emiatt megkérdőjelezhető az elmúlt 50 évben tapasztalt pozitív tendencia fenntarthatósága a várható élettartam vonatkozásában.

A fiatalok kétharmada szeretné, és bízik abban, hogy a ma gyógyíthatatlan betegségek gyógyíthatósága már 20 éves időhorizonton bekövetkezik. Ezzel egyidejűleg a fiatalok mintegy fele véli úgy, hogy új világjárvány jelenhet meg Magyarországon, és több mint fele szerint jelenhet meg Magyarországon új, gyógyíthatatlan, halálos betegség.

A családok többségében a fiatalok közel fele szerint 1 gyermek, több mint harmada szerint 2 gyermek várható 20 és 50 éves távlatban egyaránt. Legalább 3 gyermekes családokat a fiatalok alig több mint 10%-a valószínűsít. Ezek a várakozások a mai demográfiai tendenciákat tükrözik. A házasságkötések viszonylatában a fiatalok többsége szerint a jelenleginél kevesebb házasságot fognak az emberek kötni.

A fiatalok vélekedései alapján a jövőben az emberi magatartás is változáson fog keresztül menni. A jövő szempontjából nem szerencsés, hogy a passzivitás és önzés erősödése mint jövő formáló magatartás, első helyen szerepel a fiatal korosztály véleménye szerint. A természeti környezet iránti moralitás romlása és javulása azonos súllyal jelenik meg a fiataloknál, de az idősebb generáció pozitív hozzáállásával ez jó irányba billenthető az önálló gondolkodás, kreativitás és innováció bevetésével.

A munka világának jövője

A témakörön belül arra a kérdésre kellett válaszolni, hogy 20 év múlva hol lesz a munkavégzés helye (munkahelyen, vagy otthon), várhatóan mennyi lesz a heti munkaidő hossza, és milyen szakmákra lehet szükség a jövőben.

A válaszadók több mint fele szerint 20 év múlva a munkavégzés helye változatlanul a munkahely lesz. A heti munkaidő hossza a válaszadók véleménye szerint átlagosan 20 év múlva is 40 óra lesz. A brainstormingon tapasztaltak alapján a fiatalok elsősorban többsége szeretné a 4 napos munkahetet, de alig valaki tartja valószínűnek, hogy ez valaha megvalósul. A munkahelyi mobilitás vonatkozásában kifejezetten nem szeretnék a fiatalok, hogy a jövőben a főnökük a virtuális térben a hálósobában vagy a fürdőszobában adjon nekik különböző utasításokat munkavégzésre.

A foglalkozások tekintetében jelentős változások várhatók. Több jelenlegi foglalkozás már 20 év múlva megszűnik. Ezek között lesz a bolti eladó, postás, portás, ügyintéző, taxisofőr. Nem lesz rájuk szükség, mert felváltja munkájukat az internetes kereskedelem, az online ügyintézés, a vezető nélküli robotautó. Teljes mértékben még egyik sem fog eltűnni, azonban az emberi munkaerő minimálisra csökkenhet, más redundáns cselekvéseket igénylő munkakörökben is. A gépek iránt érzett fóbia viszont késleltetheti ezt a folyamatot.

A lakóhelyük méretében a fiatalok meglehetősen optimisták. A brainstormingon napvilágot látott érvelés szerint a jelenlegi lakásméretnél mindenki nagyobb ingatlanban fog tudni élni a jövőben, mivel 8 milliónál is kevesebben élnek majd Magyarországon, ezért összességében kevesebb emberre jut ugyanekkora lakótér.

Arra a kérdésre, hogy a fiatalok szerint ki fog jobban élni, mint a szülei, fele-fele arányban megoszlottak a vélemények.

A szegények és gazdagok közötti különbség témakörben a fiatalok vélekedése szerint a gazdagabbak még gazdagabbak, a szegények még szegényebbek lesznek. Ennek következményeként Magyarországon erősödhet a megélhetési bűnözés, világszinten pedig a terrorizmus.

Összegzés

Az empirikus eredmények alapján megállapítható, hogy a fiatalok jövővel kapcsolatos várakozásai, a változásokat illetően nagyjából kedvezőnek mondhatók. Személyes életükben a család lesz a legfontosabb, a válaszadók meghatározó többsége az életét Magyarországon képzelel el.

Megállapítható, hogy a fiatalok meglepően pontos és reális előrejelzéseket tudtak adni globális tendenciákra, amely a világpolitikai erőterre, a világgazdasági súlyponteltolódásra, a globális népesség alakulására, a legnépesebb városokra, a környezeti állapot jövőjére, a technológiai fejlődésre, valamint a világra leselkedő veszélyekre vonatkozó várakozásaikban egyaránt megmutatkozott.

A jövőorientáltság vizsgálatban adott válaszok alapján a fiatalok reálisak és nem optimisták Magyarország gazdasági és demográfiai helyzetének jövőbeni kilátásairól. 20 és 50 éves időtávban a népességszám további erőteljes visszaesését vetítik előre, a többség egy gyerekes családban gondolkodik, a várható élettartam csökkenésére számítanak, és nem támogatják a migrációt mint megoldást a demográfiai problémákra. A hazai gazdaság teljesítménye és az életszínvonal tekintetében legtöbbször a közép-európai országok színvonalához való felzárkózást tartják valószínűnek, 20 év múlva a többség szerint még forinttal fogunk fizetni.

A fiatalok azt gondolják, hogy az emberek környezettudatossága romlik, a természeti katasztrófák erősödnek, valamint az önző és passzív személyiségek előretörnek. Az eredmények alapján azonban a jövő nem jellemző a fiatalokra, ami kedvező elmozdulás a korábbi felmérésekben tapasztaltakhoz képest. A fiatalok véleménye jelentősen megoszlott abban, hogy szüleiknél jobban fognak-e élni.

A fiatalok jelentős változásokat vetítenek előre a műszaki eszközökben, a robottechnológiában, a kommunikációban, az oktatásban, a közlekedésben, a vásárlási szokásokban, a hivatalos ügyintézésben és a munka világában. A megújuló energiaforrások részarányának egyértelmű növekedését várják, 50 éves távlatban magától értetődő az önvezető, elektromos meghajtású autó. Bízunk abban, hogy a ma még gyógyíthatatlan betegségeket a jövőben fogják tudni gyógyítani.

Felhasznált szakirodalom

- Bernschütz Mária – Dörnyei Krisztina – Nováky Erzsébet (2016a): A Z-generáció a jövőről – empirikus vizsgálat eredményei. In: Tóth Attiláné – S. Gubik Andrea (szerk.): Magyarország 2025-ben és kitekintés 2050-re. Tanulmánykötet Nováky Erzsébet 70. születésnapjára. Budapest: Arisztotelész Kiadó, 63-89. o.
- Bernschütz Mária – Dörnyei Krisztina – Nováky Erzsébet (2016b): Mit várnak a fiatalok 2025-től? Opus et Educatio, 3(4), 379-389. o.
- Dörnyei Krisztina – Nagy Gábor (2010a): Hazai felsőoktatásban részt vevők vélekedése 2025-ről. In: Nováky Erzsébet (szerk.): Magyarország 2025. Tanulmánykötet a Magyarország 2025 című akadémiai kutatás alapján. Budapest: Gazdasági és Szociális Tanács, 446-470. o.
- Dörnyei Krisztina – Nagy Gábor (2010b): Hazai középiskolások vélekedése 2025-ről. In: Nováky Erzsébet (szerk.): Magyarország 2025. Tanulmánykötet a Magyarország 2025 című akadémiai kutatás alapján. Budapest: Gazdasági és Szociális Tanács, 423-445. o.
- Gál Jolán – Tóthné Szita Klára – Tóth Attiláné (2010): Négy egyetem, illetve főiskola hallgatóinak véleménye a jövőről. In: Nováky Erzsébet (szerk.): Magyarország 2025. Tanulmánykötet a Magyarország 2025 című akadémiai kutatás alapján. Budapest: Gazdasági és Szociális Tanács, 471-475. o.
- Gál Jolán (2018): Hogyan látod a jövőt 20 és 50 év múlva? In: Nováky Erzsébet – S. Gubik Andrea (szerk.): A múltból átívelő jövő. VIII. Magyar (Jubileumi) Jövőkutató Konferencia: 50 éves a magyar jövőkutató, Budapest, 2018. november 14-15. Konferenciakötet. Győr: Palatia Nyomda és Kiadó Kft., 379-390. o.
- Hideg Éva – Nováky Erzsébet (1996): Jövőorientáltság-vizsgálat: Jövőtanulmányok 1. Budapest: Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, Jövőkutató Tanszék
- Hideg Éva – Nováky Erzsébet (1998a): A jövőhöz való viszonyunk: jövőorientáltság vizsgálat, Magyar Tudomány, 159(1), 3-17. o.
- Hideg Éva – Nováky Erzsébet (1998b): Egyének, társadalmi intézmények jövőorientáltsága: Jövőelméletek 2. Budapest: Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, Jövőkutató Tanszék
- Hideg Éva – Nováky Erzsébet (2000): Factual and methodological experience probing future orientation in modern and late modern societies, especially the case of Hungary. In: Nováky Erzsébet – Kristóf Tamás (szerk.): The youth for a less selfish future: Papers of the I. Budapest Futures Course. Summer course of the World Futures Studies Federation, August 7-19, 1999, Budapest. Budapest: Department of Futures Studies, Budapest University of Economic Sciences and Public Administration, pp. 13-41.
- Hideg Éva – Nováky Erzsébet (2002): The future orientation of Hungarian youth in the years of the transformation. In: Gidley, J. – Inayatullah, S. (szerk.): Youth futures. Comparative research and transformative visions. Westport–Connecticut–London: Praeger Publishers. pp. 123-129.
- Hideg Éva – Nováky Erzsébet (2008a): A jövőhöz való viszony és változása Magyarországon, Magyar Tudomány, 169(9), 1125-1135. o.
- Hideg Éva – Nováky Erzsébet (2008b): Jövőorientáltság a hazai lakosság gondolkodásában: Jövőtanulmányok 23. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem, Jövőkutató Tanszék
- Hideg Éva – Nováky Erzsébet (2010): Changing attitudes to the future, Futures,

-
- 42(3), pp. 230-236.
 - Hideg Éva – Kappéter István – Nováky Erzsébet (1994): Future orientation in the Hungarian society at the present time, *Society and Economy*, 16(1), pp. 32-39.
 - Hideg Éva – Korompai Attila – Nováky Erzsébet (1994): Who is more oriented to the future – economics students or futures researchers? *Futures Research Quarterly*, 10(4), pp. 106-109.
 - Horváth Zsuzsanna E. – Nováky Erzsébet (2016): Development of a Future Orientation Model in Emerging Adulthood in Hungary, *Social Change Review*, 14(2), pp. 69-95.
 - Hullám István – Tóth Attiláné (2018): 2008-ban és 2018-ban változatlan kérdőívvel végzett felmérések összehasonlítása. In: Nováky Erzsébet – S. Gubik Andrea (szerk.): A múltból átívelő jövő. VIII. Magyar (Jubileumi) Jövőkutató Konferencia: 50 éves a magyar jövőkutató, Budapest, 2018. november 14-15. Konferenciakötet. Győr: Palatia Nyomda és Kiadó Kft., 397-404. o.
 - Kristóf Tamás (2000): Future orientation of young people in international comparison. In: Nováky Erzsébet – Kristóf Tamás (szerk.): The youth for a less selfish future: Papers of the I. Budapest Futures Course. Summer course of the World Futures Studies Federation, August 7-19, 1999, Budapest. Budapest: Department of Futures Studies, Budapest University of Economic Sciences and Public Administration, pp. 163-174.
 - Kristóf Tamás (2018): Hazai fiatalok jövőorientáltság-vizsgálata irányított brainstorming keretében. In: Nováky Erzsébet – S. Gubik Andrea (szerk.): A múltból átívelő jövő. VIII. Magyar (Jubileumi) Jövőkutató Konferencia: 50 éves a magyar jövőkutató, Budapest, 2018. november 14-15. Konferenciakötet. Győr: Palatia Nyomda és Kiadó Kft., 391-395. o.
 - Nováky Erzsébet (2001): Aspirációk, várakozások a hazai lakosság és vállalatok körében. In: Nováky Erzsébet (szerk.): Magyarország holnap után. Budapest: Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, 129-141. o.
 - Nováky Erzsébet – Hideg Éva – Kappéter István (1994): Future orientation in Hungarian society, *Futures*, 26(7), pp. 759-770.
 - Nováky Erzsébet – Kappéter István (1996): Towards a less selfish future, *Futures*, 28(6-7), pp. 640-642.
 - Tóthné Szita Klára (2018): A múltból átívelő jövő. In: Nováky Erzsébet – S. Gubik Andrea (szerk.): A múltból átívelő jövő. VIII. Magyar (Jubileumi) Jövőkutató Konferencia: 50 éves a magyar jövőkutató, Budapest, 2018. november 14-15. Konferenciakötet. Győr: Palatia Nyomda és Kiadó Kft., 357-365. o.

KRICSFALUSI Anna

Pán Péterek? – avagy létezik-e kapunyitási pánik a szakképzésből kikerülő fiataloknál – egy vizsgálat utóélete

Kutatásomban, az utóbbi évek közkedvelt témáját, a Pán Péter szindrómát vagy más néven a Kapunyitási Pánikot vizsgáltam egy 71 fős végzős technikus tanuló mintán. Jelen munkám, a már 2 éve a szakvizsgás tanulmányaim lezárására készített vizsgálatom folytatása. Érdekelt, hogy mi lett azokkal a fiatalokkal, akik a technikus vizsgájuk előtt álltak még, a felnőttkor küszöbén, egy lépésre a nagybetűs élettől.

A „Pán Péter Szindróma”, azaz a Kapunyitási Pánik az utóbbi évtized közkedvelt kifejezése lett, és érdekelték a miértek. Miért alakulhatott ki? Miért most? Létezik e valóban, vagy csak az elkerülési stratégiák egyik válfajáról van szó? Milyen jelenségek együttese okozza a kialakulását? Állandósul-e ez az állapot, vagy időszakos életkori sajátosságról beszélhetünk? Vannak-e életkori sajátosságok, nemi különbségek, amelyek hajlamosító tényezőkké válhatnak?

Életkori sajátosságok

A pszichológusok kedvelt témája és kutatási területe az ember pszichés fejlődésének szakaszokra bontása, és ezen belül a fiatal felnőttkor állapotának definiálása. Ez az ifjúkor a 18-25 éves korosztály vízvonalát, amikor is önálló életkori szakasz kezdődik. Az egyén legfontosabb feladata ekkor a társadalomba való beilleszkedés.

Napjainkban az ifjúkor egy új társadalmi problémát hordoz. Az érintett korosztállyal kapcsolatban elnyújtott kamaszkorról beszélhetünk, amely a felnőtté válás folyamatát jelentősen késlelteti, és személytől függően rövidebb, illetve hosszabb ideig is eltarthat. Ebben az új helyzetben, az ifjúkor főbb jellemzői:

a tanulás és a munkavállalás határai elmosódnak

A fiatalok közül sokan még 25 év felett is tanulnak, ugyanakkor jelentős számban emellett már dolgoznak is.

a párkapcsolati szokások megváltoznak

Napjainkban kevesebb a házasságkötés, és később is kötnek meg azok, illetve az élettársi kapcsolatok létrehozása is későbbi időpontra toldottak.

a gyermekvállalást elhalasztják

A fiatalok nagy része, főleg az iskolázottabbak addig nem vállalnak gyermeket, amíg meg nem teremtik az ideális feltételeket. Ilyen például a karrier, az önálló lakás, kocsi, stb. Ezek megszerzése általában hosszú évekig tart, így az első gyermek vállalását egyre későbbre tolják ki.

a szülői támogatás jelentősen elhúzódik

Az érintett korosztály jelentős hányada tovább jár iskolába, vagy abbahagyta tanulmányait, de nincs állása, ezért még nem képes eltartani magát. A szülők – lehetőségeikhez mérten - pénzzel támogatják őket. A szülők nem szorgalmazzák, hogy nagykorú gyermekük a szülői házból elköltözzön, sőt szívesen veszik, ha otthon van. („Mama-hotel” állapot).

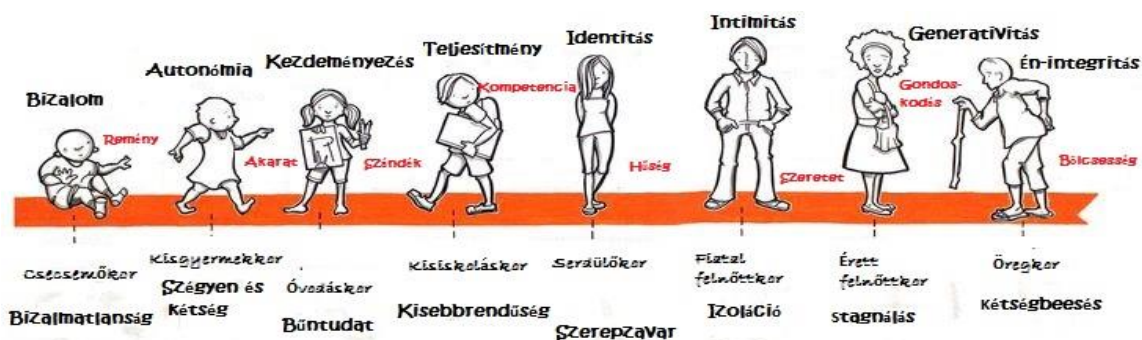
Mindezen jelenségek gátolják a felnőtt szereppel való azonosulást. Felnőtt az az egyén, aki elérte a nagykorúságot, saját vagy bérelt lakásban önálló háztartást vezet, anyagilag független, és szülői beleszólás nélkül hozza meg az élete szempontjából fontos döntéseket. Napjainkban, ez az állapot

egyre ritkábban következik be a 18. életév betöltésével. Egyre több fiatal marad a nagykorúság elérése után is a szüleitől függő helyzetben. Ez rendszerint konfliktushoz vezet a fiatal és családja között. Egyrészt mert a szülők próbálnak beleszólni eltartott gyermekük életébe, másrészt a fiatalok a helyzet ellenére mégis az önálló életüket próbálnák élni, kiteljesíteni önmagukat.

Erikson pszichoszociális fejlődésmélete

Erik H. Erikson a pszichológia történetében talán a legösszetettebb személyiségfejlődési modellt alkotta meg. Kiterjesztette a Freudi személyiségfejlődés elméletet. Feltételezte, hogy a fejlődés nem áll meg bizonyos életkorban, hanem az ember állandóan változik, fejlődik. Elméletének a kulcsfogalmai: éni-identitás, kompetencia, pszichoszociális krízis. A pszichoszociális krízis a fejlődés folyamatából eredő konfliktushelyzet, mely a szociális együttélés következménye. Az életet állandó identitás keresésként fogja fel, mely identitáskeresés a serdülőkorban kezdődik és a késői felnőttkorban ér véget. Ezt a személyiségfejlődést nyolc egymást követő szakaszra bontotta, ahol minden szakaszt egy-egy pszichoszociális krízis, válság felmerülése, és annak megoldása jellemez. (lásd: 1. ábra)

A válság (krízis) szó itt „nem fenyegetettséget vagy katasztrófát jelöl, hanem fordulópontot, a fokozott sebezhetőséget és a megnövekedett lehetőségek sorsdöntő időszakát.” (Erikson, 1991, 437-497.old).



Az Eriksoni modellben az ötödik helyen szerepel a serdülőkor, amelyet az identitás válsága jellemez, ami leegyszerűsítve nem más, mint válasz keresése arra a kérdésre „Ki vagyok én, és mi lehet belőlem?” A válasz keresése több szálon fut (pl. szexuális identitás, ideológiai nézetek), és általában túl is nyúlik a társadalomban elfogadott serdülőkori életkoron. Ebben a folyamatban újra előkerülnek az előző fejlődési szakaszok megoldandó feladatai is (a bizalom, az autonómia, a kezdeményezés és a teljesítmény) és lehetőséget kap arra, hogy ezeket új színben, új életszakaszában átdolgozza, magasabb szintre emelve építse be személyiségébe.

Már Erikson is tisztában volt vele, hogy a fejlődő ipari társadalomban ez az identitáskeresési fázis elhúzódik „Így a nemi érés fiziológiai forradalmával terhelt és az előttük álló felnőtt szerepek bizonytalanságától gyötört fiatalok az utolsó iskolai években mintha azzal lennének elfoglalva, hogy hóbortos próbálkozásokkal, serdülő szubkultúrát hozzanak létre, amelyben, bár úgy látszik tartósan megtalálták identitásukat, valójában csak átmenetről, sőt tulajdonképpen kezdetről van szó.” (Erikson, 1991, 437-497.old).

Az „identitáson túl” (Erikson, 1991) a hatodik életszakasz a fiatal felnőttkor, amelyet az intimitás krízise jellemez, azaz hogyan képes másokkal intimitást kialakítani. Az intimitásra való képesség azt jelenti, hogy a személy saját identitása elvesztésétől való félelem nélkül tudjon közeli kapcsolatban részt venni. Tehát az intimitás előfeltétele a már elért identitás: „Igazi intimitás – ami valójában identitások ellenpontozódása és összeolvadása – csak akkor lehetséges, ha már előre haladt az identitás kialakulása.” Ha nem alakulnak ki ezek a kapcsolatok, akkor annak elszigetelődés (izoláció) lesz az eredménye. Az izoláció „az arra való képesség, hogy igazi intimitás megteremtésével tegyük próbára saját identitásunkat.” (Erikson, 1991, 437-497.old).

Marcia identitás státuszok modellje

Erikson identitásról szóló elméletét James Marcia (Marcia, 1966) fejlesztette tovább, mégpedig oly módon, hogy az identitás alakulásának négy szintjét írta le, két változó mentén. A két változó a következő: volt-e identitáskrízis a fiatal életében, azaz feltette-e magának valaha is azt a kérdést, hogy „Ki vagyok én?”, „Merre tartok?”, „Mik a számomra fontos értékek?”, illetve sikerült-e megoldást találni ezekre a kérdésekre, és ezek mellett elköteleződni. Elmélete szerint a krízis és az elköteleződés a két dimenzió, melyek mentén négy identitás állapotot rajzolható meg. Kidolgozott egy interjú-módszert, amelyben a pályaválasztásra, vallási és politikai nézetekre tért ki.

Emerging adulthood – A kibontakozó felnőttkor

Az előzőekben bemutatott modellek a maguk idejében pontos leírást adtak a pszichés fejlődési szakaszokról, de az azóta eltelt 40-50 év alatt jelentős társadalmi változások történtek. Ezért indokolt Jeffrey Jensen Arnett „emerging adulthood” elképzelését bemutatnom bővebben, mert koncepciójában a XXI. század nyugati társadalmainak fejlődésfolyamatáról és a társadalmi-kulturális összefüggéseiről ad leírást. 2000-ben publikált cikkében alkotta meg az „emerging adulthood” kifejezést, kifejtve, hogy a mai kor fiataljai számára hosszú és kanyargós a felnőttkorhoz vezető út, és egyetért azzal, hogy egy új megfogalmazás és másfajta megközelítés szükséges. Napjaikban, a XXI. században, a huszonevesek még nem felnőttek, de már nem is gyerekek; egy új életszakasz jelent meg a kettő között, ez az „emerging adulthood”. Arnett álláspontja szerint ez a szakasz nemcsak egy „kitolódott serdülőkor”, mert lényegesen különbözik a serdülőkortól („adolescence”) sokkal lazább ekkor már a szülői kontroll, sokkal inkább az egyéni felfedezések időszaka jellemzi. Véleménye szerint nem igazán nevezhető „fiatal felnőttornak” („young adulthood”) sem, hiszen ez a megfogalmazás azt sugallja, hogy az egyén felnőtt, pedig ebben az időszakban az egyén még közel sem nevezhető felnőttnek a fogalom szociológiai értelmében.

A kifejezésre egységes, elfogadott magyar fordítás még nem honosodott meg. Több változata él; Lisznyai alapján készülődő felnőtttségnek (Lisznyai S., 2010, 9-24.old), vagy kezdődő felnőttornak nevezhetnénk.

Pán Péter szindróma

A Pán Péter név, immár több mint egy évszázada a sivár és rideg valósággal szembeni gyermeki kreativitást és fantáziát, az álmait még őrző örök gyereket jelképezi. Pán Péter egy kisfiú, aki számára nincs lehetetlen, megtehet bármit, életre kelő mesealakokkal kalandozik, csakis a jelenben él, és számára csak egyetlen ellenfél létezik, aki beárnyékolja mesevilágát, a gonosz lelkű kapitány (egy felnőtt!). A Pán Péter mesék tanulsága, hogy jobb és teljesebb lehet a felnőtt életünk, ha sikerül megőrizni egy keveset a gyermekkori képzelet- és mesevilágból. Napjainkban azonban nem ilyen pozitív dolgokat magába foglaló állapotként definiálják a szakemberek a „Pán Péter jelenséget”, mutatja ezt az egyértelműen negatív „Pán Péter szindróma” megfogalmazás is.

Világszerte egyre több olyan fiatal felnőttel találkozhatunk, akik bár életkoruk szerint érettek, de húszas-harmincas éveikben sem képesek igazán felnőni: szüleikkel laknak, és tologatják az önálló élet megkezdését. Folyamatosan tanulnak valamit, vagy dolgoznak, tehát ezen a téren felnőttként viselkednek, de másrészt, a felelősség vállalásban, az egocentrizmusban, a jelennek való élésben megmaradtak a gyermekkori szintjükön.

A szociológus, akadémikus Somlai Péter kutatótársaival 20-30 éves fiatalokat vizsgált, akik még nem felnőttek, de már nem is gyerekek (Somlai, 2007). Definíciója szerint ők az „új ifjúság” azok, akik halogatva, bizonytalanságokkal telve, nem szívesen hagyják el a kamaszkort. Somlai szerint a legtöbb fiatal már ilyen, sőt egyenesen korszakváltásról beszél, ahol is újra kell gondolni a korábbi életszakasz fejlődés modelleket, hiszen az Erikson-i modell szerinti serdülőkor és fiatal felnőttkor közé beékelődik utóserdülőkornak (posztadoleszcenciának) nevezett időszak. (Somlai, 2007).

A szociológusok szerint ennek oka, a társadalmi modernizáció, a piacgazdaság, az életszínvonal emelkedése, és az egyre fontosabb iskolázottság. A kitolódó tanulással eltöltött évek és a halogatott munkavállalás miatt olyan életszakasz alakult ki, amit a felnőtt lét jogainak és kötelességeinek késleltetett felvállalása jellemez (Somlai, 2007). Dr. Túri Zoltán klinikai szakpszichológus szerint az elhúzódó serdülőkor problémája különösen az értelmiségi pályára készülőköt sújtja: „Ha nagykorúságát elérve valaki anyagilag önálló akar lenni, legtöbbször életszínvonalának akkora zuhanását kellene elszenvednie, ami alig elviselhető. Az egzisztenciálisan beérett szakember – belgyógyász, ügyvéd stb. – a negyvenes éveit taposva furcsa ellentmondásban él: egyrészt felelős szakember, másrészt még mindig otthonról támogatják, ha valami jelentősebb kiadása, beruházása van. Felnőtt és gyerek egyszerre.” (Túri, 2007).

Lélektani szempontból vizsgálva a Pán Péter szindrómát, a kamaszkorba kell visszamenni az időben, ahol ott ragadtak ezek a fiatalok. Dr. Hajduska Mariann pszichiáter és pszichoterapeuta úgy gondolja, hogy a Pán Péterek azok az érett férfiak és nők, akik nem tudnak leválni a szüleikről. Ennek háttere az önbizalomhiány, az önállóságtól való félelem, a küzdéstől és a kritikától való szorongás, de Hajduska szerint a legfőbb ok a túl szoros vagy a túl zárt család lehet (Hajduska, 2008).

Az egyre jobban elhúzódó serdülőkor boncolgatásakor nem lehet figyelmen kívül hagyni a média- és a reklámpiac elbutító hatását. Ezeknek a fiataloknak csak a buli, a jelen minél teljesebb megélése a fontos, hiányzik belőlük a megállapodás és a tartós párkapcsolatra, biztonságra törekvés. Nehezebben szánják rá magukat a házasságkötésre, mint évekkel ezelőtt.

Kiss Viktor, politológus és ideológiai kutató, tanulmányában ötletesen hunédzsereknek, huszonéves tinédzsereknek nevezi ezeket az érett felnőtteket, „öreg kamaszokat”. „Fogyasztanak, de lenéznek a fogyasztói társadalom melléktermékeit. Hitelkártyára vásárolnak, és fittyet hánynak a protestáns etikára, szüleik megtakarításra és biztonságra alapozott életfelfogására. Valahogy csak lesz, mondják, és könnyelműen aláírják a személyi hitelt (...). Extrémek, hedonisták, de nem önpusztítók és vadak. Felnőttnek gyerekesek, gyerekeknek felnőttek.” (Kiss, 2005).

A „Pán Péter szindróma” kifejezést Dan Kiley amerikai pszichológus írta és fogalmazta meg először „A Pán Péter-szindróma: férfiak, akik soha nem nőttek fel” 1983-ban megjelent könyvében, ahol is jellemezte az éretlen és narcisztikus személyiséget. Munkájára és a kifejezésre a mai napig sokan hivatkoznak, de elfogadott, hivatalos pszichiátriai diagnózissá nem vált.

A kapunyitási pánik

Az ezredfordulón új fogalom jelent meg a pszichológiában, amely igyekezett megmagyarázni azt az életszakasz váltásból eredő feszültséget, amellyel a kezdődő felnőttkorban lévő fiatalok találkozhattak. Ez az ún. „quarterlife crisis”. A fogalmat Alexandra Robbins és Abby Wilner (újságíró-informatikus páros) alkotta meg, a közösen írt „Quarterlife crisis: The unique challenges of life in your twenties” (2001) című könyvükben. Ahogy írják, a köztudatban, a médiákban már régóta ismert középkorúakat érintő életközép krízis (midlife crisis), és erről több kutatás és vizsgálat is készült az utóbbi évtizedekben. Más életszakasz-váltásból adódó krízis vizsgálatokkal azonban eddig nem igazán foglalkoztak a kutatók, szakemberek. Robbins és Wilner tanulmánya újítást hozott ezen a téren és felhívta a figyelmet a jelenségre, mellyel a fiatalok rájöhettek, hogy nincsenek egyedül problémákkal és van kihez segítségért forduljanak.

A „quarterlife crisis” magyar megfelelője a „kapunyitási pánik” fogalom. A magyar fordítás a kapuzárás pánik kifejezés mintájára nagyon találó, de a „pánik” megnevezés helyett véleményem szerint célszerűbb lenne a krízis szót használni.

Robbins és Wilner 2004-ben megjelent munkájukban a következőképpen határozzák meg a jelenséget: „Kapunyitási pánik alatt azt a szorongást és döntésképtelenséget értjük, amit jellemzően a húszas éveikben járó fiatalok tapasztalnak a felnőttkorba való átmenet időszakában (Robbins A., 2004, 2. old.).

Eliot Jacques pszichoanalitikus, 1965-ben alkotta meg az életközépi válság (midlife crisis) fogalmát. Írásában (Halál és az életközépi válság), Erósz és Thanatosz ellentétét mutatja be, amikor is az egyén élete végességére ébred rá. Azaz Jacques szerint az életközépi krízis a halálfélelem megjelenésétől datálható. Jung szerint ez az időszak a leglényegesebb, egyben a legveszélyesebb is az ember életében.

Jung volt az, aki elsőként leírta az „életközépi krízis” jelenségét (1928). Nála csupán ez az egyetlen életkorhoz kötött fejlődési jelenség, az életközépi válság. Észrevette, hogy az emberek többsége túljutva élete első felén, krízis állapotba jut: válások, pályaelhagyások, súlyos testi és lelki konfliktusok jelennek meg az életében. Jung ezt a jelenséget a következő képpel magyarázta. „Az emberi utat úgy kell elképzelnünk, mint a Nap pályáját: a felkelő Nap, ahogy emelkedik fölfelé, egyre nagyobb területet világít meg sugaraival. Ahogy a Nap egyre nagyobb külső területet áraszt el fényével, úgy lesz az embernek is egyre világosabb és gazdagabb a tudata azon keresztül, amit birtokba vett. Ereje egyre nő, de valójában nincs tudatában annak, mikor is ér el a zenitre. Amikor azonban a zenitet elhagyja, sugarai gyengülnek és már nem kifelé, hanem befelé világít. Ezt a korszakot nem volna szabad hanyatlásként átélni, hanem át kellene váltani a korábbi kifelé terjeszkedés ellentétére, a befelé terjeszkedésre. Negyven éves kor körül az embernek fel kellene ismerni, hogy már más az életfeladata, mint korábban. Jung szerint az élet második felében az lenne az ember dolga, hogy belső kincseivel foglalkozzon, kincseit vegye birtokba és így haladjon az ellentétek elfogadását és meghaladását lehetővé tevő „bölcesség” felé. A hagyományos társadalmak többségében könnyebb volt elfogadni az öregedésnek ezt az életfeladatát, mert az öregek ott a „bölc” szerepét kapták, és ha ezzel élni tudtak, tisztelet övezte őket. Mai „modern” korunkban azonban csak a világ fejlődésében gondolkodunk, ahol az örök fiatalság tűnik értéknek és elhanyagoljuk a lelki fejlődés öregkori lehetőségeit. Az egyik hiba, ha úgy akarunk fiatalok maradni, hogy a saját fiatalságunk emlékeit és értékeit próbáljuk görcsösen tovább vinni: ez merevséghez, „megkövültséghez”, korlátoltsághoz vezet. A másik hibás út, amikor öregen az új generációt utánozva, fiatalnak akarunk „látszani”. Mindkét megoldás természetellenes, ezért lelki természetünk fellázad, és krízisbe sodor bennünket. Ez az életközépi válság üzenete.” (Bábolnai, 2016).

Az életközépi válságot E. Jacques 35 éves kortól kezdődőnek gondolta, de személyenként eltérőnek az időtartamát. Férfiaknál 3-10, nőknél 2-5 évig tarthat az életközépi krízis állapot. Szerinte a nőknél ez összefügg a hormonális változásokkal, a menopauzával, míg a férfiaknál a férfi klimaxszal, a szexuális intenzitás csökkenésével. A tudományos élet más szerzői mind-mind különböző időpontokra tették az „életközép” terjedelmét: McGill (1980) 40 és 60 év közé, Hunt (1977) 35 és 45 kor közé, míg Neugarten (1976) 35 és 55 év között definiálja a középkorúságot (Bagdy, 2005, 33-48.old).

Nemzetközi kutatások és eredményei

A nyugati tudományos szakirodalom igen ritkán használja a „quarterlife crisis” kifejezést, és bár már eltelt több mint 10 év a fogalom megalkotása óta, a mai napig nincs tényszerűen körüljárt és vizsgálatokkal alátámasztott definiálás.

A világhálón megtalálható néhány vizsgálat, amelynek címében is szerepel a „quarterlife crisis” szópár (Tauzel, 2007) (Koevoets, 2010). Ezek jellemzően interjú módszerrel készültek, de mivel csak kevés személy részvételével vették fel, ezért nehezen vonhatók le általános következtetések a korosztályra.

Salmela-Aro, Aunola, és Nurmi (2008) kutatásai módszere, mellyel szisztematikusan 10 éven keresztül vizsgálta a kezdődő felnőttkorban lévő fiatalok depressziós tüneteit, azt találta, hogy önmagában nem az életciklus váltás okoz depressziót, hanem azoknál idéz elő depressziós tüneteket és súlyosbítja az elégedetlenség érzését, akik már amúgy is rossz pszichés állapotban voltak.

Összefoglalva a nemzetközi kutatásokat az látszik, hogy az a kevés vizsgálat, amely a „quarterlife crisis” témájával foglalkozott, kevés személlyel lett felvéve, és a depresszió kérdőívek is inkább a súlyos tüneteket mutatók kiszűrésére voltak alkalmasak. A jövőben további, nagyobb kutatásokra lenne szükség.

Hazai vizsgálatok

Magyarországon jobbra szakdolgozatokban foglalkoztak/foglalkoznak a jelenséggel, és ezekben jellemzően Szvetelszky Zsuzsanna szociálpszichológusra hivatkoznak. (Szvetelszky, 2005).

Pályakezdési krízis és pályaidentitás

Hazai sajátosságként a kapunyitási pánikot nálunk *pályakezdési krízis* fogalomként használják, és ennek alapján kutatják is. A jelenséget egy több tényezős tesztcsomaggal vagy módosított szorongástesztel igyekeznek tanulmányozni.

Az Eötvös Loránd Tudományegyetemen (ELTE) több szakdolgozat is született a kapunyitási pánik vizsgálatának témájában. Közös bennük, hogy pályakezdési krízisként kezelték kutatásukban. Az első dolgozatot Horváth Tünde (2004) készítette, munkájában az egyetemi végzős hallgatók karrierhez, munkához való viszonyát vizsgálta, valamint az ezzel kapcsolatos szorongás szintjüket mérte a STAI (State-Trait Anxiety Inventory) teszten. A vizsgálatot 74 végzős hallgatón és 30 fő (már végzett) pályakezdő összehasonlításával végezte. Horváth, eredményei alapján nem kapott szignifikáns különbséget a két csoport között, de megállapította, hogy a végzős hallgatóknál a bizonytalanság, míg a pályakezdőknél az újjal szembeni várakozás izgalma volt az erősebb. Dolgozatában nem sikerült bizonyítania a kapunyitási pánik jelenségét, de vizsgálati eredményei alapján nem zárja ki, hogy az egyén életében ez az időszak lelkileg megterhelő lehet.

Több kapunyitási pánikkal foglalkozó szakdolgozó Horváth mintáját követve a STAI módosított változatával vizsgálódott. Magyar (2009) a családi tényezők befolyásoló hatását kereste a végzős hallgatókkal végzett kutatásában. Megállapította, hogy a transzgenerációs beágyazottság, a stabil családi háttér, az ezzel kapcsolatos pozitív érzelmek segítik az egyént ebben a szorongásokkal, bizonytalanságokkal teli életszakaszban. Egy másik kutatásban (Olasz, 2010) a szülői bánásmód és az énhatékonyság szerepét vizsgálja a szakdolgozó. A családhoz fűződő kapcsolat, a család helyzete mellett a pályakrízist befolyásolhatja még a választott szak (pálya pl. műszaki, bölcsész), a munkatapasztalat vagy annak hiánya is.

(Horváth, 2004), a vizsgált személy neme, a szülők iskolai végzettsége (Makai, 2004), a hallgató anyagi helyzete és a munkaerőpiac aktuális változásai (Kiss, 2010). Vida (2011) egy tesztcsomagot használt a kutatásához, mely tartalmazta a Beck Depresszió (BDI), a Melgosa-féle pályaidentitás (OIS), a Kapunyitási Pánik (QLC), és az Állapot-Vonás Személyiség Kérdőívet (STPI-S). Vida kutatásai kitértek a kapunyitási pánik jelenség nemek szerinti eloszlásának, az életkor és a család anyagi helyzetének befolyásoló hatására, az identitás állapotokra, és a dühvel és depresszióval való összefüggések vizsgálatára. A mérései alapján szignifikáns nemi különbségeket mutatott ki a kapunyitási krízis, a depresszió és a szorongás tekintetében, de eredményei nem egy irányba mutattak. A depresszió és szorongás kérdőíveken a férfiak, míg a kapunyitási krízis teszten a nők értékek él magasabb pontszámokat. Az életkornak a krízis állapotra gyakorolt hatását csak részben igazolta. A család anyagi helyzetének befolyásoló hatását igazoltnak tekintette, tehát akik rosszabb anyagi körülmények között éltek, azoknak alacsonyabb lett a kapunyitási krízis tesztértékük.

Vizsgálati rész

A kutatási rész kétfelé bontható. Egyrészt kvalitatív, másrészt kvantitatív módszert is alkalmazok. Az első részben kérdéseimet és hipotéziseimet igyekszem igazolni, a második részben pedig egy, az első vizsgálatomban is részt vevő volt diákjaimmal felvett interjúban mutatom be a változást (vagy a fennmaradt állapotot), ami a kapunyitási pánikhoz vezethet.

Kérdések és hipotézisek

Hipotéziseim és kérdéseim megegyeznek azokkal, amelyeket a korábbi (alap) kutatásom során feltettem diákjaimnak. Kíváncsi voltam miben és hogyan változtak meg eredményeik, illetve, hogy dőltek-e meg hipotéziseim az évek alatt?

1. Kérdés: Vajon léteznek-e nemek közötti különbségek a kapunyitási pánik tekintetében?

Hipotézis: A kapunyitási pánik jelenség nagyobb mértékben kimutatható a férfiaknál, mint a nőknél, tehát nemi különbségek vannak (mind három kérdőívet tekintve – Beck Depresszió, BDI, Pályaidentitás OIS, Kapunyitási pánik QLC –, a férfiak magasabb pontszámot érnek el).

A hipotézis indoklása: ahogyan azt már a korábbi kutatásokat (Horváth 2004, Makai 2004, Vida 2011) elemezve látható volt, az egyetemistákat vizsgáló kutatások eredménye szerint nemi különbségek vannak a depresszió és a szorongás eredmények között, a férfiak magasabb pontszámot értek el. Feltételezhető tehát, hogy a végzett középiskolás korosztályban is tapasztalható lesz nemi különbség.

2. Kérdés: Vajon az anyagi körülmények hatással vannak-e a kapunyitási pánikra?

Hipotézis: Azoknál a tanulóknál, volt tanulóknál, akik rosszabb anyagi körülmények között élnek, kisebb arányban jelenik meg a kapunyitási pánik (mind három kérdőívet tekintve – Beck Depresszió, BDI, Pályaidentitás OIS, Kapunyitási pánik QLC -, alacsonyabb pontot érnek el azok a tanulók, akik rosszabb anyagi körülmények között élnek).

Hipotézis indoklása: Számos kutató fontos tényezőnek tekintette a kapunyitási krízis jelenség kialakulásában az egyén társadalmi és a kulturális helyzetét. (Horváth 2004, Magyarai 2009, Makai 2004, Vida 2011). Azaz, akiknek korlátozottabbak a lehetőségei, az anyagi körülményei, ott a lehetőségek sokfélesége nem okoz szorongást.

3. Kérdés: Vajon van-e korreláció a depresszió, a kapunyitási pánik, valamint a negatív pályaidentitás között?

Hipotézis: A kapunyitási pánik összefügg a depresszióval, a szorongással és egyenesen arányos a negatív pályaidentitással (a kapunyitási pánik kérdőív összefügg a depresszió kérdőívvel, és a Melgosa kérdőív negatív értékével egyenesen arányos).

Hipotézis indoklása: A felhasznált szakirodalom alapján a kapunyitási pánik (QLC) eredmények a vizsgált teljes mintában nem mutatnak összefüggést a többi mérőeszközzel (Vida 2011, Magyarai 2009), viszont alcsoportokat képezve (pl.: férfiak), részben beigazolódik a kapcsolat. Kíváncsi vagyok, hogy ez az eredmény a végzett középiskolás vizsgálati mintában is fellelhető-e.

4. Kérdés: Vajon a szülők iskolai végzettsége befolyásolja-e lényegesen a Beck depresszió (BDI), a pályaidentitás (OIS) és a kapunyitási pánik (QLC) kérdőív eredményeit?

Hipotézis: A szülők iskolai végzettsége hatással van a BDI (Beck Depresszió), OIS (Pályaidentitás) és QLC (Kapunyitási Pánik) pontszámokra.

Hipotézis indoklása: Feltételezzük, hogy a szülők iskolai végzettsége befolyásolja a család anyagi helyzetét, ami befolyásolja a családon belüli mentális és pszichés állapotokat, ami pedig eredményezi a fiatalnak a felnőttkortól való szorongását, a krízis állapotot.

Kutatási minta

Az első vizsgálatomat 73 főn végeztem el, 71 fő adatai voltak értékelhetők. A kapott eredmények könnyebb összehasonlítása érdekében, ugyan azon csoport 71 fiataljával vettem fel ismét a kérdőív soroatot.

A vizsgálati csoportban vegyesen 71 magasépítő- és épületgépész technikus tanuló vett részt. A nemek számát tekintve 26 fő (36,6%) nő és 45 fő (63,4%) volt a férfi válaszadó. Az iskola műszaki jellege miatt nem meglepő, hogy a válaszadókon belül közel kétszer annyi volt a férfi, mint a nő válaszadó.

A vizsgálati korosztályt tekintve 20 és 23 év közötti volt a csoport. Így az átlag életkor 21,5 év, a szórás 0,77 év lett.

A szülők iskolai végzettségét nézve 8 általános iskolai végzettséggel 9,86%, szakmunkás bizonyítvánnyal 40,84%, érettségivel 39,44%, legalább egy diplomával pedig (azonosan a 8 általánost végzettekkel), 9,86% rendelkezett. Látszik, hogy a legtöbben szülő középfokú végzettséggel vagy szakmunkás papírral rendelkeznek.

A válaszadók szubjektív megítélésén alapuló, a család anyagi helyzetére vonatkozó kérdésnél a tanulók nagy része 78,9% átlagosnak, 8,45% átlagosnál rosszabbnak, míg 12,65% az átlagnál jobbnak ítélte meg körülményeit. Ez a rész is – a többi demográfiai kérdéshez hasonlóan –, változatlan maradt az első felmérésemhez képest.

A lakáskörülményeiket vizsgáló kérdésnél, az eredményeknél már változás tapasztalható. Míg 2 évvel ezelőtt 88,8% (63 fő) szülőkkel élt, és kis részük 9,83% (7 fő) lakott csupán albrétegben barátokkal vagy párjával, és elenyésző számban 1,37% (1 fő) az, aki egyedül. A mostani eredmények alapján már csak 63,38% (45 fő) lakik otthon, 33,8% (24 fő) a párjával vagy barátokkal, és 2,82% (2 fő) aki egyedül.

Vizsgálati csoportomban, nagyobb számban 43 fő (60,56%) vidéken lakik, és csupán 28 fő (39,44%) az, aki Debrecenben él.

Kutatási módszer

A kutatáshoz azt a tesztcsomagot használtam fel, amit az első vizsgálatához készítettem, és amely 3 kérdőívet tartalmazott. (lásd: 1. melléklet).

A csomag tartalma:

- *Demográfiai adatok:*

A kérdőív csomag első részében a kitöltő személy életkorára, a szülők iskolai végzettségére, a lakáskörülményére, lakóhelyére és családja anyagi helyzetének szubjektív megítélésére kérdeztem rá.

- *Beck Depresszió Kérdőív (Beck Depression Inventory - BDI):*

A vizsgálatomhoz a Beck Depresszió Kérdőív rövidített változatát használtam. (Rózsa S., 2001). A kérdőív 9 pontos, és egy 4 fokozatú Likert-skálán kell a válaszadónak megjelölnie a rá leginkább jellemző választ.

- *Melgosa féle pályaidentitás kérdőív (Occupational Identity Scale - OIS):*

A pályaidentitás állapotainak mérésére szolgál a Melgosa-féle OIS - Occupational Identity Scale - (Melgosa, 1987). András Zsuzsanna fordította magyarra és módosított változata a Pályaidentitás Skála került be a kérdőívcsomagba (András, 1995). A teszt az elért identitás, identitás-diffúzió, moratórium és korai zárás állapotaira vonatkozó 28 kijelentést tartalmaz, és a kitöltő személyeknek egy ötfokú (0-4), Likert-skálán kell megjelölnie a rá leginkább jellemző állítást.

Az eredmények értelmezésekor az amerikai minta alapján kapott átlagok és szórások értékeihez viszonyítottam, (mivel magyar minta nem elérhető).

- *Kapunyitási Pánik kérdőív (Quarter Life Crisis - QLC):*

Mivel csak az utóbbi 5-10 évben kezdték meg a kapunyitási pánik jelenség vizsgálatát Magyarországon, QLC kérdőívet csupán Vida Katalin 2011-ben, az ELTE Pszichológia Szakán készült szakdolgozatában találtam. Ez került átdolgozásra, néhány ponton változtatva, az általunk vizsgált korosztályra. A teszt

46 itemet tartalmaz, amelyet a kitöltő személyek 5 fokozatú Likert-skálán értékelnek ki, az alapján mennyire tartják jellemzőnek magukra az állításokat. A kérdőív 13 db fordított állítást is tartalmaz.

A kutatásomhoz használt kérdőívcsomagot online juttattam el a kitöltőkhöz. Mintavételem nem reprezentatív, a megítélésen alapult, és a szubjektív kiválasztás módszerét alkalmaztam, iskolám volt végzős technikus tanulóin. Az eredményeiket manuálisan, illetve az SPSS statisztikai programmal elemeztem ki.

Eredmények

Az adekvát statisztikai próbák elvégzése érdekében Kolmogorov-Smirnov-tesztel ellenőriztem a függő változók (a Beck depresszió - BDI, az Pályaidentitás - OIS és a Kapunyitási pánik - QLC kérdőív) pontszámainak eloszlását, aminek eredménye szerint e változók normális eloszlásúnak tekinthetők ($p > 0,05$), és paraméteres statisztikai próbákkal elemezhetők a továbbiakban.

Nemek közötti különbségek

Első hipotézisem – miszerint: „A kapunyitási pánik jelenség nagyobb mértékben kimutatható a férfiaknál, mint a nőknél, tehát nemi különbségek vannak” – ismét csak nem nyert alátámasztást. Hasonló eredményt hozott a felmérésem, mint az első esetben. A leíró statisztikai eredményeket az 4. táblázat foglalja össze.

1. táblázat: Leíró statisztikai eredmények – első és második vizsgálat

	Első vizsgálat		Második vizsgálat	
	Nők (átlaga)	Férfiak (átlaga)	Nők (átlaga)	Férfiak (átlaga)
BDI (Beck Depresszió)	14,25	13,04	13,04	11,25
OIS (Pályaidentitás)	43,75	44,47	44,5	48,23
QLC (Kapunyitási Pánik)	120,96	112,81	118,32	98,42

Forrás: Szerző

Az új felmérés esetében is független mintás t-próbával vizsgáltam a nemek közötti különbséget a QLC (Kapunyitási Pánik), BDI (Beck Depresszió) és az OIS (Pályaidentitás) kérdőívek esetében. Bár kisebb különbségek láthatóak, az eredmények szerint egyik kérdőív esetében sincs szignifikáns különbség a nemek között (minden $p > 0,05$). A Beck Depresszió (BDI) esetében a férfiak átlaga 11,25 (SD=3,85), a nőké pedig 13,04 (SD = 4,33), csökkent az első eredményekhez képest. A Pályaidentitás (OIS) kérdőív esetében a férfiak átlaga 48,23 (SD = 10,56), a hölgyek átlaga pedig 44,5 (SD = 10,48), mindkét esetben emelkedett, de a férfiak esetében nagyobb arányban. A Kapunyitási Pánik (QLC) kérdőív összpontszáma tekintetében a férfiak átlaga 98,42 (SD = 14,85), a nők átlaga 118,32 (SD = 20,80), csökkentek a számok. Itt látható a legnagyobb különbség a két nem között, a nők még mindig magasabb pontszámot értek el. Megismételt vizsgálati eredményeim azt mutatják, hogy továbbra sincs szignifikáns különbség a nemek között, ami ellentétes több eddigi vizsgálat eredményével: Makai (2004), Vida (2011) és Horváth (2004) szerint a nemek között szignifikáns különbségek mutatkoznak a kérdőívek eredményeit vizsgálva. Az ellentétes eredmény hátterében több ok is állhat:

a vizsgált mintámat fiatalabb generáció alkotta (20-23 év), mint az összehasonlításhoz felhasznált szakirodalomban (20-26 év), és ezen diákok életkori szórása is kisebb volt, mint az eddigi kutatásokban, vizsgálati csoportunk létszáma (73 fő), töredéke az eddigi kutatások során vizsgált hallgatók számának (~700 fő).

Család anyagi helyzetének hatása

- *Második hipotézisem: „Azoknál a tanulónál, akik rosszabb anyagi körülmények között élnek, kisebb arányban jelenik meg a kapunyitási pánik.”, a BDI (Beck Depresszió) és a QLC (Kapunyitási Pánik) kérdőív tekintetében igazolást nyert, a OIS (Pályaidentitás) kérdőív esetében azonban nem nyert alátámasztást, tehát részben igazoltam hipotézisünk. Ezen hipotézisem eredménye is megegyezik az első mérés során kapott következtetésekkel.*
- *Ismét csak a kitöltők által szubjektíven megítélt anyagi helyzetük alapján három csoportot képeztem és a faktorok eredményeit varianciaanalízissel hasonlítottam össze. A depresszió és a kapunyitási pánik kérdőíveken továbbra is valóban a rosszabb anyagi helyzetben élők kapták a legmagasabb pontszámokat, tehát ők voltak, akiket a leginkább érintett ennek az életszakasznak a szorongást, depressziót, halogatást kiváltó hatása. A pályaidentitás kérdőív estén azonban már nem igazolódtott a feltevés, tehát a második hipotézisemet részben igazoltnak tekinthetem.*
- *Eredményeim – hasonlóan az első mérés esetén -, egyeznek más ezen irányú vizsgálatok eredményével, Vida (2011) és Horváth (2004). Ennek oka egyszerű: elméleti bevezetőmben is írtam Arnett meglátását, miszerint a felnőttkor, a kezdődő felnőttkor pszichés beállítódásai nagymértékben függenek az egyén társadalmi és szociokulturális helyzetétől, és ez igaz a kapunyitási krízis jelenségre is.*
- *A második mérés varianciaanalízis eredményeit a következő oldalakon található 2. sz. táblázat foglalja össze.*

2. táblázat: Család anyagi helyzetének hatása (varianciaanalízis * $p \leq 0,05$)

Kérdőív	Család anyagi helyzete	N	Átlag	Szórás	95%-os konfidencia intervallum		Min	Max	F
					Alsó	Felső			
BDI (Beck Depresszió)	Átlagosnál rosszabb	6	18,00	6,928	12,73	27,27	12	29	11,248*
	Átlagos	56	13,07	3,144	12,23	13,91	9	23	
	Átlagnál jobb	9	11,44	2,455	9,56	13,33	9	16	
	Összesen	71	10,65	4,024	12,50	14,40	9	29	
OIS (Pályaidentitás)	Átlagosnál rosszabb	6	38,83	4,622	35,98	45,68	35	46	1,42
	Átlagos	56	43,82	10,583	40,99	46,66	12	68	
	Átlagnál jobb	9	49,00	11,779	39,95	58,05	29	68	
	Összesen	71	46,37	10,461	41,75	46,70	12	68	
QLC (Kapunyitási Pánik)	Átlagosnál rosszabb	6	134,67	25,920	108,46	162,87	106	169	5,516*
	Átlagos	56	115,07	14,969	111,06	119,08	86	155	
	Átlagnál jobb	9	105,22	16,053	92,88	117,56	89	128	
	Összesen	71	108,37	17,380	111,45	119,68	86	169	

Forrás: Szerző

Korrelációk eredményei

A harmadik hipotézisem, miszerint „A kapunyitási pánik összefügg a depresszióval, a szorongással és egyenesen arányos a negatív pályaidentitással”, részben nyert bizonyítást alátámasztva az első vizsgálatom eredményét, mely hasonló értékkel bírt.

A Pearson-féle korreláció számítás eredménye szerint (2. sz. táblázat) mérsékelt pozitív irányú együtt járás tapasztalható a Kapunyitási Pánik Kérdőív (QLC) és a Beck Depresszió (BDI) eredményei között ($r = 0,67$; $p \leq 0,01$), illetve gyenge, pozitív korreláció mutatkozik a Kapunyitási Pánik Kérdőív (QLC) és a Pályaidentitás Kérdőív (OIS) eredményei között ($r = 0,25$; $p \leq 0,05$). A Beck Depresszió (BDI) és a Pályaidentitás Kérdőív (OIS) eredményei között nem tapasztaltam szignifikáns együtt járást.

A második mérés estén is kapunyitási pánik, a depresszió és a szorongás hármas összefüggésére vonatkozó feltevésem részben igazolódott (az OIS-BDI nem korrelál.). A kapunyitási pánik és a negatív pályaidentitás eredménye közötti gyenge együtt járás talán jelentheti azt is, hogy néhányan még mindig bizonytalanok, vagy már úgy gondolják nem megfelelő szakmát választottak maguknak. A kapott eredmény megegyezik más kutató vizsgálati eredményével. Vida (2011) szakdolgozatában nem csak a teljes mintán vizsgálta a korrelációkat, hanem nemek szerinti bontásban is. Kimutatta, hogy jelentős mértékben a férfiak almintáján volt fellelhető a depresszióra, szorongásra vonatkozó összefüggés.

Szülők iskolai végzettségének hatásai

Negyedik hipotézisem szerint: „*A szülők iskolai végzettsége hatással van a BDI (Beck Depresszió), az OIS (Pályaidentitás) és QLC (Kapunyitási Pánik) kérdőíven elért pontszámokra.*”

Ezen hipotézisem a második vizsgálatom alapján sem nyert igazolást. A Spearman-féle rangkorreláció eredménye szerint a család szubjektív (a vizsgálati személy által megítélt) anyagi helyzete nem korrelál a szülők iskolai végzettségével. Tehát nem igaz, hogy a magasabb iskolai végzettségű szülők (felnőtt korosztályba tartozó) gyermekei a család anyagi helyzetét magasabbnak értékelnék, mint az alacsonyabb iskolázottságú szülők (felnőtt korú) gyermekei. A szülők iskolai végzettsége közötti különbség sem jár együtt a család észlelt anyagi helyzetével. Ugyanakkor figyelemre méltó, hogy a család észlelt anyagi helyzete negatív irányú, mérsékelt korrelációt mutat a Beck Depresszió (BDI) ($r_s = -0,325$; $p < 0,05$) és a QLC ($r_s = -0,308$; $p < 0,05$) kérdőívek pontszámaival. Vagyis a családját jobb anyagi helyzetűnek ítélik valószínűbben érnek el alacsony pontszámot a Beck Depresszió (BDI) és a Kapunyitási Pánik (QLC) kérdőívekben, mint a rosszabb anyagi helyzetről beszámoló. A Pályaidentitás (OIS) kérdőív eredményével nem korrelál szignifikánsan a család észlelt anyagi helyzete.

Az adatelemzés során ismét figyelembe vettem a szülők iskolai végzettségének a függőváltozókra (BDI, OIS és QLC kérdőív pontszámaira) gyakorolt hatását. A Kruskal-Wallis próba szerint továbbra sincs szignifikáns különbség a csoportok Beck Depresszió (BDI), Pályaidentitás (OIS) és Kapunyitási Pánik (QLC) kérdőív eredményei között azokban az esetekben, amikor a csoportosító változót a következők szerint képeztem:

- *az anya iskolai végzettsége alapján létrehozott öt csoport tekintetében,*
- *az apa iskolai végzettsége alapján létrehozott öt csoport alkalmával,*
- *a szülők közül a magasabb iskolai végzettségűt figyelembe vevő csoportosítás esetében létrehozott öt csoportnál,*
- *a szülők közül az alacsonyabb iskolai végzettségűt figyelembe vevő csoportosítás esetében létrehozott öt csoport tekintetében,*
- *a szülők együttes iskolai végzettsége hatásának ellenőrzésére két számjegyből álló csoportosító változót hoztam létre*
- *A szülők legmagasabb iskolai végzettsége közötti különbség.*

A kapott eredményt – hasonlóan az első vizsgálatom esetben is –, továbbra sem tudtam összehasonlítani más vizsgálati eredménnyel, mert konkrétan erre a kérdésre nem találtam szakirodalmat. Ha feltételezem, hogy a szülők alacsony iskolai végzettsége összefügg a család rossz anyagi körülményeivel, akkor várható lett volna a szülők iskolai végzettségét érintő különbség a Kapunyitási Pánik (QLC) és a Beck Depresszió (BDI) kérdőív tekintetében, mivel második

hipotézisemben igazoltam az összefüggést a rossz anyagi helyzet és a magasabb QLC és BDI pontok között. Ezek szerint feltételezhetem, hogy a szülők iskolai végzettsége nincs hatással a család anyagi helyzetére sem.

Interjúk

Kvalitatív kutatásom részeként, két volt diákkal készítettem interjút. A személyek kiválasztásánál célom volt, hogy az egyéni meggyőződések, a vélemények kinyilvánítása, az eltérések felszínre kerülése segítsen hozzá a kvantatív felmérésnél kapott eredmények árnyaltabbá tételéhez, illetve azokra a kérdésekre, amelyekre a kérdőívek nem adhattak választ.

Az interjúalanyok kiválasztásánál a szempont a kontrasztosság volt. Próbáltam két olyan fiatalot meghívni, akiknél tudtam, hogy teljesen eltérő személyiséggel rendelkeznek, és különböző életutat járnak be az iskola befejezése után. Az interjú során hangfelvételt készítettem, a kérdésekre adott válaszokat E/3. személyű átiratban dolgoztam fel. Az interjú könnyebb feldolgozhatósága kedvéért nevezzük őket Juditnak, Bencének.

Az interjúk során feltett kérdéseim:

- *Hogy érzed most magad?*
- *Mi változott meg benned vagy körülötted az eltelt 2 év alatt?*
- *Milyen érzés volt ismét kitölteni a kérdőíveket?*
- *Hogyan látod most a jövődet?*
- *Változtattál-e korábbi céljaidon?*
- *Mit csinálnál másként, ha most lennél végzős?*
- *Ha visszamennél az időben, és találkoznál az akkori éneddel, mit tanácsolnál neki?*
- *Milyen tanácsokkal szolgálnál a mostani végzős fiataloknak?*
- *Ha iskolánkban működne egy diákmentor-, diáksegítő szolgálat, egy öregdiák klub, részt vennél-e benne, megosztanád-e tapasztalataidat a fiatalokkal?*
- *Szerinted léteznek Pán Péterek, vagy a kapunyitási pánik?*

Judit bemutatása:

Judit az évfolyam legjobban teljesítő diákja volt, és egy állandó, kiegyensúlyozott teljesítmény jellemezte a 6 éven keresztül. Labilis családi körülmények és kapcsolatok között élt, az iskolában is zárkózott volt, csak néhány osztálytársaival tartott kapcsolatot. A végzős évfolyamon már látszott, hogy a kapunyitási pánikkal megjelenő szorongás és a jövőjével kapcsolatos halogatás jelensége érzékelhető rajta. Tudása és teherbírása alapján az egyetemi továbbtanulást ajánlottuk neki kollégáimmal, gondoltuk ott kiteljesedhet, és talán a családtól való leválása is jót tehet független felnőtt énjének kibontakozásához. Nem ment egyetemre, iskolánk esti tagozatán végzett el egy újabb OKJ-s képzést.

Judit válaszinak átirata:

Ugyanolyan jól érzi magát, mint régen, nem változott semmi. Örül, hogy kicsit kevesebbet kell az iskolába járni, többet tud magával foglalkozni. A két év alatt sok minden megváltozott az életében; testvérével elköltözött a családjától és önállóan tartják fenn magukat, dolgoznak és tanulnak. Úgy érzi önállóbb és erősebb lett, legalábbis, ami a döntéseit illeti. Állásinterjúkra járt az elmúlt fél évben és a következő hónaptól már a szakmájának megfelelő munkakörben fog végre dolgozni, elfelejtve a diákmunkák bizonytalan és kiszolgáltatott világát. Furcsa volt ismét kitölteni a kérdőíveket. Nem is gondolta, hogy ennyire megváltozhat 2 év alatt, bár barátai most sincsenek sokan. Inkább minőségi,

mint mennyiségi társaságot keres szabadidejében. Jövőjét biztatónak tartja, bár az anyagiak miatt aggódik. Szeretne saját lakást és családot, de ezt mind-mind nagyon távolinak tarja. Egyetemre továbbra sem szeretne menni. Ha korábbi énjével találkozna, azt tanácsolná, hogy tartson ki a döntése mellett és ne menjen tovább tanulni, álljon ki magáért minden téren. A befektetett energia meg fog térülni. A mostani végzősöknek azt tanácsolná, hogy merjenek a szívükre hallgatni és ragaszkodjanak az elképzeléseikhez. Tetszik neki a diákmentor-, a diáksegítő szolgálat ötlete, de ő nem szeretne ilyenben részt venni. Nem tartja magát elég határozottnak vagy tapasztaltnak ahhoz, hogy ő adjon tanácsot vagy legyen példája egy középiskolás diáknak. Ha az ő idejében lett volna ilyen, viszont biztos, hogy segítséget kér, abban bízva, hogy hiteles, és valóban mentor személyiséggel találkozhat, aki képes lett volna oldani a jövővel kapcsolatos gátlásait. Szerinte léteznek Pán Péterek. De ő nem az. Ahhoz kell az is, hogy ne legyen gondja a fiatalnak az anyagiakra.

Bence bemutatás:

Bence az osztályom leglazább és leglinkebb diákja volt, mindemellett nekem osztályfőnökként a „jobbkezem” is, ha szervezésről volt szó. Nem volt gyenge képességű, sőt igen magas intelligenciával rendelkezik, de talán épp ezért, mindent fél gőzzel csinált, mondván, azzal úgyis megvan a minimum szint. Ami nem érdekelte, arra szinte semmivel nem lehetett motiválni, a végzés után a családi cég várta alkalmazásba. Nagyon jó anyagi körülmények között élt, soha semmire nem volt gondja, semmiért nem kellett megküzdenie. Az osztályban a társaság középpontja volt. Iskola utáni céljai között a buli, az utazás szerepelt, később pedig a családi cég vezetése.

Bence válaszinak átirata:

Remekül érzi magát, de igen csak rohanásban van, szóval próbáljam meg viszonylag rövidre venni az interjút. A családi cégben dolgozik, és mivel édesapja egy ideje betegeskedik, igen nagy lett rajta a nyomás és sok a feladat. Éjjel nappal dolgozik, de büszke magára, mert megállja a helyét. 180 fokos fordulatot vett az élete, a régi bulizós és csak magával foglalkozó időszak lezárult. Az élet máshogy döntött. Nevet azon, hogy milyen egy nemtörődöm alak volt. A kérdőív kitöltése alatt látta csak mennyit változott gondolkodása. Céljai vannak, tanulni akar, és most már megbecsüli a kétkezi munkát. Gondolkodik a továbbtanuláson, csak most ideje nincs rá. Teljesen máshogy képzele már el a jövőjét, mint 2 évvel ezelőtt. Ha most lenne végzős, és rendelkezne az eddig megélt évek tapasztalataival, több időt töltené a családjával, és elkezdené az egyetemet. Ha visszamenne tanácsot adni az akkori énjének, megmondaná neki, hogy vegyen vissza az arcából és ne legyen büszke olyan dolgokra, amikért nem dolgozott meg. Tisztelje a másságot és a lehetőséget lássa bennük. A diákmentor-, diáksegítő szolgálatot jónak tartja, de nem biztos benne, hogy erre ő alkalmas személy lenne. Kis idő kell csak hozzá, hogy ennek ellenkezőjéről meggyőzzem. Azok a tapasztalatok melyekkel most már bír, példaként szolgálhat és tapasztalatokkal láthatja el mai diákságunkat. Léteznek-e Pán Péterek? Ő lett volna a legnagyobb a világon, ha az élet nem szól közbe. A kapunyitási pánik összes jegyét hordozta, célja sem volt felnőni, kirepülni a családi fészekből, a megszokott jóból. Ha nem ébred fel, még most is abban az állapotban élne.....és nem hiányzik neki.

Az interjúim eredményei nagyon szépen árnyalják a kérdőívek által kapott statisztikai mutatók száraz, személytelen megállapításait. Azt, hogy kiből lesz/lehet Pán Péter, kinek lesznek ezzel összefüggő szorongásos és depressziós problémái, kinek lesznek kétségei a pályaidentitásával kapcsolatban, arra nem csak a család, nem csak az anyagi körülmények, hanem sok esetben az élet is ráhatással lehet.

Eredmények

Vizsgálatom legfontosabb eredményei:

- *A vizsgált mintámban nem találtam nemek közötti különbséget a kapunyitási pánik jelenség felmérésekor, szemben más (egyetemistákkal végzett) kutatások eredményeivel.*

- A rosszabb anyagi körülmények között élő fiataloknál kisebb arányban volt jelen a depresszió és a kapunyitási pánik, viszont a pályaidentitás kérdésében nem tapasztaltam számottevő különbséget az anyagi helyzet hatását tekintve.
- Kimutattam, hogy a kapunyitási pánik összefügg a depresszióval, illetve a kapunyitási pánik is hatással van a pályaidentításra, de a depresszió mértéke és a pályaidentitás között nem találtam kapcsolatot.
- Megállapítottam, hogy a szülők iskolai végzettségének nincs befolyásoló hatása se a depresszió, se a kapunyitási pánik, se a pályaidentitás értékére. Tehát a fiatal jövőtől való szorongása, nem függ össze a szülők iskolázottságától.
- Interjúim alátámasztották és árnyaltabbá is tették vizsgálatom eredményeit; a kapunyitási pánik állapotához vagy annak kialakulásához nagymértékben hatása van az életkörülményekben való változásnak.

Az 1. sz. ábrában foglaltam össze azokat a tényezőket, amelyek hatással lehetnek a kapunyitási pánikra.

1. ábra: Kapunyitási pánik modellje

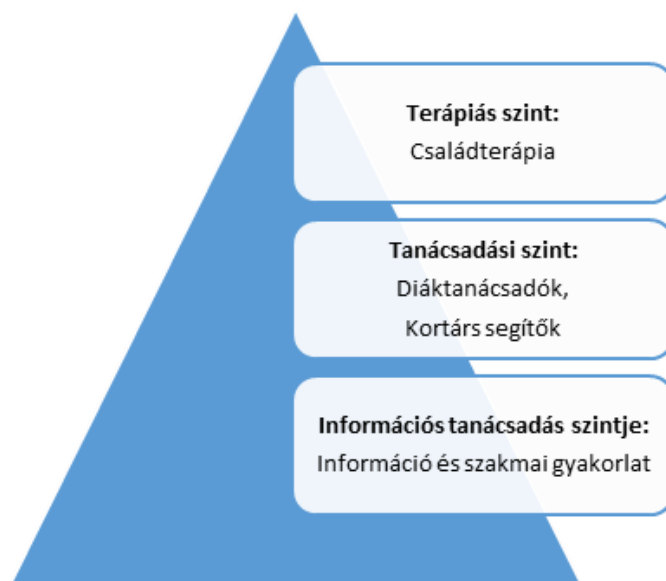


(Forrás: Szerző)

Összegzés

Úgy gondolom, hogy Arnett (2000) koncepciója a kezdődő felnőttkorról és annak pozitív eshetőségeiről, nem mond ellent annak, hogy e korszak egyszerre lelkesedéssel és szorongással töltsen el a fiatalokat. A címben feltett kérdésem, miszerint létezik-e kapunyitási pánik a szakképzésből kikerülő fiataloknál, a pánik szó krízisre cserélése után elfogadható, és a válaszom: igen. Ezen fiatalok egy része az egyetemi továbbtanulással folytatja útját a kapunyitási krízis jól ismert ösvényén, de sokuk már a szakmai papír megszerzése után lezárja ezt a szorongással és bizonytalansággal járó serdülőkort, megküzd a krízissel és kilép a valós felnőtt korba. Wiegersma (1994) állította fel piramis modelljében a pszichológiai segítségnyújtás szintjeit, amely a kapunyitási krízis kezelésekor is alkalmazható lenne. A fiataloknak először is információkra van szükségük, ez az első szint. Egy kisebb csoportnak a bonyolultabb döntési helyzetekkel (második szint), és egy másik csoportnak a belső konfliktusokkal való megküzdéssel kell szembesülnie (harmadik szint), míg egy még kisebb részének olyan súlyos krízist, depressziót kell megélnie, hogy terápiás segítségre szorul (negyedik és ötödik szint). Mindezt a 2.sz. ábra foglalja össze.

2. ábra: A kapunyitási krízisben lévők számára lehetséges segítségnyújtás formái



Forrás: Wiegersma, 1994

És hogy Pán Péterek lennének ők? Még semmiképp. Ha pedig mi (szülők, pedagógusok) vigyázunk rájuk, támogatjuk, felkaroljuk életüket a segítők munkáján keresztül, akkor talán egyre kevesebben válnak majd felnőttkorukra azzá.

Felhasznált szakirodalom

- *Andrási, Zs. (1995). Pszichológus hallgatók pályaidentitásának vizsgálata. Budapest: ELTE-BTK Szakdolgozat.*
- *Arnett, J. J. (1994). Adolescence terminable and interminable: When does adolescence end? Journal of Youth & Adolescence, 1-23, Vol 29. 517-537.*
- *Bábolnai, P. (s.a.). Életközépi krízis-az egyén fejlődési útvonalának hatása a családra. Letöltés: 2016. 02. 23. Web: <https://csaladtanacsadas.wordpress.com/babolnai-peter/332-2/>*
- *Bagdy, E. (2005). „Az emberélet útjának felén” - At életközépi krízis:átélések, tévutak, kiutak. In K. Pető, Életciklusok: Magyar Pszichoanalitikus Egyesület évkönyvei. Budapest: Animula Kiadó. 33-48. old.*
- *Erikson, E. H. (1991). Az Életciklus: az identitás epigenezise. In.E.H.Erikson, A fiatal Luther és más írások. Budapest: Gondolat Kiadó.437-497.old.*
- *Galambos, N. L., Barker, E. T., & Krahn, H. J.(2006). Depression, self-esteem, and anger in emerging adulthood: Seven-year trajectories. Developmental Psychology, 2006/42, 350-365.old.*
- *Hajduska, M. (2008). Krízislélektan. Budapest. ELTE, Eötvös Kiadó.*
- *Horváth, T. (2004). A végzős hallgatók és a pályakezdés. Szakdolgozat. Budapest: ELTE-PPK.*
- *Kiss, I. (2010). Életvezetési kompetencia, életvezetési készségek és szerhasználat. In Zs. Puskás-Vajda & S. Lisznyai (szerk): Életszakaszok határán. Közösségi és egyéni tanulási feladatok. Budapest: FETA könyvek. 25-50.old.*
- *Kiss, V. (2005). A hunédzser– A huszonevesek és a mai kapitalizmus legitimációs fordulata. Letöltés: 2016. március 14. Web: [kissviktor.hu](http://www.kissviktor.hu) <http://www.kissviktor.hu/2005/02/09/a-hunedzser-a-huszonevesek-es-a-mai-kapitalizmus-legitimacios-fordulata/>*

- Koevoets, D. (2010.). Letöltés: 2016. január 12. Web: <http://oathesis.eur.nl/ir/repub/asset/6985/D%20I%20%20Koevoets.pdf>
- Lisznyai, S. (2011). *Mentálhigiénés kutatás a Budapesti Corvinus Egyetemen. Ifjúságkutatás és tanácsadás.* Budapest: FETA könyvek.
- Lisznyai, S. (2006). *Depressziós tünetek egyetemisták körében. A tünetintegráció és a segítő kapcsolati attitűdök.* PhD Disszertáció. Budapest.
- Lisznyai, S. (2010). *Készülődő felnőtttség. Kutatás a fiatalok mentálhigiénés állapota témakörében.* In S. Lisznyai, & Zs. Puskás-Vajda (szerk.): *Élepszakaszok határán. Közösségi és egyéni tanulási feladatok.* Budapest: FETA Könyvek 5. 9-24.old.
- Magyar, J. (2009). *A családi narratívák és a jövőtől való szorongás összefüggései pályakezdő fiataloknál.* In S. Lisznyai, & Zs. Puskás-Vajda (szerk.): *Egy igazolt praxis felé. Újabb eredmények a pszichológiai és a felsőoktatási tanácsadás hazai kutatásaiból.* Budapest: FETA könyvek. 9-24. old.
- Makai, A. (2004). *Végzős egyetemisták a diploma küszöbén. Szakdolgozat.* Budapest: ELTE PPK.
- Marcia, J. (1966). *Development and validation of ego indenty status.* *Journal of Personality and Social Psychology*, .Vol. 3., 551-558.
- Melgosa, J. (1987). *Development and validation of the occupational identity scale.* *Journal of Adolescence*, Vol. 10., 385-397.
- Olasz, K. (2010). *A szülői bánásmód, az éhhatékonyág és más tényezők szerepe a kapunyitási pánik kialakulásában.* Szakdolgozat. Budapest: ELTE PPK.
- Osváth, P., Árkovits, A., & Csürje, J. (2009). *A „korfüggő” krízisek-az életközépi és időskori krízis.* In J. Csürke, V. Vörös, P. Osváth, & A. Árkovits (szerk.): *Mindennapi kríziseink. A lélektani krízis és a krízisintervenció kézikönyve.* Budapest: Oriold és Társai kiadó. 187-204. old.
- Pusztai, É. (2010). *Az üres fészkek szindróma.* Letöltés: 2016. március 12. Web: tanulasmodszertan.hu
http://tanulasmodszertan.blog.hu/2010/06/11/az_ures_feszkek_szindroma
- Radics, B. (2008). *A kapunyitási pánik és a halogatás összefüggése egyetemisták körében.* Szakdolgozat. Budapest: ELTE-PPK.
- Révész, G. (2007). *Személyiség, társadalom, kultúra – a pszichoszociális fejlődés erikson-i koncepciója.* In E. K. Gyöngyösiné & A. Oláh (szerk.): *Vázlatok a személyiségről. A személyiséglélektan.* Budapest: Új Mandátum. 224-243. old.
- Robbins, A. & Wilner, A. (2001). *Quarterlife crisis: The unique challenges of life in your twenties.* New York: Jeremy P. Tarcher/Putnam.
- Robbins, A. (2004). *Conquering Your Quarterlife Crisis. Advice from Twentysomethings Who have Been There and Survived.* New York: Perigee Book.
- Rózsa S., (2001). *A Beck Depresszió Kérdőív rövidített változatának jellemzői a hazai mintán.* *Psychiatria Hungarica*, 16(4), 379-397. old.
- Salmela-Aro, K., Aunola, K., & Nurmi, J.-E. (2008). *Trajectories of depressive symptoms during emerging adulthood: Antecedents and consequences.* *The European Journal of Developmental Psychology*, Vol. 5., 439-465.
- Somlai P., (2007). *Új ifjúság - Szociológiai tanulmányok a posztadoleszcensekről.* In. Bognár V., Kabai I., Tóth O., Somlai Péter (szerk.). Napvilág Kiadó.
- Szeptelszky, Zs. (2005). *A kapunyitási pániktól a nagymama-elméletig.* Budapest: Pont Kiadó.

-
- Takács, I. (2008.). *Mit tegyünk a halogató egyetemi hallgatókkal? VII. Nevelésügyi Kongresszus (742-748. old.)* Budapest. Letöltés: 2016. január 15. Web: <http://www.petriktisztk.hu/Dokumentumok/Egy%C3%A9b%20dokumentumok/viinevelesugyikongresszuszaroktet.pdf>
 - Tauzel, J. (2007.). *Rethinking the Quarterlife Crisis: Expected Geographic Mobility among Young Adults in Flanders, Belgium and Upstate New York. Honors Thesis. Cornell University.* Letöltés: 2016. január 12. Web: <http://ecommons.cornell.edu/bitstream/1813/7825/1/Tauzel,%20Brian.pdf>
 - Thorspecken, J. M. (2005). *Quarterlife Crisis: The Unaddressed Phenomenon. Proceedings of the Annual Conference of the New Jersey Counseling Association 120-127. old., Eatontown, New Jersey.* Letöltés: 2016. január 12. Web: <http://www.angelfire.com/nj/counseling/NJCA2005ProceedingsPapers.pdf>
 - Tice, D., & Baumeister, R. F. (1997). *Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health. The Cost and Benefits of Dawdling. Psychological Science, 454-458. Vol. 8.* Letöltés: 2016. január 15. Web: <http://radar.northgeorgia.edu/~ssmith/PSYC4900/Baumeister%20and%20Tice.pdf>
 - Túri, Z., (2007). *Az elhúzódó serdülőkör.* Letöltés: 2016. február 20. Web: <http://invitelweb.hu/turi.zoltan/tanulmany.htm>
 - Vida, K. (2011). *A kezdődő felnőttkor és a kapunyitási pánik. Szakdolgozat. ELTE-PPK.*
 - Wiegersma, S. (1994). *Hogyan adjunk pszichológiai tanácsot.* In: M. P. Ritoók, & M. G. Tóth (szerk.): *Pályalélektan, Budapest, Tankönyvkiadó 297-396.old.*

KOVÁCS István

Vezetési funkciók egy helyi rendvédelmi szerv életében

Szervezés, vagyis a célélérés biztosítása, az erőforrások koordinációjával

Bevezetés

A XXI. században a biztonság megteremtésére irányuló társadalmi igény felerősödött. A felgyorsult, és globális világnak köszönhetően napról napra szem-, és fültanúi lehetünk annak, hogy az európai, és atlanti országok polgárai milyen fenyegetésekkel kénytelenek szembenézni, mik azok a veszélyek amelyek nem csak vagyonbiztonságukat, hanem testi épségüket, és életüket is sértik. A környezetrombolás (klímaváltozás, katasztrófák), a népességrobbanás (nagyértékű polarizáció a társadalmi rétegek között, az országok közötti adósságcsapdák, instabil zónák kialakulása, feketegazdaság), a bűncselekmények nemzetközi jellege (nemzetközi szervezett bűnözés, terrorizmus, tömegpusztító fegyverek elterjedése, kiberbűnözés, kábítószerkereskedelem, korrupció) egytől egyig ilyen veszélyforrásnak tekinthető. (Kovács István 2017a) (És ez csak pár példa a számos fenyegetés, és veszély közül, amelyek az emberek életének napos oldalát beárnyékolják.)

Egy demokratikus jogállamban a polgárok joggal várják el, hogy az állam a vagyonbiztonságot megteremtse, és egyben garantálja az ott élőknek – és az adott állam külföldön tartózkodó állampolgárainak – , hogy testi épségüket, életüket megóvja, az alapvető alkotmányos-, és emberi jogok létezését elismeri, gyakorlását tiszteletben tartja, azt védelmezi. A fentiekből levezethetően – ad absurdum – az állam kötelessége, hogy az ország belső rendjének védelmét, és a külső támadástól mentes, szuverenitását, autoritását biztosítsa. (A biztonság megteremtése iránti igény az Európai Unióban is közös követelménnyé lépett elő, amelyet költségtakarékosabb valamint hatékonyabb működéssel kell biztosítani, és amely nem nélkülözheti az uniós és hazai rendvédelmi szervek közös, egy rendszerben történő alkalmazásának szükségességét.) (Kovács Gábor 2015.)

A demokratikus állam-berendezkedés garanciája, hogy e szervek működése jogilag determinált viszonyon alapuljon, a jogszabályoknak való alávetettség az államvezetés minden területén – így a biztonság megteremtését célzó rendvédelmi-, és honvédelmi intézmények feladatrendszerében is – érvényesüljön. Ma Magyarországon minden egyes rendvédelmi – de azok közül is kiemelten –, fegyveres rendvédelmi, és honvédelmi szerv működését, feladatrendszerét, tevékenységét, sőt társadalmi rendeltetését is jogszabály, úgy nevezett sarkalatos törvény határozza meg. Csak így szavatolható, hogy az a társadalmi feladat – amely e szerveket a törvényes rend, és felhatalmazás szellemében életre hívta – a jog adta kereteken belül, a sarkalatos törvényben meghatározott helyen, időben, és módon kerüljön végrehajtásra.

A rendőrségről szóló 1994. évi XXIV. törvény 1. § (1) bekezdése kimondja, hogy a rendőrség biztonság megteremtésére irányuló feladata az Alaptörvényben meghatározott feladatok mellett a határforgalom ellenőrzése, a terrorizmus elleni küzdelem és az e törvényben meghatározott bűnmegelőzési, bűnfelderítési célú ellenőrzés, valamint a bűncselekményből származó vagyon visszaszerzése. (Kovács István 2018a) Ahhoz, hogy a rendőrség e társadalmi szükségletet kielégíteni tudja, olyan vezetőkre van szüksége, akik a klasszikus vezetési funkciókat nap, mint nap gyakorolják és tervszerű munkavégzésükkel a legoptimálisabb döntés meghozatala mellett a lakosság szubjektív

biztonságérzetét növelni képesek. Ez önmagában a jó tervező-, és szervezőképességet, valamint az előutóhatásvizsgálat keretén belül végzett ellenőrző tevékenységet is felöli. (Kovács István 2018b), (Kovács István 2017b)

Úgy vélem azonban – hipotézis szintjén feltételezem –, hogy hiába az optimalizált döntés, és az ellenőrző tevékenység, ha a szervezőmunka azzal nem korrelál. Feltételezem, hogy a helyi illetékességű rendőrkapitányság humánerőforrásának, és eszközparkjának parancsnoki szervezését az integrált ügyviteli-, és ügykezelő, azaz a Robotzsaru rendszer nagymértékben segíti, a manuális szolgálatvezénylés hibáit kiküszöböli.

A tanulmányban történelmi alapkutatást végeztem, alkalmazott kutatás színterén pedig SWOT analízist alkalmaztam. Az elméleti szakasz absztraktálható, logikai erőfelhasználást követelt meg, az analízis és szintézis dialektikus felhasználása segített abban, hogy a vizsgált témakört (lényeges tulajdonságainak, strukturális elemeinek, és egyes kapcsolatainak szétválasztásával) gondolati részekre bonthassam, majd minden egyes részt – felépítés, és funkcionalitás alapján – az egészhez való viszonyulása alapján feltérképezem. A SWOT/GYELV elemzés pedig segített abban, hogy az erőforrások szervezésére irányuló parancsnoki munka lehetőségeit, veszélyeit, erősségeit, és gyengeségeit feltárjam.

Általános célom volt, hogy egy olyan tanulmány születhessen, amely a helyi rendvédelmi szerv szervezési mechanizmusáról reális képet mutat, továbbá egy olyan információs adatbázist hoz létre, amely a kidolgozott javaslatok megvalósíthatóságának tekintetében a rendőri vezetők szervezési mechanizmusait segíti.

Szervezés

A tanulmány hangsúlyosabb része a rendőrség helyi szerve állománya szolgálati rendjének bemutatásával, valamint a hivatásos állomány digitális szolgálatvezénylésével foglalkozik, azonban, hogy mindezt a laikus is képes legyen megérteni nélkülözhetetlennek tartom, hogy a szervezést, mint vezetési funkciót definiáljuk, annak mibenlétére a vezetési folyamatban rávilágítsunk.

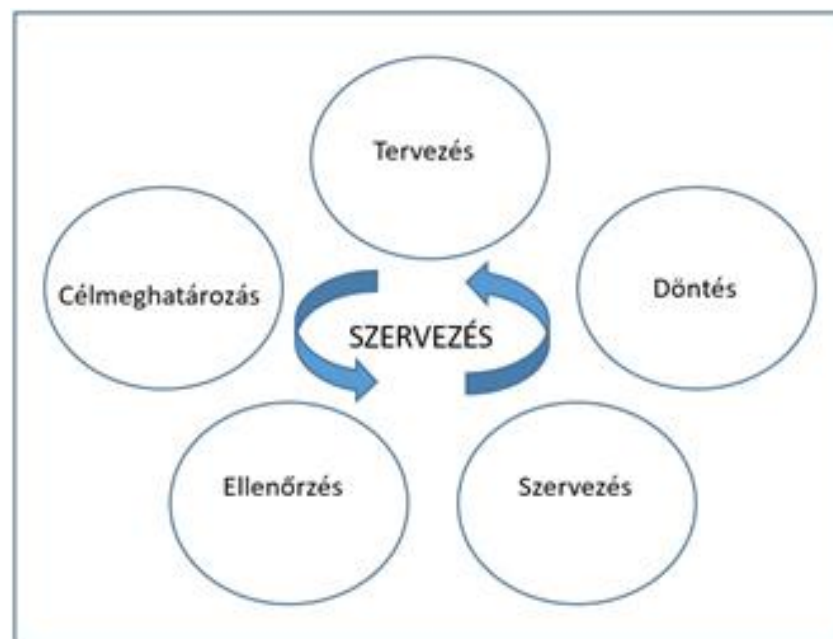
A szervezés fogalmának meghatározásában nagy segítségemre volt a hazai-, és nemzetközi életben is ismert, a menedzsment-, valamint rendészeti vezetéstudomány világában jártas szakemberek elméleti munkásságainak tanulmányozása, feldolgozása. A teljesség igénye nélkül e végtelen adathalmazból válogatva, szeretnék most mindazok közül párat bemutatni.

Álláspontom szerint a szervezés fogalmának definiálása nyomán, azon rendszerfelfogású alaptézisből kell kiindulnunk, miszerint a szervezés nem más, mint a vezetési folyamatmegoldás során alkalmazott funkció egyike. Vitathatatlan, hogy a vezetési műveletek legtöbbjének megvalósításában a szervezési tevékenység jelentős részt ölel fel, az azonban e rendszernek az alrendszerként értelmezhető. Hisz nincs célmeghatározás, ha nincs alapvető társadalmi igény, és feladat. (Ha szeretnénk szervezni, akkor először a célkitűzéseket kell tisztáznunk, meg kell határoznunk prioritásainkat, és rendeznünk kell a szükséges erőforrásainkat.) (Seidman 1970) Nincs optimális döntés, ha nem állnak rendelkezésre alternatívák. Koordináció sincs, ha nem tudtuk kiválasztani a számunkra legkedvezőbb alternatívát. (Illusztratív példa a fentiekre: a tervezés folyamatában megbeszéléseket szervezünk, ötleteket cserélünk. A vezető különféle csoportokba sorolja és különféle tevékenységekkel ruházza fel az embereket. Különböző típusú, különböző készségekkel rendelkező személyzetet választ, így biztosítja az aktuális cél elérését, valamint a tényleges, és a standard teljesítmény közötti összhangot.) Továbbá mit is tudnánk ellenőrizni, ha nincs végrehajtás. (Ha a döntés megszületett, a szervezés, mint

tevékenység a végrehajtás során, az ellenőrzés fázisában is képes bizonyos mértékig annak befolyásolására, sőt, annak felülbírálatára.) (Lindblom 1965)

A szervezés tehát egy olyan alkotó tevékenység, amely egy kitűzött cél hatékony elérése érdekében folyamatok és azok megvalósítására hivatott szervezetek létrehozására, fejlesztésére, működtetésére erőforrásokat és tevékenységeket rendel egymáshoz, és hangol össze, cél, feladat, hely és idő szerint. (Czuprák-Kovács 2017) Ad absurdum a szervezés során a vezető a meghatározott cél elérése érdekében összehangolja a feladatok végrehajtása során alkalmazott munkamódszereket, amelyek lényüket tekintve magukba foglalják a folyamatok megszervezését, a szervezetek létrehozását és a munka megszervezését. (Kovács Gábor 2018) Más megfogalmazásban a szervezés a csoport tagjai erőfeszítéseinek egységesítését, integrálását, szinkronizálását foglalja magában, hogy a közös célok elérése érdekében a cselekvés egységessé váljon. (Mooney 1953) Egy olyan rejtett erő, ami összefogja a vezetési tevékenység többi funkcióját. A vezetési funkciók körforgását, és az azt összefoglaló szervezést az alábbi ábrán tudom illusztrálni.

1. ábra: A szervezés, mint a rendszer alrendszere



Készítette: a szerző

Az ábrának köszönhetően jól leképezhető, hogy a klasszikus vezetési funkciók, mint a vezetési mátrix rendszere hogyan csoportosul a szervezés, mint olyan köré. Bár, míg a szervezés önálló funkcióként is gyakorolható, az az egész rendszert átfogja, és kiszolgálja. A szervezés álláspontom szerint, a fogalom meghatározásokban rögzített közös alkotóelemeken túlmenően egy mankó feladatot is ellát. Egy kiegészítő funkció, ami a vezetés-irányítás rendszerét, mint körforgást támogatja. Olyan tevékenység, amely az életre hívott szervezet társadalmi feladatának kielégítését szolgálja, teszi mindezt úgy, hogy az erő-, és eszközszükségletet megteremti, azt térben és időben úgy koordinálja, hogy a kitűzött célok elérhetővé válhassanak, támogatva a vezetési funkciók gyakorlását.

Szolgálati időrendszerek

Akár az államigazgatásban, akár a versenyszférában dolgozunk a munkáltatói jogkört gyakorló vezető meghatározza számunkra, hogy az előírt feladatainkat milyen időrendszerben vagyunk kötelesek végrehajtani. Gyakorta hallunk olyan közhelyes mondatokat, hogy „éjszakás voltam...”, „24-be nyomom...”, „ez a 12 órás szolgálat keresztülhúzza az egész napomat...”. Amikor ilyen beszélgetésbe elegyedünk, nem árt, ha tisztában vagyunk azzal, hogy az időpontok, valamint az adott munka-időrendszer között milyen összefüggés van. Különösen igaz ez a rendészeti szerveknél a hivatásos szolgálatot teljesítőkre, ahol a szolgálati jogviszony speciális jellegéből adódóan az időrendszerek a nap 24 óráját lefoglalják. A rendőrség tekintetében hivatali-, rugalmas-, vezényléses-, váltásos-, kombinált- és egyéni szolgálati időrendszereket különböztetünk meg. A munkáltatói jogkört gyakorló vezető, azaz az állományilletékes parancsnok meghatározza, és dönt arról, hogy az adott szolgálati ág adott munkakört betöltő személyének vonatkozásban milyen szolgálati időrendszert szükséges alkalmazni. Ezt minden esetben nem csak a munka törvénykönyvére (2012. évi I. törvény), hanem a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvényre, és a rendőrség hivatásos állományú tagjainak szolgálatteljesítési idejéről, valamint a szolgálati időrendszerekről szóló ORFK utasításra [23/2008. (OT.14.)] tekintettel kinevezési okmányban, valamint a munkaköri leírásban is rögzíteni szükséges. (A szabadságolás mértéke is e szolgálati időrendszerhez köthető, azzal egyenesen arányos.)

A napi szolgálatteljesítési időbeosztást, a szabadnapokat, a pihenőnapokat, a készenléti szolgálatot, a szolgálatközi szünetet, a törzsidőt, a peremidőt, a munkaszüneti napot, vagyis az állománnyal kapcsolatos szolgálatszervezést a hivatásos állomány tagjának közvetlen vezetője végzi. A szolgálatteljesítési időbeosztást és a pihenőnapokat legalább egy hét időtartamra vonatkozóan, ezen időtartam kezdetét megelőzően legalább tíz nappal kell közölni az állomány tagjával, kivéve, ha a szolgálatba lépés időpontja nem látható előre. A közölt szolgálatteljesítési időbeosztástól és pihenőnapoktól csak indokolt esetben lehet eltérni.

Az elkövetkezendőkben pedig ismerjük meg azt a hat szolgálati időrendszert, amit a rendőrség a szolgálatvezénylés tekintetében alkalmaz.

Hivatali szolgálati időrendszer

Hivatali szolgálati időrendszerben azok teljesíthetnek szolgálatot, akiknek a munkaköre csak a nappali időszak meghatározott részében kívánja meg a szolgálat ellátását. A szolgálatteljesítési napok naptári hetenként hétfőtől péntekig tartanak. A heti szolgálatteljesítési idő 40 óra, melyet hétfőtől csütörtökig 7.30 órától 16.00 óráig, vagy 8.00 órától 16.30 óráig, pénteki munkanapon 7.30 órától 13.30 óráig, vagy 8.00 órától 14.00 óráig terjedő időben kell teljesíteni. Az osztott szolgálatteljesítési idő alkalmazásánál az utolsó szolgálatteljesítési időtartam befejezése és a következő napi szolgálatteljesítési idő kezdete között legalább 8 óra pihenőidő jár, amelybe a lakásról a szolgálatteljesítés helyére és az onnan történő visszautazás időtartama nem számít bele. A munkaközi szünet naponta 30 perc. Heti pihenőnap a szombat és a vasárnap.

Rugalmas szolgálati időrendszer

Szolgálatelljesítési nap lehet naptári hetenként vasárnap kivételével a hét bármely 5 napja. A szolgálatelljesítési időt havi, legfeljebb kettő havi keretben kell meghatározni, melynek meg kell egyeznie az adott időszak munkanapjai számának és a napi 8 órás munkaidőnek a szorzatával. A napi szolgálatelljesítési idő nem lehet 5 óránál rövidebb és 12 óránál hosszabb. A napi szolgálatelljesítési idő törzsidőből és peremidőből áll. A törzsidő napi 5 óra, ami 8.30 órától 13.30 óráig tart. A szolgálat-szervezést végző közvetlen vezető szolgálati érdekből a peremidő legfeljebb 50%-áig meghatározhatja a szolgálatelljesítési időszakot. Ha a napi szolgálatelljesítési idő a hat órát meghaladja, a munkaközi szünet 30 perc. Minden további két óra után legalább tizenöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Heti pihenőnap a vasárnap, amelyhez második pihenőnapként szombat vagy hétfő kapcsolódik.

Vezényléses szolgálati időrendszer

A szolgálatelljesítési időt havi, legfeljebb kettő havi keretben kell meghatározni, melynek meg kell egyeznie az adott hónap munkanapjai számának és a napi 8 órás munkaidőnek a szorzatával. A napi szolgálatelljesítési idő legalább 4, legfeljebb 12 óra lehet. A napi szolgálat teljesíthető két részre osztva is, annak azonban egyik része sem lehet 4 óránál rövidebb. A részidőszakok között legalább 4 óra szolgálatközi szünetet kell biztosítani. Ha a napi szolgálatelljesítési idő a hat órát meghaladja, a munkaközi szünet 30 perc. Minden további két óra után legalább tizenöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Heti pihenőnapok a naptári hét előre meghatározott legalább két napja, amelynek négyhetenként két alkalommal vasárnapra kell esnie úgy, hogy hozzá szombati vagy hétfői nap kapcsolódjon. Szolgálati elfoglaltság miatt a heti pihenőnapok összevontan is kiadhatók.

Váltásos szolgálati időrendszer***I. számú váltásos szolgálati időrendszer***

A váltás működtetéséhez legalább 6 fő szükséges. Az I. számú váltásos szolgálati időrendszer váltásonként 12 óra szolgálat 24 óra szabadidő, 12 óra szolgálat 48 óra szabadidő, vagy váltásonként 12 óra szolgálat 12 óra szabadidő, 12 óra szolgálat 48 óra szabadidő, 12 óra szolgálat 12 óra szabadidő, 12 óra szolgálat 72 óra szabadidő. A szolgálatelljesítési időt havi, legfeljebb kettő havi keretben kell meghatározni, melynek meg kell egyeznie az adott időszak munkanapjai számának és a napi 8 órás munkaidőnek a szorzatával. A napi szolgálatelljesítési idő a váltási rend szerint számított folyamatos 12 óra. A munkaközi szünet szolgálati naponként 60 perc. Az I. számú váltásos szolgálati időrendszerben a heti pihenőnapok a hét előre meghatározott naptári napjai, amelyeket a havi szolgálatvezénylési tervben kell meghatározni. Szolgálati elfoglaltság miatt a heti pihenőnapok összevontan is kiadhatók.

II. számú váltásos szolgálati időrendszer

A váltás működtetéséhez legalább 6 fő szükséges. A II. számú váltásos szolgálati időrendszer váltásonként folyamatos 24 óra szolgálat 72 óra szabadidő. A szolgálatelljesítési időt havi, legfeljebb kettő havi keretben kell meghatározni, melynek meg kell egyeznie az adott időszak munkanapjai

számának és a napi 8 órás munkaidőnek a szorzatával. A munkaközi szünet szolgálati naponként két alkalommal 30-30 perc, továbbá ezen felül 4 óra, amely - halaszthatatlan intézkedést igénylő esetet kivéve - az erre alkalmas helyiségben, a ruházat könnyítése mellett, pihenéssel tölthető. A II. számú váltásos szolgálati időrendszerben a heti pihenőnapok a hét előre meghatározott naptári napjai, amelyeket a havi szolgálatvezénylési tervben kell meghatározni. Szolgálati elfoglaltság miatt a heti pihenőnapok összevontan is kiadhatók.

Kombinált szolgálati időrendszer

A kombinált szolgálati időrendszer a váltásos, vezényléses, továbbá a hivatali szolgálati időrendszer kombinációjának függvényében alakul. A szolgálatteljesítési időt havi, legfeljebb kettő havi keretben kell megállapítani, melynek meg kell egyeznie az adott hónap munkanapjai számának és a napi 8 órás munkaidő szorzatával. Heti pihenőnap - a szolgálati beosztástól függően - a naptári hét előre meghatározott, legalább két napja, amelynek négyhetenként két alkalommal vasárnapra kell esnie úgy, hogy hozzá szombati vagy hétfői pihenőnap kapcsolódjon. Ha a napi szolgálatteljesítési idő a hat órát meghaladja, a munkaközi szünet 30 perc. Minden további két óra után legalább tizenöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A 24 órás szolgálati idő alkalmazása esetén a II. számú váltásos szolgálati időrendszer munkaközi szünetére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

Egyéni szolgálati időrendszer

Az egyéni szolgálati időrendszer az ezen utasításban szabályozott bármely szolgálati időrendszer kombinációja, amely a titkos információgyűjtés elrendelésére jogosult vezető írásos javaslatára, valamint a speciális rendőri feladatok végrehajtása érdekében engedélyezhető. Heti pihenőnapok a naptári hét előre meghatározott legalább két napja, amelynek négyhetenként két alkalommal vasárnapra kell esnie úgy, hogy második pihenőnapként hozzá szombati, vagy hétfői nap kapcsolódjon. Szolgálati elfoglaltság miatt a heti pihenőnapok összevontan is kiadhatók.

Az országos rendőrfőkapitány által kiadott norma kimondja, hogy a szolgálatot - a lakossági érdekekre, a helyi sajátosságokra, az állomány személyi körülményeire, a célszerűsége és a költségtakarékossági szempontokra is figyelemmel - úgy kell tervezni-szervezni, hogy a feladatok maradéktalanul végrehajthatók legyenek, azonban indokolatlan túlmunkát ne kelljen elrendelni. Közterületi járőrszolgálat esetén a rendőri szerv reagáló képességét mindenkor biztosítani kell, a szolgálatteljesítés kezdő időpontjában a közterület rendőri ellenőrzés nélkül nem maradhat.

A szervezés, mint vezetési funkció három alapelvől táplálkozik. A „mátrix-”, a „programközpontos-”, és a „rendszer szemléletű” szervezési alapelv:

- A „mátrix” szervezési elv alkalmazása az anyagi, műszaki, technológiai műveletek összhangját biztosíthatja – a közigazgatási rendszerben elsősorban a gazdasági szervezetekben érvényesítik, de hatás-, utasítás- és jogköri szabályzás nagyon precíz összehangolása elengedhetetlen, mivel az a szakmai és tárgyi funkciókra bontja szét az irányítási feladatokat;
- A „programközpontos” szervezési elv alkalmazása során a szervezet egy adott programra, eseményre, kiemelkedő jelentőségű feladatra fókuszálva hangolja össze a szervezeti erőforrásokat, műveleteket;

- A „rendszer szemléletű” szervezési elv alkalmazására akkor kerülhet sor, amikor a tervek realizálása során nem kívánunk egyetlen tényezőt sem előnyben részesíteni, azaz prioritás nélkül hangoljuk össze a rendszer erőforrásait a műveleteivel, azaz minden alrendszer előre összehangolt rendben az alaprendeltetésnek megfelelően végzi tevékenységét.¹

Véleményem szerint az állampolgári szubjektív biztonságérzet akkor növekszik igazán, ha az állampolgár valóban biztos lehet abban, hogy a rendőrség a nap 24 órájában a köz- és vagyonbiztonságot megteremti, az emberi életet-, és testi épséget megóvja. A szolgálati időrendszerek használatával, és a jogszabályi rendelkezések betartásával ez az igény maximálisan kielégíthető, ha az adott parancsnok a szolgálatot a fenti alapelvek maximális elfogadásával szervezi, ugyanis:

- „mátrix” szervezési elv teremti meg, hogy a szolgálat szervezése során az anyagi, műszaki, technológiai műveletek összhangja biztosításra kerüljön,
- „programközpontos” szervezési elv teremti meg, hogy a helyi illetékességű szerv -, például városi rendőrkapitányság – alapadatain túlmenően -, kiemelt program, esemény, feladat végrehajtásában a rendelkezésre álló erők-, és eszközök hadra foghatók legyenek,
- „rendszer szemléletű” szervezési elv teremti meg, hogy az országos főkapitányi utasításban meghatározott módon, a helyi illetékességű szerv alapadatait - lakossági érdekekre, a helyi sajátosságokra, az állomány személyi körülményeire, a célszerűsége és a költségtakarékossági szempontokra is figyelemmel – képes legyen maradéktalanul végrehajtani, úgy, hogy a reagáló képesség mindenkor biztosításra kerüljön, és a közterület rendőri ellenőrzés nélkül ne maradjon.

Egy optimalizált vezető, ha valóban a rendőrség társadalmi rendeltetésének kíván megfelelni, akkor a szolgálati időrendszerek kialakításánál, és a személyi állomány besorolásánál a három alapelve tekintettel gyakorolja a munkáltatói jogkört, és határozza meg a szolgálat ellátásának idő-, és formarendszerét. A tudatos munkavégzés és az alapelveknek való megfelelés, a szervezés funkciójának maximális kihasználását jelenti, ami hozzájárul – majdnem, hogy egyet jelent – a biztonság megteremtésére irányuló társadalmi feladat végrehajtásával és a szubjektív biztonságérzet növelésével.

A következő fejezetben megismerhetjük, hogy a rendőrség helyi szerveinek vonatkozásában a parancsnok hogyan és milyen módon szervezi az adott állomány szolgálatát, azt milyen technikai rendszer segíti.

Szolgálavezésnylés

A szolgálatszervezéssel összefüggésben a szolgálatteljesítési időbeosztást és a pihenőnapokat hiteles és naprakész állapotban, az állomány által is követhetően, rögzített módon kell nyilvántartani. A szolgálatteljesítési nyilvántartás helyben kialakított rendszer, ami lehet manuális vagy technikai eszközzel támogatott. Megjegyzendő, hogy a technikai eszközzel történő szolgálatvezénylést a 18/2011. (IX. 23.) ORFK utasítás – a Robotzsaru integrált ügyviteli, ügyfeldolgozó és elektronikus iratkezelő rendszer egységes és kötelező használatáról, jogosultsági rendjéről, az adatvédelem, valamint a rendszerfejlesztés előírásairól – kötelezővé tette. Az említett utasításra figyelemmel a közvetlen parancsnok a szolgálatvezénylést a Robotzsaru rendszerben köteles rögzíteni. Ez nem jelenti

¹ Czuprák O., Kovács G.: A szervezetvezetés elmélete. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2017.

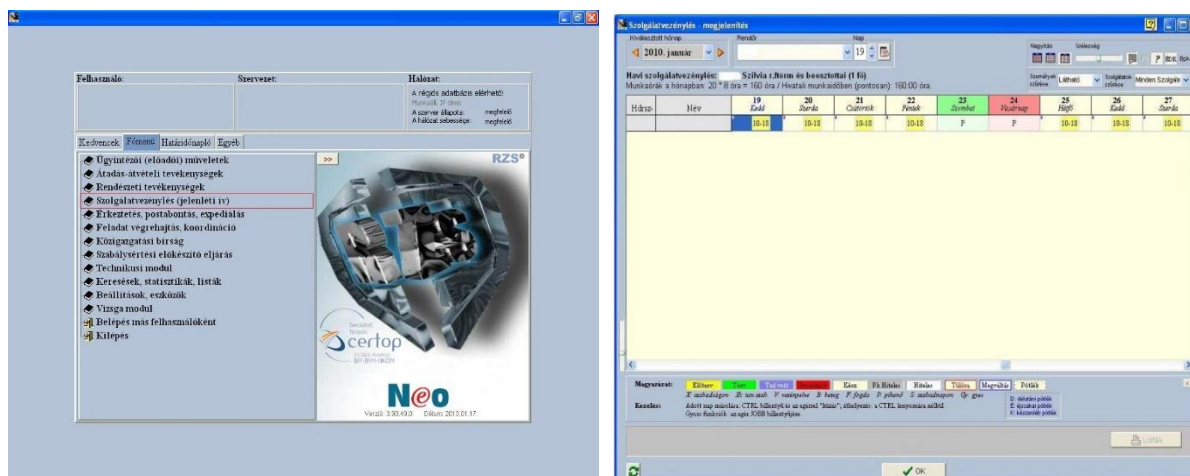
azt, hogy a vezető a szolgálatvezérést manuálisan ne vezethetné, azonban az csak mankóul szolgálhat az integrált ügyviteli-, és ügykezelő rendszerben kötelező érvénnyel rögzítendő feladatokhoz. (Továbbá fontos, hogy az esetleges duplikálásnak egyezőnek kell lennie, ha különbözőségeket tartalmaz, akkor az a szolgálatvezérelési hibára hívja fel a figyelmet.)

Hogy a szolgálatvezérlés a jogszabályi előírásoknak megfeleljen az állomány illetékes parancsnok vagy az általa megbízott vezető rendszeresen köteles ellenőrizni a szolgálatteljesítési idővel kapcsolatos rendelkezések betartását. E parancsnoki szerepkörben az intézkedést fogantató rendőri szerv szakterület szerint érintett szervezeti elemének vezetője gondoskodik az alárendeltségébe tartozó szolgálati ágak állománya által végrehajtott intézkedések kapcsán a Robotzsaru rendszerben rögzített adatok ellenőrzéséről, a hiányos vagy hibás adatbevitel esetén azok pótlásáról, javításáról.

Integrált ügyviteli-, és ügykezelő rendszer

Az illusztrált képen láthatjuk a rendőrség szolgálatvezérelési feladatainak rögzítésére szolgáló Robotzsaru felületet. E felület szolgál arra, hogy az illetékes parancsnok az alárendelt egység vonatkozásában a szolgálatvezérelést elvégezze, illetőleg a hierarchiában felette álló állományilletékes parancsnok pedig azt ellenőrizze.

1. kép: Robotzsaru szolgálatvezérelés



Készítette: a szerző

A SWOT elemzés segítségemre volt abban, hogy ezt a rendszert tesztelhessem, és a hipotézisemben foglaltakat valóban megerősíthessem vagy elvethessem. Az erösségek és lehetőségek kiaknázásával az előnyöket-, a gyengeségek, és veszélyek feltárásával pedig a hátrányokat ismerhetjük meg. Mindezt táblázatba foglalva illusztráltam, majd azt követően a megállapításokat elemenként rövid magyarázattal értékeltem. Az erösségek alatt azokat a belső tényezőket, és pozitív dolgokat értettem, amik jól működnek, azonban mindig lehet rájuk hatni, hogy még inkább működőképessé váljanak. Gyengeségek alatt ennek ellentettje volt centralitásban. A lehetőségek olyan külső tényezők, olyan adottságok, amelyek tőlünk függetlenek, nem tudjuk megváltoztatni őket, de számunkra kedvezők, erösségeket építhetünk rájuk. A veszélyek korlátok, negatív tényezők, amiket szintén nem tudunk befolyásolni, a siker esélyét csökkentik, és kockázatot jelentenek.

1. táblázat: Robotzsaru SWOT analízis

Erősségek	Gyengeségek
<ul style="list-style-type: none"> • Diszkrét és folytonos szervezési feladatoknál egyaránt használható; • Különböző adatrepresentációk segítségével szervezési feladatoknál széles területére alkalmazható; • Kevés információra van szükség, az alkalmazott célfüggvény bonyolult számításokra is képes; • Mivel egyszerű algoritmuson nyugszik a működés, ezért minden szervezési feladatra használható, könnyen hibridizálható; • Párhuzamos számítások végezhető, a szolgáltatászervezési feladatok könnyen párhuzamosíthatók; • Megbízható dokumentációt biztosít a szolgáltatászervezés vonatkozásában; • Az irodai munka leegyszerűsödik. 	<ul style="list-style-type: none"> • A szolgálatvezénylés alkalmazásához nagy gyakorlatra és szakmai tapasztalatra-, a hatékonyan működő eljárás paramétereinek beállításához sok kísérletezésre van szükség; • A számítások költségessége, ez a szempont azonban az egyre gyorsabb számítógépek megjelenésével veszít a jelentőségéből; • Nem támogat minden ismert adatszerkezetet és programozási struktúrát; • Összetettebb szolgáltatászervezés esetén a vonalak irányítása átfedheti egymást, ezért áttekinthetetlen lehet az ábrázolásmód.
Lehetőségek	Veszélyek
<ul style="list-style-type: none"> • Vizualitást elősegítő szervezési feladatok • Könnyen megérthető algoritmusok (szolgálatvezénylés); • Emberi érzelmek és elfogultságok befolyásától mentesen szervezhető a szolgálat; • Humán erőforrástól független, szemléletes, a logikai gondolatmenetet, a szerkezeti egységeket világosan tükröző bemutatását szolgálja; • A szolgáltatászervezés könnyen áttekinthető és követhető bárki számára; • A szolgáltatászervezés egyszerűsíthető megoldásokat javall, amely magában foglalja a továbbfejlesztés lehetőségeit is; • Szakmai fejlődésre és kiteljesedésre is lehetőséget teremt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hiányzó dokumentációs adattár; • Hiba esetén újratelepítés szükséges, ami adatvesztéssel járhat; • Hálózatokat vírus támadhatja meg, amelynél nem elég a kábeleket manuálisan eltávolítani, mert akár a vírus a tároló szerverre átkereshet; • Alkalmazása esetén hosszú távon arányaiban egyre kisebb kereslet mutatkozhat a humán erőforrásra.

Készítette: a szerző

Az integrált ügyviteli- és ügykezelő rendszer használatával folytonos szervezési feladatok láthatók el, az a szervezéssel kapcsolatos feladatok széles területére alkalmazható. Kevés információval a birtokunkban is képesek vagyunk arra, hogy a rendszer a legbonyolultabb szervezési feladatokat is végre hajtsa. A rendszer képes párhuzamos számításokra, és szervezési feladatokra -, lásd például

pihenőidő, munkaközi szünet, készenléti elrendelő, stb.-, amely megbízható dokumentálást tesz lehetővé, így az irodai munka leegyszerűsödik.

Vitathatatlan, hogy a szolgálatvezényléshez nagy gyakorlatra és szakmai tapasztalatra van szükség, de ez a parancsnokokkal szemben kritériumként is értelmezhető. Sajnos a rendszer használata költséges és nem támogat minden adatszerkezetet, egy összetettebb vezénylési rend esetén az ábrázolásmód összekeveredhet.

A rendszer elősegíti a vizualitást szemléletes, a szolgálatvezénylés könnyen megérthető a beépített modulok alkalmazásával. Kizárólag a tárgyilagosság alapelvein nyugszik. A szolgálatvezénylés könnyen áttekinthető, és követhető bárki számára.

Ugyanakkor veszélyei közé tartozik, hogy a hálózatot illetéktelenek is feltörhetik, vírustámadás érheti, adatvesztés fordulhat elő. Továbbá féltő, hogy hosszú távon arányaiban egyre kisebb kereslet mutatkozhat a humán erőforrásra, hisz a rendszer szinte mindent elvégez az ember helyett.

Zárszó

Véleményem szerint azzal, hogy a szolgálatvezénylést, mint szervezési feladatot gépi technikával, szoftverek alkalmazásával támogatjuk, a manuális szolgálatvezénylés hibáit kiküszöbölhetjük. A SWOT elemzés során feltárt erősségek, lehetőségek a helyi illetékességű rendőrkapitányság vonatkozásában kihasználhatóak, a veszélyek elháríthatók, és a gyengeségek az erősségek szintjére felfejleszthetők.

Az integrált ügyviteli-, és ügykezelő rendszer használatával biztosítható, hogy a parancsnokok a vezetési funkciókat, leginkább a szervezéshez köthető feladatokat legjobb tudásuk szerint, hibamentesen hajtsák végre, megteremtve ezzel azt a társadalmi igény kielégítését, amelyek az állampolgárok szubjektív biztonságérzetének növelését eredményezhetik.

Nehéz javaslattal élni egy olyan szerv működésére, amely ma már Európa egyik legszínvonalasabb, és leginkább elismert rendőrségévé nőtte ki magát. Ha megfogalmazhatnánk javaslatot, talán az annyiban tetőzne, hogy a jól működő rendszert fenntartani, és nem lerombolni szükséges. Ami még, ha nem is fejlesztésre, de finomhangolásra szorul, és ebben is jó irányban haladunk, hogy a rendőri munkavállalók áldozatos munkáját, - amit a nap 24 órájában tesznek azért, hogy a polgárok biztonságban érezhessék magukat – elismerjük és támogassuk.

Felhasznált szakirodalom

Czuprák O., Kovács G.: *A szervezetvezetés elmélete*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2017.

Kovács G.: A Magyar rendőrség szerepvállalása hazánk határbiztonságában, és a schengeni külső határok ellenőrzésében. In: Hautzinger Z. (szerk.): *Migráció, és rendészet*. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Migrációs Tagozata, 2015.

Kovács G.: *A rendészeti szervezetekben lejátszódó vezetési folyamatok*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2018.

Kovács I.: Magyarország határain átnyúló szervezett bűnözés és prostitúciós bűncselekmények a schengeni térségben, különös tekintettel a SOCTA és EUROSTAT értékelésére. *Határrendészeti Tanulmányok*, 2017a/4. szám, 82-161.

Kovács I.: Vezetési funkciók egy helyi rendvédelmi szerv életében. Célmeghatározás, vagyis a feladatok kitűzésének, és tisztázásának folyamata. *Rendőrségi Tanulmányok*, 2018a/3. szám, 119-136. old.

Kovács I.: Vezetési funkciók egy helyi rendvédelmi szerv életében. Tervezés, mint az elérendő cél, és az ahhoz elvezető tevékenységek meghatározásának folyamata. *Műszaki Katonai Közlöny*, 2018b/3. szám, 194-212. old.

Kovács I.: Vezetési funkciók egy helyi rendvédelmi szerv életében. Ellenőrzés, mint a kiadott szabályok, és utasítások betartásának (kontroll)feladata. *Államtudományi Műhelytanulmányok*, 2017b/21. szám, 1-30. old.

Lindblom C.: *The Intelligence of Democracy*. New York: *The Free Press*, 1965.

Mooney J.: *The Principles of Organization*. In: WALDO D. (szerk): *Ideas and Issues in Public Administration*. New York: McGraw Hill, 1953., 84-105. old.

Seidman H.: *Politics, Position, and Power*, New York: Oxford University Press, 1970.

NEMESKÉRI Gyula

Gondolatok a szervezet emberi értékeivel való gazdálkodásról

Az érték fogalma

Az érték fogalmának többféle megközelítése van. Általánosan kimondhatjuk, hogy az értékek olyan kulturális alapelvek, amelyek kifejezik azt, hogy az adott társadalomban mit tartanak kívánatosnak és fontosnak, jónak vagy rossznak. A Wikipedia¹ szerint az érték „elismert kiválóság; egy dolog vagy személy jósága, hasznossága, fontossága, ami az élet különböző területein magasabb szintű működéshez, hatékonyabb módszerekhez, nagyobb haszonhoz, több alkotáshoz, örömhöz, sikerhez vezet, és amit mások elismerésre, viszonzásra méltónak tartanak; erény.”

Arcanum Kézírónyvtár² szerint az érték „személyben, közösségben, emberi cselekvésben, alkotásban a társadalmi élet és a kultúra szempontjából becses, s ezért az egyéntől és a közösségtől nagyra tartott tulajdonság. Emberi, erkölcsi, költői, lelki, művészi, szellemi érték; valamely cselekedet értéke; a bátorság, a lelkiismeretesség értéke. Az embereket valódi értékük szerint kell becsülnünk.”

Magyar nyelv kézisótára³ szerint az érték: 1. Vminek az a tulajdonsága, amely a társadalom és az egyén számára való fontosságát emeli ki. 5. Nagyra becsült személy vagy alkotás.

A szervezetben minden embernek van értéke!

„Legfőbb érték az ember!” Ha ez vezérlő elve a szervezeteknek, ebből kiindulva gondoljuk át, milyen is általában a szervezetek „ember-érték” felfogása, és az elv érvényesülése hogyan jelenik meg a szervezetek emberekkel⁴ kapcsolatos gazdálkodási, fejlesztési tevékenységeiben.

Az 2. pontban ismertetett érték megközelítések közegek abban, hogy elismerik, egy személynek, és így szervezet tagjának vagy tagjainak a szervezetben van értéke, amely azon alapul, hogy a szervezet tagja tevékenységével különböző mértékben hozzájárul a szervezet által előállított termékek, szolgáltatások hasznához, a szervezet eredményeihez.

Általános evidencia, hogy a szervezetekben az ember hozza létre azokat a termékeket, szolgáltatásokat, amelyek értékesítésével a szervezet hozzájut mindazon anyagi erőforrásokhoz, amelyek szükségesek a folyamatos működés fenntartásához, a fejlesztéshez-fejlődéshez, valamint a versenyszférában a tulajdonosok által elvárt profit biztosításához. Csak az a tudás az értékes a szervezet számára, amely értékesül egy termék, egy szolgáltatás létrehozásában, amiért hajlandó a vevő fizetni!

A szervezet értéket előállító tevékenységei elemi és meghatározó feltételei a szervezet eredményességének, és így e tevékenységeket végző emberek szervezeti eredményekhez való

¹ <https://wikiszotar.hu/ertelmezo-szotar/%C3%89rt%C3%A9k>

² <https://www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/e-e-2529E/ertek-28695/>

³ Magyar nyelv kézisótára. Akadémia Kiadó. Budapest. 2003.

⁴ Az ember megnevezés írásomban nem általános fogalomként jelenik meg, hanem leszűkítve a szervezetekben dolgozó, cselekvő emberre, akinek a szervezet nem csak a munkavégzés színtere, hanem az emberi kapcsolatok, a hatalmi viszonyok alakításának, megélésnek, a saját fejlődése, karrierje, általánosan egyéni céljai megvalósításának lehetősége.

hozzájárulásuk saját értéküként is értelmezhető. Ha ezt a szervezet felismeri, és jól gazdálkodik az emberi értékeivel, akkor képes teljesíteni a tőle elvártakat, ha nem, akkor szélsőséges esetekben az emberi értékek csökkenése, hiánya a szervezet ellehetetlenüléséhez, és végső soron a megszűnéséhez vezethet.

A sikeres szervezet feltétele, hogy vezetők emberi értéknek tekintik a cselekvő, a „képes megtenni” tudást, az előrevívő és a szervezet belső normáinak megfelelő magatartást, fejlesztik, hasznosítják azt. Azok a szervezetek, amelyek számára fontos az emberi értékek megőrzése, fejlesztése, azok kedvezőbb helyzetben vannak azon szervezetekkel szemben, amelyek ennek fontosságát nem ismerik fel.

Alapkérdés az emberi értékben gazdálkodásban az ember és a szervezet illeszkedése egymáshoz!

A vezetők és a HR szakemberek alapvető funkciója, hogy biztosítsa az ember és a szervezet egymáshoz illeszkedését. Általában a szervezetek gyakorlatában kétféle illeszkedési felfogással találkozunk:

- a munkakörök kompetencia igényei, valamint a szervezet tagjai közötti illeszkedés;
- valamint a szervezeti célok és az egyéni célok közötti illeszkedés.

Ez a két jól megkülönböztethető felfogás háttérében az húzódik meg, hogy milyen a szervezet felső vezetőinek kialakult elképzelése a szervezet tagjai szervezeti szerepéről. Másként fogalmazva mit ajánlanak fel a szervezetbe belépőknek a munkájuk ellenértékéért, illetve fejlődési lehetőségeiket tekintve.

Ezek a felfogások és a megvalósításukhoz szükséges szervezeti gyakorlatok nincsenek mindig egyértelműen megfogalmazva, kihirdetve. Azoknál a szervezeteknél, amelyeknél kidolgoznak megalapozott, átgondolt, rendszerszemléletű jövőképet és HR stratégiát, már kikövetkeztethető, mely felfogás szerint határozza meg a szervezet a saját HR céljait, illetve a megvalósításhoz szükséges feladatokat. Sajnos gyakori a stratégiák kidolgozásánál a célok és a feladatok összetévesztése, így a HR stratégia az emberek szervezeti lehetőségeire, értékeik fejlesztésére nem határoz meg egy koherens jövőképet, és egy stratégiai terv inkább a különböző HR feladatok rendszertelen halmaza. A HR stratégiák gyakran formális megfogalmazásából nem olvasható ki, hogy a szervezet milyen illeszkedési felfogást követ.

Hogyan valósul meg a munkakörök kompetencia igényei, valamint a szervezet tagjai kompetenciái közötti illeszkedés?

Ez a felfogás munkakörök jellemzőiből indul ki. Első és megalapozó lépéseként a HR meghatározza a különböző munkakörök kompetencia-igényeit, majd megkeresi azokat az embereket, akiknek a kompetenciái leginkább megfelelnek egy-egy munkakör kompetencia elvárásainak, és behelyezi őket az adott munkakörökbe. Ebben az illesztési szemléletben felértékelődik a kiválasztás, amelynek a célja, hogy a szervezetek keressék meg, és válasszák ki azt az embert, aki a betöltendő munkakörben legnagyobb valószínűséggel be fog válni. Ez a folyamat a munkaerő keresésében (toborzásban), illetve a kiválasztásban az ember egyoldalú beillesztésére helyezi a hangsúlyt. Abból indul ki, hogy a szervezet, a folyamatok, és így a munkakörök előre meghatározottak, merevek, ebből adódóan a munkakörök kompetencia igényei is állandóak. Az így meghatározott merev keretekben meghatározott követelményekhez keresik meg az úgynevezett „megfelelő embert”, és határozzák meg a későbbiekben kompetencia-fejlesztési igényeket és a fejlesztési lehetőségeket, módszereket is.

Nem véletlen, hogy e felfogás szerint a kiválasztás inkább az ember hiányosságainak megismerését célozza. Az ember munkakörébe történő beillesztésének sikerét leginkább az határozza meg, milyen

egyezések vannak a munkakör kompetencia-igényei és a szervezetbe jelentkező kompetenciái között. Minél több az embernél a hiányosságnak tekinthető eltérés az elvárt kompetenciaigényektől, feltételezhetően annál kevésbé alakul ki jó illeszkedés.

Van egy kimondott-kimondatlan határvonal, amely szerint melyek lehetnek a még elfogadható szintű kompetencia hiányok, amelyekkel még felvehető egy ember a szervezetbe, és melyekkel már nem. Vagyis a szervezetbe kerülésnél nem az számít, hogy milyen értékes tulajdonságokkal rendelkezik valaki, hanem az, hogy milyen kompetenciák hiányoznak nála! Ebben az illesztési felfogásban nincs értéke azon emberi tulajdonságoknak, amelyek nem szerepelnek a munkaköri követelmények között. Azok kívül esnek a kiválasztásnál vizsgált kompetenciák körén, így előfordul, hogy bármilyen körülményű, részletes a kiválasztási eljárás, a kiválasztók keveset tudnak meg a jelentkező értékes tulajdonságairól, azokat figyelmen kívül hagyják még akkor is, ha azok akár szükségesek is lennének a szervezet számára.

Ha a dolgozó a még hiányosságai ellenére is felvételre került, a kompetencia hiányokat a szervezet különböző fejlesztési megoldásokkal igyekszik ezeket egy már elfogadható szintjére fejleszteni. Teszi ezt függetlenül attól, az adott kompetencia fejleszthető-e, illetve gazdaságos-e a fejlesztése. Mivel általában hiányzik a kompetencia-fejlesztések, mint beruházások eredményességének költség-haszon szemléletű értékelése, nem mondja ki senki, hogy ezek fejlesztések eredménytelenek, vagy alacsony szintű eredménnyel járnak, és ablakon kidobott pénznek, konkrétan szervezeti kárnak minősíthetjük.

A fentiekén kívül a kompetencia alapú megközelítéssel kapcsolatban több nehézséget is meg kell említenem:

- Nem tudjuk egyértelműen meghatározni a munkakörök kompetenciaigényét. Nincsenek kiforrott munkakör-elemzési eljárásaink, és erre alapozva olyan módszereink, amelyek alapján megbízhatóan meg tudjuk határozni a munkakörök kompetencia- igényeit.
- Sok bizonytalanság, hiányosság fedezhető fel a kiválasztási eljárások során a jelentkezők kompetenciáinak megismerésében, mérésében, értékelésében is. Nem törekszünk a kiválasztási eljárások megbízhatóságára, és nem gondoljuk át azt sem, mit jelent a kiválasztás gazdaságosságának követelménye. Ezért fordul elő, hogy nem alkalmazunk az adott munkakörben kiemelt kulcskompetenciákhoz megfelelő és megbízható kiválasztási eljárásokat, és a kiválasztás gazdaságosságát egyoldalúan leszűkítjük a költségekkel való takarékoskodásra.

Kialakul egy ellentmondásos helyzet, nem tudjuk egyértelműen meghatározni sem a munkaköri követelményeket, sem a jelentkezők tulajdonságait, és mégis döntést hozunk arról, hogy kit veszünk fel, és egyben arról is döntünk, milyen emberi értékek kerülhetnek be a szervezetbe, illetve milyen értékekről mondunk le, ha nem veszünk fel valakit.

Mindez mit eredményez?

- A szervezetek csak azt fogják felvenni és foglalkoztatni, akik a konkrét munkakörökre meghatározott elvárásoknak megfelelnek! Nem vesznek fel olyanokat, akiknek tulajdonságai nem illeszkednek a munkaköri követelményekhez még akkor sem, ha olyan értékei vannak, amelyek habár szükségesek vagy jól hasznosíthatóak lennének a szervezetben, de az adott munkakör követelményeihez viszonyítva hiányosak, vagy jelentősen eltérnek.
- A szervezetfejlesztési és egyéb változások során szükség lehet olyan emberi értékekre, amelyek hiánya éppen a változásokkal való ellenállásban, a konstruktivitás hiányában, a passzivitásban

mutatkozik meg. A csak munkakörre történő keresés és felvétel miatt éppen a gondolkodási, a problémamegoldási, a viselkedésbeli rugalmasságot biztosító tulajdonságok, illetve a szervezettel, a munkával kapcsolatos attitűdök háttérbe szorulnak.

- Lehet, hogy a felvett dolgozók behoztak munkakörben nem igényelt értékeket is, de ezek nem ismertek és használat híján, vagy a dolgozónak a tudása hasznosítása érdekében tett sikertelen próbálkozásai után elfelejtődnek, leépülnek.

E szemléletben az ember értékét

- egyrészt az adja meg, hogy mennyire képes illeszkedni a munkakör elvárásaihoz
- másrészt az, mennyire tekintik értékesnek a munkakört, vagyis milyen sokrétű és szintű egy munkakör kompetencia-igénye.

Az olvasóban felvetődhet a kérdés: elfogadható-e az a feltételezés, hogy értékesebb az az ember, aki értékesebb munkakört tölt be? Igaz ez az állítás akkor is, ha úgy tesszük fel a kérdést, hogy az tölt be értékes munkaköröket, aki egyben értékes ember is? Annak ellenére, hogy ebben a felfogásban az embert illesztik a munkakörhöz, ez még nem jelenti azt, hogy az illesztés tökéletesen sikerül. Tapasztalat, hogy a teljesítményhiány, a nem megfelelő színvonalú munkavégzés, a magatartási problémák háttérben gyakran éppen a beilleszkedés, a megfelelés hiánya fedezhető fel. Sőt, a kiválasztás hiányosságai mellett megemlíthetjük a vezetői kivételezéseket, előítéletességét, a feltételek nélküli bizalom megadását is egy-egy munkakörbe helyezésnél.

Ez az illesztési felfogás adós az értékes munkakör fogalmának a tisztázásával is. A magas kompetencia-igényű munkakör nem biztos, hogy meghatározó jelentőségű a szervezet értékteremtő folyamataiban. Vagyis aki ilyen munkakört betölt, nem vagy csak kis mértékben végez közvetlenül olyan tevékenységet, amely a szervezet eredményességéhez is hozzájárul.

Ebben az illesztési felfogásban milyen lehetősége van az embernek, hogy megmutassa értékeit? Szerintem nem sok! Szűkösek a választási lehetőségei. Esetleg megválaszthatja, hogy melyik szervezetbe jelentkezik. Abban már kevésbé van választási lehetősége, hogy milyen munkakörbe szeretne kerülni, mert ezt már képzettsége, illetve előző munkahelyein betöltött munkaköreiben szerzett tapasztalatai behatárolják, mivel e felsorolt jellemzők túlzottan hangsúlyosak egy-egy munkakörre felvételnél. Azzal, hogy valaki beválik egy munkakörben, még nem azt jelenti, hogy valódi értékei ki is vannak használva, és jól érzi magát a szervezetben. Ebből adódik, hogy a vezetők nem értik, miért fordul elő, hogy van egy beosztottjuk, aki jól el tudja látni a feladatait, mégis, elégedetlen, más munkakörbe vágyik, sőt elmegy a szervezetből.

A szervezeti célok és az egyéni célok közötti illeszkedés

Ez már az előző felfogáshoz képest magasabb szintű illeszkedési törekvés az ember és a szervezet között. A szervezet alapvető célja hogy teljesítse mindazon feladatokat, amiért létrehozták, feleljen meg az eredményesség, a hatékonyság követelményeinek. Mellette azonban igyekszik a szervezet tagjai egyéni céljait is megismerni, és lehetőleg ezek elérését is támogatni.

Az emberi célokkal foglalkoznak a különböző motivációs modellek is. Ezek ismertetésétől most eltekintünk. Helyette önkényesen, a teljesség igénye nélkül kiemeltük a különböző modellekből az általánosnak tekinthető emberi célokat.

- A foglalkoztatása adjon számára biztonságot.
- Ismerjék el, becsüljék meg a szervezeti célok elérése érdekében tett erőfeszítéseit, a jó teljesítményét, megbízhatóságát, stb. Ennek megfelelően kapjon a munkája értékének megfelelő méltányos fizetést, illetve a szervezet gondoskodjon arról is, hogy tagjai megfelelő életkörülmények között élhessenek.
- A szervezet használja értékeit, a tudását, értelmes munkával tudja munkaidejét eltölteni, valamint legyen lehetősége a problémák, újszerű feladatok megoldásában, valamint az új termék szolgáltatás létrehozásában részt venni. Igényeljék véleményét, ötleteit, javaslatait. A szervezet adja meg a büszkeség érzését munkatársainak, mivel értékes, hasznos tevékenységet végez.
- Vezetői bízzanak benne, hogy felelősséggel, jó gazda szemléletével a szervezeti célok eléréséért tevékenykedik.
- Kapjon tényszerű korrekt, a fejlődéséhez elengedhetetlen visszajelzést vezetőitől munkájáról, magatartásáról.
- Legyen lehetősége emberi értékei, tudása fejlesztésére, valamint szervezet biztosítson számára szakmai vagy hierarchikus karriert.
- Tartozhasson egy jó csapathoz, amelyben jó a légkör, illetve kapja meg vezetőjétől, munkatársaitól a tiszteletet, a támogatást, bizalmat, illetve el tudja fogadni azokat a belső értékeket, amelyeket a csapat követ.
- Kapjon vezetőitől jó példát, biztatást, támogatás, ami segít eligazodni abban, hogy a szervezetben mi az elfogadott, és a mi a nem elfogadható tevékenység, magatartás.
- Legyen ideje a családi életre, a magánéletre, a szórakozásra, a hobbyra, stb.
- A szervezet biztosítsa az egészségét, munkavégző képességét, biztonságát nem veszélyeztető munkakörülményeket.

Az lenne az ideális állapot, ha a szervezetek törekednének a fenti emberi célok teljes kielégítésére. Ez nem mindig van így. Igaz, a szervezet dolgozói is eltérő célokat tekintenek maguk számára fontosnak. Az ember céljai egyéntől függően különböző prioritásúak és eltérő erősségűek lehetnek. Vagyis létezhetnek a szervezetben különböző prioritású emberi igények teljesülését elváró dolgozói csoportok.

Ebben az illesztési megközelítésben azt feltételezzük, hogy a szervezet céljai nem teljesülnek, ha az emberi célok nincsenek kielégítve. A szervezet tagjai csak akkor fognak tartósan hozzájárulni a szervezeti célok eléréséhez, ha a szervezet teljesíti céljait, elvárásait.

Ez a feltételezés jól hangzik, de a szervezetek mindennapi életében nem vagy alig jelennek meg az emberi célok, és sokkal erősebben dominálnak a szervezet céljai. Inkább az gyakori, hogy az emberi célok közül néhány motivátorként megjelenik, de az emberi célok teljessége csak ritkán fedezhető fel a szervezetek vezetői felfogásában és HR tevékenységében is csak ritkán találunk erre jó gyakorlatot.

A vezetők kevés időt fordítanak a munkatársaikra, nem ismerik, kinek milyen egyéni céljai vannak, kit mivel lehet lelkesíteni, ki mit tekintene a személyes sikere forrásának a szervezetben. Az is előfordul, hogy a vezető kellő időt, figyelmet fordít beosztottjai egyéni céljainak megismerésére, de nincsenek a kezében lehetőségek ezek kielégítésére. Ilyenkor alkalmazzák a vezetők a különböző „pótszerek”-et. Például a szervezetek egy része magas fizetéssel próbálja elérni, hogy a szervezet tagjai tegyenek meg minél nagyobb erőfeszítést a szervezeti célok érdekében. Ez abból a téves vezetői feltételezésből indul ki, hogy a szervezet tagjai számára legfontosabb ösztönző a minél nagyobb jövedelem megszerzése, egyrészt, mint fő cél, másrészt, mint feltétel, mivel a pénz megteremti az egyéb célok eléréséhez a lehetőségeket. Találkozhatunk azzal a szervezeti légkört is aláásó megoldással, miszerint a foglalkoztatás biztonságának lebegtetése, illetve így bizonytalanság érzésének kialakítása eredményeként a munkahelyük megtartása miatt a dolgozók lemondanak céljaik egy részéről. Így a szervezetek vezetői visszaélnak ezzel a helyzettel, megtehetik, hiszen akiben erős a hivatástudat, aki elkötelezett a szakmája, a munkatevékenysége eredményei iránt, még akkor is nehezebben fog munkahelyet változtatni, ha le kell mondania más céljai megvalósításáról.

Általános probléma, hogy maguk a beosztottak sem tisztázzák magukban, milyen egyéni céljaik vannak. A fenti felsorolásból csak a fizetés, vagy a munkahely közelsége marad fő szempontként. Ha a szervezet tagjai nem közvetítik céljaikat a szervezet vezetői, illetve a HR szervezeti egység felé, akkor ezek figyelmen kívül maradnak. Szervezetek elégedettség-vizsgálatokkal kísérletet tesznek arra, hogy közvetett módon megismerjék a szervezet tagjainak céljait. Előrelépést jelenthet, ha ezeknek a felméréseknek a tapasztalatait, a dolgozói elégedetlenséget kiváltó okokat, mint a fejlesztési célokat meghatározva a szervezet lépéseket tesz az elégedettség növelése érdekében, vagyis jobban figyelembe veszi a dolgozók céljait.

A két illeszkedési felfogás között lényeges a különbség abban is, hogy a munkakörbe illesztés során a szervezet tagja csak végrehajtó szerepet kap, míg a célok szerinti illeszkedés lehetőséget ad a szervezeti célok megismertetésével, elfogadtatásával, a megvalósítás hogyanjába, a problémák megoldásába való bevonással, a bizalom, a kezdeményezés, az ötletelés, lehetőségeinek megadásával a szervezet tagjait önálló és felelős a partnerré tenni. E két illeszkedési felfogás eltérő szervezeti eredményességgel és azok tartósságával jár, valamint különböző lesz a szervezet megtartó ereje.

Vezessük be a kompetencia helyett az emberi érték fogalmát!

A munkakör, vagy kompetencia orientációjú HR rendszereknek leginkább az a problémája, hogy a kompetenciáknak nagyobb jelentőséget tulajdonítunk, mint a tényleges munkavégzést, szervezeti magatartást megjelenítő, és ezért közvetlenül megtapasztalható, megfigyelhető emberi cselekvéseknek. Jelenleg még akár a kiválasztásnál, akár a teljesítmény értékelésénél, akár a képzési igények meghatározásánál a kompetenciák megléte, valamint a hiánya áll a HR tevékenységének hátterében. Nem tagadható, hogy a kompetencia-alapú HR felfogásnak voltak előnyei, de a már említett beillesztési szemlélet korlátai miatt is át kellene térni egy új ember-érték megközelítésre.

A szervezetekben az igazi érték az ember munkavégző, illetve a szervezet érdekében kifejtett bármilyen tevékenysége! Más szavakkal az ember értékét az adja meg, hogy mit tesz, vagy mit nem tesz meg. Mit tesz a szervezeti célok elérése érdekében? Mit tesz, ami szükséges ahhoz, hogy ő, valamint munkatársai jól el tudják látni feladataikat? Az az ember valódi értéke, hogy helyesen cselekszik, nem szegi meg a szabályokat, nem gerjeszt magatartásával vezetői, valamint munkatársai között konfliktusokat, vagyis semmilyen cselekedetével nem tesz kárt a szervezet számára.

A szervezet tagjai sokféle helyzetben különböző tevékenységeket végeznek, amelyek biztosítják a szervezet értéktéremtő képességét, annak bővítését. Természetesen a szervezet vezetőinek és a HR szervezetnek ismernie kell, miben is keressék az emberi értékeket.

Az emberi értékeket eltérő jellemzőik szerint 5 csoportba sorolhatjuk:

A szervezeti cselekvésekre képes tudás:

Ez a tudás alkalmassá teszi a szervezet tagját valaminek az elvégzésére, és ami tevékenységekben, cselekvésben mutatkozik meg (a viselkedés, kommunikáció is ide sorolható). Az is tevés, ha valamit megtesz az ember, amit nem kellene, és az is, ha valamit nem tesz meg, de meg kellett volna tennie. És természetesen mindazok a tevékenységek az értékesek, amelyek szabályszerűek, amelyek szakszerűek, helyesek, amelyek kiszámíthatóak bizonyos helyzetekben, mindezek alapján érezhetik a vezetők, illetve a munkatársak, hogy megbízhatnak a kollégáikban.

A szervezet tagja

- a feladatait a munkavégzéshez elvárható szintű tudással és a szakmai előírásoknak megfelelően és önállóan végzi,
- az elvégzett munkájában tapasztalható, illetve mérhető teljesítménye, munkájának a minősége a szervezeti elvárásoknak megfelelő,
- meghozza a jogkörébe részére meghatározott döntéseket,
- szakmai tudása különböző feladatokra is konvertálható, többféle feladat ellátásához is alkalmazható, aktívan, konstruktívan részt vesz jobbtáti tevékenységekben, problémák megoldásában,
- betartja a munkavégzéshez kapcsolódó törvényi, jogszabályi, szakmai és szervezeti előírásokat, szabályokat,
- kezdeményező innovációk létrehozásában, képes új megoldások létrehozására, alkotásra (ez lehet új munkamódszer vagy eljárás, új termék, szolgáltatás, stb.),
- munkatevékenysége során körültekintő és minimalizálja tevékenysége kockázatait a szűkebb és tágabb környezetre és saját magára.

A rendelkezésre állás a szervezeti tevékenységekre

Nem elegendő, hogy az ember rendelkezik értékekkel, ha azokat nem, vagy csak részlegesen bocsátja a szervezet részére. Az is érték, hogy az ember a munkaidejének minél nagyobb arányában a szervezet rendelkezésére áll annak érdekében, hogy a szervezet céljai minél inkább teljesüljenek. Ez értelmezhető úgy is, hogy mennyit van távol a munkaszervezettől, és úgy is, hogy a munkaidejéből mennyit fordít munkára, szervezeti tevékenységekre.

A szervezet tagja

- munkából kieső ideje alacsony szintű (például a késés, a betegnapok száma, az igazolatlan hiányzás, stb.),
- elvégez olyan tevékenységeket is, amelyek túlmutatnak a szűken vett, a munkakörére előírt feladatain, ha a munkája ezt megkívánja,

- nehéz helyzetekben többletmunkát, rendkívüli munkát is vállal annak érdekében, hogy megoldódjanak problémák, vagy a feltorlódt munkafeladatokat határidőre el lehessen végezni,
- elvárt munkaintenzitással dolgozik, kitartóan, egyenletesen, folyamatosan végzi munkáját,
- hűség a szervezethez, a munkaszervezetben marad, nem távozik a szervezetből.

Együtműködésre képesség

A csapatban dolgozás képessége elősegíti a jó légkört, amelyek elengedhetetlenek a közös munkához szükséges együtműködéshez, a jó társas kapcsolatok létrehozása, és fenntartása közös értéke bármilyen együtműködő csoportnak. Mindezek a cselekvések egyben befolyásolják a vezetési-szervezeti kultúra milyenségét.

A szervezet tagja

- képes a csapatba való beilleszkedésre, alkalmazkodik a csapat tagjaihoz, képes másokkal összefogni a szervezeti eredmények létrehozása érdekében,
- képviseli és magáénak vallja a szervezeti belső értékeit,
- magáévá teszi, betartja a szervezet magatartási és kommunikációs normáit, írott és íratlan szabályait, és ezeknek megfelelően a tőle elvárható, előre szabályozott, kiszámítható magatartást tanúsítja,
- a munkavégzésben előre vivő módon együtműködik vezetőivel, munkatársaival,
- viselkedésével érdemes a bizalomra, és a bizalmat megadja vezetőinek, munkatársainak,
- véleményét kinyilvánítja,
- felelősséget vállal saját, valamint a csoport/szervezeti egység közös munkáért,
- fegyelmeztségével, kontrolált magatartásával megelőzi a konfliktusok, személyes konfrontációk kialakulását, nem okoz viselkedésével másoknak nehézséget, nem kelt feszültséget,
- előítéletmentes, képes elfogadni másokat, más értékrendeket, részt vesz a szervezeti eseményekben, valóságképét igyekszik tényekre és nem feltételezésekre kialakítani.
- a külvilág felé a kapcsolataiban együtműködő, tiszteletet megadó és azt elváró magatartást tanúsít.

Belső késztetés (motiváltság)

Ide soroljuk a szervezet tagjának attitűdjeit a szervezeti célokhoz, a munkájához, amelyek lehetővé teszik és erősítik egyrészt a szervezet alkalmazkodóképességét a változásokhoz, másrészt újszerű, még nem ismert feladatok megoldását. Az ember nemcsak a konkrét munkaköri feladatok elvégzéséhez tartozó értékeket visz be a szervezetbe, hanem a saját konstruktív hozzáállását, vállalkozó szellemét, egyéni alkalmazkodását, felelősség-vállalását a változásokhoz.

A szervezet tagja

- lojális, elkötelezett, azonosul a szervezeti célokkal, megteszi a tőle telhetőt a célok eléréséhez,
- jól csinálja a feladatait, bármilyen, a szervezetben végzett tevékenységeit,
- kezdeményez, javaslatokat ad és kidolgoz,
- pozitív példát mutat másoknak azzal, hogy nem azt hangoztatja, miért nem lehet egy problémát megoldani, valamit megtenni, hanem azt, hogyan lehet valamit megoldani, mit kellene tenni az előrelépés érdekében,
- konstruktívan támogatja a változásokat,
- tisztában van saját céljaival, és igyekszik a saját és a szervezet céljait tevékenységében is összehangolni,
- reális önérték képe van, és ennek megfelelően keresi a szakmai és vezetői karrier lehetőségeket, ezek eléréséhez erőfeszítéseket tesz, vállalja az eléréssel járó nehézségeket.

Aktív részvétel a saját értékek fejlesztésében

Az ember változásaival (egészségi, kondícióbeli, életkori, stb.) értékei is változnak. A szervezetben is olyan változások történhetnek, amelyek miatt bizonyos emberi értékek fontosságukat veszítik és új érték-igények is megjelenhetnek. Emberi érték, hogy valaki mennyire van tisztában saját értékeivel, illetve mennyire van meg benne az igény értékei fejlesztésére, és képes-e értékeit fejleszteni.

A szervezet tagja

- reális önképpel, önbecsüléssel, önbizalommal rendelkezik, tisztában van saját értékeivel, illetve hiányosságaival
- a saját emberi értékeit folyamatosan fejleszti, céltudatos, képes a saját emberi értékeinek megőrzésére, karbantartására, fejlesztésére! Ez megmutatkozik, hogy
- fejleszti általános és szervezet-specifikus tudását
- nyitott az új ismeretekre
- nyitott vezetőitől, munkatársaitól kapott tevékenységét érintő visszajelzéseire, ezeket az észrevételeket felhasználja saját fejlődése érdekében.
- a magánéletében is olyan helyzeteket teremt, amelyben értékei fejlődhetnek (barátság, hobby, művelődés, stb.)

A felsorolt 5 értéktípus, és a megjelenített értékek csak egy olyan általános megközelítést adnak, amely segítheti, hogy ne a kompetenciák meglétét vagy hiányát keressük, hanem figyelmünket a konkrét emberi tevékenységekre fordítsuk, és azt lássuk meg, hogy az az érték, amely az emberi cselekedetek alapján a szervezetet erősítő annak eredményességét fenntartó vagy növelő következményekkel jár. A felsorolt értékek köre bővíthető, illetve szűkíthető a szervezetben elvárt emberi tevékenységek gazdagsága és komplexitása szerint.

Miért kell a szervezetnek tudatosan gazdálkodnia az emberi értékekkel?

Általában az emberi értékkel való gazdálkodás tudatos, tervezett és felelős tevékenységet feltételez, amely megjelenik a rábízott erőforrás, érték, képesség gondozásában, megőrzésében, fejlesztésében. Ha a felelős gazdálkodás elmarad, az érték előbb utóbb elértéktelenedik.

Az emberi értékkel való gazdálkodás fontosságának kiemelésének alátámasztására az alábbi sajátosságokra hívjuk fel a figyelmet:

- Az emberi értéknek igazából egy tulajdonosa van, az egyedi ember. Ő rendelkezik mindazokkal a tudásokkal, magatartási és kommunikációs szokásokkal, tapasztalatokkal, ahogyan egy szervezetben tevékenykedik, megnyilvánul. A szervezet csak használója az emberi értékeknek, megosztva az értéket tulajdonló emberrel!
- Az egyén nem biztos, hogy tisztában van saját értékeivel, és gyakran ebből adódóan nem is jó gazdája saját ember értékeinek. Ezért nem minden ember gazdálkodik saját értékeivel felelősen és megfelelően.
- Ha a tulajdonos nem jó gazdája a saját értékeinek, akkor legalább a használónak kell tudatosnak lenni az értékekkel való gazdálkodásban. Ennek következtében a használó szervezetnek az emberi értékkel való gazdálkodásban meghatározóvá vált a szerepe és felelőssége. A tudatos használat a szervezetek elemi érdeke, mivel folyamatosan, tartósan szüksége van az emberi értékekre működése, értékteremtő képessége fenntartásához.
- A tudatos használathoz a felelős gazdálkodás professzionális tudása is kell mind a vezetők, mind a HR szakemberek részéről!
- A szervezetben dolgozó embert olyan értelemben is fejleszteni kell, hogy egyre tudatosabb gazdája legyen saját értékeinek!

A használat szintjei

A tudatos gazdálkodásnak eltérő szintjei lehetnek!

1. Rossz, nem megfelelő használat (Például a vezető figyelmen kívül hagyja beosztottja erősségei, és nem az erősségeinek megfelelő munkát végeztet vele.)
2. Megfelelő használat, az érték karbantartása nélkül (Például a vezető kihasználja a beosztottja tudását, de nem veszi figyelembe munkatársa céljait, igényeit, elvárásait.)
3. Megfelelő használat az érték karbantartásával (Például a vezető nemcsak használja a beosztottja tudását, hanem emellett biztosítja a munkavégző képesség fenntartását.)
4. Megfelelő használat és az emberi értékek fejlesztése (Például a vezető lehetőséget teremt a beosztottja részére a tudása folyamatos fejlesztésére, a szakmai karrier elérésére.)
5. Új érték kifejlesztése. (Például a vezető a jövő igényeinek megfelelően akár új szakterület, teljesen új tevékenységekre képességek elsajátítását biztosítja, vagy lehetőséget ad a hierarchikus karrierre.)

Paradigmaváltás az emberi értékekkel való gazdálkodásban!

Csak az emberi érték képes új értéket létrehozni! A szervezeti eredmények tartósságának feltétele az emberi érték megléte és folyamatos fejlesztése. Az emberi értékek fejlesztésében az értékteremtő tudásra, a szervezet tagjai értékét megjelenítő elvárt és helyesnek tartott tevékenységek mindennapi gyakorlatára kell helyezni a hangsúlyt. Ehhez meg kell változtatni vezetőik szemléletét a beosztottjaik értékéről!

A vezető keresse a munkatársaiban az értékeket!

A vezetők szenteljének kellő időt arra, hogy megismerjék munkatársaik tevékenységét, hozzájárulásukat a szervezeti egység eredményességéhez, és mindezek alapján képesek minél tényszerűbben és korrekten értékelni őket. Azt, hogy mit tekinthetünk egy szervezetben az ember értékeinek, relatív. A különböző szervezetekben más-más következménye lehet az emberi tevékenységeknek, és így eltérő lehet a beosztottak értéke a szervezet életében játszott változó szerepük miatt is. Sőt a szervezeti rendszerek, a technológiák intenzív fejlődésével, a piaci jelenlét változásaival a meglévő emberi értékek elértéktelenednek, és új értékek válnak szükségessé.

Mást tarthat értéknek a vezető, és mást maga a beosztottja. Az sem mindegy, hogy magának a vezetőnek a saját értékei milyenek, mert ezek befolyásolhatják a vezető beosztottjai értékeire való nyitottságát, érzékenységét. Eleve az már meghatározza a vezető munkatársairól alkotott értékelését, ha nem csak a hibáikat, hiányosságait keresi, hanem azt, mit tesz jól, eredményesen. Ha már felismerte ezeket az értékeket, elgondolkodhat azon, hogyan tudja ezeket az értékeket tudatosan és eredményesen felhasználni. A vezető minél több értéket észrevesz, annál inkább látja a lehetőségeket, hogy a felismert értékeket a szervezeti egysége érdekében hogyan hasznosítsa.

El kell fogadni, hogy az értékek nem mindenkinben és nem egyforma mértékben vannak jelen. Ha beosztottjainál az elvártakhoz képest hiányzik egy-egy érték, addig az még nem tekinthető problémának, amíg annak nincs meghatározó szerepe a szervezeti eredmények létrehozásában. Sőt azt figyelembe kell venni, hogy nemcsak a jelen értékeire, hanem a jövő érték-igényeire is figyelemmel kell lennie vezetőnek. Ehhez meg kell határozni a szervezet stratégiáját, és erre alapozva meg lehet határozni a jövő elvárt emberi értékeit.

Bármennyire is nehéz, szakítani kell a munkakörökbe illesztés gyakorlatával!

Ez a szemlélet mindig értékvesztéssel jár. Azt kell a kiválasztásnál megvizsgálni, milyen értékei vannak a jelentkezőnek, vagyis azt kell nézni, milyen tevékenységekre számíthatunk nála, illetve milyen mértékben használhatók azok az értékei, amelyeket behozna a szervezetbe. Ez a gondolkodásmód feltételezi, hogy már nem munkakörben kellene a kiválasztásnál gondolkodni, hanem értékteremtő folyamatokban. Így sokkal könnyebb megtalálni azokat az embereket, akiket nem egy munkakör szűk kereteibe kell beilleszteni, hanem egy folyamatban kell megtalálni a helyüket! Legalább is ne legyenek a munkakör feladatai olyan egyszerűek, ismétlődőek, amelyek szinte csak egy „robot” szerű végrehajtást igényelnek az embertől. Így jobban biztosítható, hogy meg lehessen találni mindenki számára a saját értékei hasznosulásának a lehetőségeit, helyét a szervezetben, függetlenül attól, hogy melyik szervezeti egységbe vettük fel, illetve dolgozik.

Az emberi értékekkel gazdálkodást tehát ki kell terjeszteni az egész szervezetre. Ehhez újszerű HR rendszereket kell kialakítani, illetve ebben a gazdálkodási szemléletben vezetőikkel is meg kell értetni,

hogy nem csak saját szervezetük határain belül vállaljanak felelősséget az emberi értékekkel való gazdálkodásért, hanem a szervezet egészében is.

Ellenható tényező, hogy a szervezetek többségében még a szervezeti egységeken belül meghatározott munkakör a meghatározó munkaszervezési egység. Ennek eredménye, hogy a vezetők a munkafeladatot, a hatáskört, a jogkört és felelősség kör határait egy másik munkakörtől elhatároltan határozzák meg és rögzítik a munkaköri leírásban.

A munkatársak már meglévő értékeinek fejlesztésére kell nagyobb figyelmet fordítani és nem a hiányzók pótlására!

A szervezeteknek ki kell alakítaniuk azt a belső érték-fejlesztési rendszert és gyakorlatot, hogy a szervezet tagjainál az erősségeiket kell még magasabb szintre, akár a professzionalizmus szintjére emelni. Mivel az értékek tevékenység szemléletűek, ezért a fejlesztés célja a szervezet tagjai tevékenységeinek megváltoztatása, módosítása. Ez gyakorlatias, egyénekre szabott, fejlesztési módszereket igényel. Az egyénekre fókuszáló fejlesztés során mind a fejlesztendő munkatárs vezetői, mind a munkatársai részt vesznek a jó gyakorlat megismertetésében, átadásában, folyamatosan támogatást adnak, amíg az erősségként megjelenő helyes cselekvés már mindennapi gyakorlattá nem válik.

A szervezeten belüli tevékenységek alakítása, módosítása már a beillesztés során elkezdődik. Sőt, amikor egyre inkább első munkahelyes, vagy nem sok szervezeti tapasztalattal rendelkező érték hiányos munkatársakat vesznek fel a szervezetek, a beillesztés ideje meghosszabbodik, és célszerű a folyamatot szakaszossá tenni. Ez utóbbi alatt azt érjük, hogy nem egyszerre kell a fejlesztés célállapotát elérni, hanem szakaszokra bontva, mindegyik szakaszhoz egymásra épülő, az előző célállapot meglétét feltételező újabb célokat kell rendelni. A fokozatos fejlesztés már alkalmassá teszi a munkatársat egyszerűbb feladatok elvégzésére. Habár az értékteremtő munka még alacsony szintű, de lehetővé teszi a feladat fontosságának, a munkavégzés során elvár felelősség megtapasztalását, átérzését, és alkalmas a büszkeség érzés kialakulására, ami abból fakad, hogy a munkatárs már értékes tagja lett a szervezetnek.

A vezető támogató fejlesztő visszajelzéseket ad munkatársai részére!

Az értékek fejlesztése nem megy egyik pillanatról a másikra. Ezért a vezető rendszeresen, adjon visszajelzést beosztottjainak a szervezeti tevékenységükről (munkavégzés, viselkedés, kommunikáció, rendelkezésre állás, együttműködés, stb.), fejlődésükről annak érdekében, hogy követni lehessen azt, hogyan járul hozzá a dolgozó a közös eredmény létrehozásához. Az értékelés célja egyrészt az elismerés, másrészt a fejlesztés.

Mitől fog az értékelt dolgozónál kedvező változás, fejlődés bekövetkezni?

- Egyrészt attól, ha folyamatosan a dolgozónál kitűzött fejlődési célok eléréséig kap a vezetőjétől visszajelzést és támogatást.
- Másrészt, ha a vezető közreműködése a fejlesztésében motiváló, ösztönző hatású is ahhoz, hogy a dolgozóban megerősödjön a hit, hogy jobbra, többre képes.

A támogató-fejlesztő visszajelzés jellemzői:

- Az értékelés elsősorban az értékeltek erősségeire, értékeire és nem a hiányosságaikra épít. A jó munka végzése, az elfogadott viselkedés egyben az értékelt beosztott erőssége. A feladat el nem végzése, vagy a rosszul végzett munka, a helytelen viselkedés pedig az értékelt érték-hiánya.
- Az értékelés során munkatársak is tisztában vannak azzal, mi az elfogadott és mi a nem elfogadható tevékenység. Az elvárásokat úgy kell megfogalmazni, hogy egyértelmű legyen a beosztottak számára is, jól teszik-e dolgukat, vagy sem.
- Mivel munkatársak értékei jól megfigyelhetők tevékenységükön keresztül, így az értékes tevékenységek megalapozott azonosítása, értékelése a vezetők számára megtanítható.

A külső képzésekről áttevődik a hangsúly a belső érték fejlesztésekre!

Már a fentiek alapján is magyarázható, hogy az emberi értékek fejlesztése során a külső képzésekről egyre inkább áthelyeződik a hangsúly a belső munkahelyi képzésekre. Leginkább azért, mert a hazai külső képzési intézményi rendszer, ennek képzési feltételei, a választék, valamint módszertan nem képes kielégíteni a szervezetek tevékenységet fejlesztő ismereti, magatartási gyakorlati igényeit. Ezen nehézségeket a szervezetek csak úgy tudják áthidalni, ha az általános szakmai és egyéb képzések helyett inkább a vállalat-specifikus munkahelyi képzések aránya növekszik. A vállalat-specifikus munkahelyi képzés az adott műszaki-technológiai színvonalhoz, valamint a szervezet tagjai szakmai ismereteihez, tapasztalataihoz rugalmasan alkalmazkodva biztosítja a helyes tevékenységekhez a gyakorlati fogások, munkamódszerek, illetve a munkacsoportba beilleszkedéshez a magatartási szabályok megismerését, begyakorlását.

A belső emberi érték fejlesztése csak akkor lesz eredményes, ha a vezetők felelnek a saját szervezeti egységükön belül azért, hogyan biztosítják, hogyan szervezik meg az emberi érték fejlesztéséhez a feltételeket, mennyire gondolják át, kinél milyen megoldások szükségesek az eredményes fejlesztéshez.

Még csak kevés szervezet ismerte fel, hogy sokkal több anyagi és emberi erőforrást kell biztosítani a belső érték fejlesztésekre. Sőt az értékek szervezeten belüli fejlesztése egyre inkább azért is elengedhetetlen, mert a szervezeti szocializáció, a beillesztés eszköze is az egyre nagyobb létszámú olyan munkavállalók részére, akik éppen a beilleszkedésüket nehezítő tulajdonságokkal küszködnek.

A belső érték fejlesztési rendszerek megerősítése, feltételeinek javítása mellett erősíteni kell a fejlesztésekben résztvevők motivációját ahhoz, hogy érdekelték legyenek saját értékeik fejlesztésében. A fejlesztési célok meghatározásánál figyelembe kell venni az egyén céljait is. Így olyan szakmai karrier lehetőségeket is meg lehet teremteni a szervezetben, amely nemcsak a magasabb hozzáadott értékben jelenik meg, hanem abban is, hogy erősebb a munkatársak kötődése a szervezethez.

Legyen a vezetés és a HR célja a minél magasabb szintű emberi érték használat!

A vezetők felelőssége, hogy milyen az emberi értékek használatának szintje a szervezetben. Elvárás az lenne, hogy a felelős használat a jó gazda gondosságával történjen. Az emberek sok értéket behoznak a szervezetbe. Ezek közül van, amire szüksége van a szervezetnek, van, amire nem, és lesznek olyanok is, amelyek rejtve maradnak a vezetők, illetve a kollégák, munkatársak előtt. Minél magasabb az

értékek használatának szintje, annál inkább értékesülhet az emberi tudás, illetve annál inkább megmarad az emberi érték a szervezetben.

A használat szintjének megválasztása nem önkényes, több tényező is befolyásolhatja:

- A szint megválasztása kétoldalú, nemcsak a szervezet vezetőin, hanem a szervezet tagjain is múlik. A szervezet tagja behatárolhatja, hogy milyen szinten akar részt venni szervezeti eseményekben. Például megelégszik a munkaköri feladatainak ellátásával, vagy aktívan részt kíván venni a szervezeti eseményekben, és konkrét céljai, elvárásai vannak a szervezettel szemben saját céljai eléréséhez.
- Minél elkötelezettebb a vezető az emberi értékekkel való felelős gazdálkodásban, és minél céltudatosabb a szervezet tagja abban, mit akar elérni a szervezetben, annál magasabb szintű lehet a szervezetben az emberi értékek használata.
- Az is meghatározza az emberi érték használatának szintjét, hogy egy adott tevékenységi körnek milyen szintű a hozzájárulása a szervezet hozzáadott értékének előállításában. Ha nagy, akkor az emberi érték használata sem lehet alacsony szintű.
- Nem minden emberi értéket és nem mindig kell a legmagasabb szinten használni! A különböző értékek eltérő szintű használatot igényelhetnek a szervezet értékteremtő tevékenységétől és stratégiai céljaitól függően.

A vezetők mutassák ki a szervezet emberi értékeit, valamint fejlesztésének eredményeit!

Ahhoz, hogy a vezetők tudják, milyen eredményei vannak az emberi érték növelésének, ismerniük kell ennek hatásait a szervezet eredményességére. Ennek kimutatására szolgálnak a költséghatékonyság-elemzések, vagyis a szervezeteknek elemezniük kell, mire használják fel az erőforrásaikat, és a felhasznált erőforrások hogyan és milyen mértékben hasznosulnak. Az nem elég, hogy gyakran hangoztatott szlogenként a vezetők kiemelik az emberi tényező fontosságát. Addig nem fogják az emberi értékek fejlesztéséhez a szükséges anyagi és egyéb erőforrásokat biztosítani, amíg nem látják az emberi értékekre fordított erőforrások hasznosulását a szervezet eredményességének növekedésében. Ehhez feltétel a gazdálkodási szemlélet, melynek erősítéséhez olyan HR controlling rendszereket kell kidolgozni és alkalmazni, amelyek nem csak az emberi erőforrásra költött költségek elemzését teszik lehetővé, hanem alkalmasak arra is, hogy az emberre történő ráfordítások szervezeti eredményekre hatását is kimutassa. Általában a ráfordítások mérhetősége jobban megoldható, viszont sem az emberi értékek növekedése, sem a gazdasági eredményekre való ráhatás „kontrollingos” szempontból való elemzése egyelőre még nem megoldott.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a „költséghatékony” szemlélet nem feltétlenül csak takarékoságot jelent. Természetesen, a szervezetekben törekedni kell arra, hogy az eredmények létrehozása a lehető legkevesebb költséggel járjon. Ez a megoldás azonban azzal a veszéllyel is jár, hogy a költségek túlzott csökkentése, a takarékoskodás a szervezeti eredmények csökkentését is magával hozhatja.

A szervezeteknek a dologi vagyonuk mellett különböztessék meg és határozzák meg az emberi érték vagyonukat is!

A szervezetek emberi érték összessége, másként emberi tőkéje, mint immateriális érték ugyanúgy feltétele az értékteremtő-értéktermelő képességüknek, mint az anyagi tőkéjük. Az egyes szervezetek

tagjainak tevékenységei hozzák létre azokat az eredményeket, amelyeket a szervezettől elvárnak. Az emberi tőke egyre növekvő súlyát az is indokolja, hogy a külvilághoz, a vevői kereslethez való alkalmazkodás, a szervezetekben végbemenő egyre gyorsabb technológia- valamint strukturális változások megvalósítói csak a szervezetben dolgozók lehetnek. A meglévő emberi tőke a szervezetek számára lehetőség a fejlődésre, a hiánya viszont gátolhatja növekedést, a fejlődést, és elengedhetetlen ahhoz, hogy a szervezet a küldetését teljesítse, és teljesítse a tulajdonosok elvárásait.

Minden vezető közös felelőssége a szervezet vagyonának óvása, illetve növelése. Ehhez ki kell terjeszteni a vagyon fogalmát úgy, hogy az emberi érték is szerepeljen a szervezet immateriális értékeként is! Annál értékesebb a cég, minél nagyobb a benne az egyének értéke és az a szinergia, amely ezekből az egyéni értékekből minél értékesebb termékeket, szolgáltatásokat tud nyújtani a vevőknek.

Az emberi tőke növekszik, ha

- a szervezeten belül folyamatos az emberi érték-fejlesztés,
- a munkahelyi megelégedettség, a siker iránti egyéni motiváltság erősödik,
- a szervezet a kulcsembereit meg tudja tartani, magához tudja vonzani az értékes embereket.

Az emberi tőke csökken, ha

- az emberi érték használata alacsony szintű, vagyis kihasználatlan marad, az emberi értékek nem hasznosak addig, amíg a szervezet munkába nem állítja azokat,
- szervezetlenek a folyamatok, és ebből adódóan nagy az aránya a felesleges és nem értékteremtő tevékenységeknek,
- alacsony az egyéni teljesítmény, az emberi hozzájárulás a szervezeti célokhoz,
- az emberi célok nem teljesülése miatt megjelenik a dolgozói elégedetlenség, a rossz légkör,
- nem megfelelő munkakörülmények, magas a baleseti veszélyeztetettség, nagy a kockázata a munkavégzés során az egészség károsodásának,
- a kulcsemberek mennek el a szervezetből,
- a szervezetekben a helytelenül értelmezett takarékoság következtében az emberi tőke fejlesztését elősegítő képzési, szociális ráfordításokat csökkentik,
- olyanokat küld el a szervezet, akiknek a szervezet eredményeinek létrehozásában jelentős szerepük lenne.

SIK Dávid – MOLNÁR György

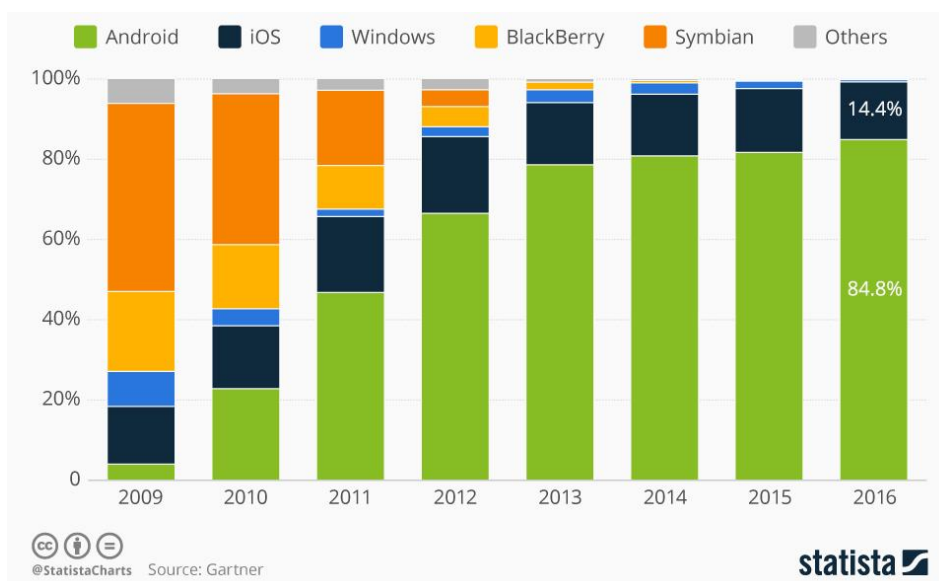
Élményalapú, okostelefonnal támogatott atipikus oktatásmódszertani megoldások a nyitott tananyagfejlesztés kiterjesztésére

Bevezetés

Napjainkra az okostelefonok fejlődésével és elterjedésével egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a mobil alkalmazások, applikációk, szemben a tradicionális, számítógép alapú programokkal, programkörnyezetekkel. E folyamat háttérében azok a digitalizációval összefüggő jelenségek és tendenciák húzódnak, melyek gyökeresen megváltoztatják a tanulási környezetünket is. A digitális kultúra és az emögött érzékelhető technológiai fejlődési irányvonalak mindinkább mobilá, nyitottá, és medalizálttá teszi az új IKT alapú környezetünket (Benedek, 2016; Molnár, 2014). Ennek egyik markáns megjelenési formája a médiakonvergencia, az online, internetes és mobilalapú kommunikáció beépülése a mindennapjainkban (Szűts, 2018), mely nem csupán a digitális állampolgárok körében tapasztalható meg. Számos cég és fejlesztő felismerte időben és követte ezeket a trendeket, melynek köszönhetően alkalmazásaik elérhetővé váltak a különböző okostelefonon futó operációs rendszerek, platformok piacerein. Ezekről a piacerekről különböző konstrukcióban tölthetjük le az alkalmazásokat, ilyen például az ingyenes, az ingyenes reklámokkal, az ingyenes fizetős komponensekkel, vagy a teljesen fizetős applikáció.

Ilyen típusú alkalmazásokat a megfelelő szakismeret elsajátítása után szinte már bárki fejleszthet a mai tartalom előállítási kommunikációs modellünkben, és az egyes platformok fejlesztési irányelveinek betartása esetén a kész applikáció meg is jelenhet az adott platform piacon. Ha az alkalmazást fizetősnek szánja a fejlesztő, akkor a bevételből meghatározott arányban részesedést is kaphat, a platformszolgáltatóval megosztva.

1. ábra: Okostelefon platformok piaci részesedése 2009-2016 között [1]



Érdeemes szem előtt tartani az egyes szereplők piaci arányát is. 2010-ben még egy viszonylag kiegyenlített piacon versenyzett egymással az Android, iOS, BlackBerry és Symbian platform. 2018 végére a Google Android platformjának 86% a részesedése, az Apple iOS platformjának 13% a

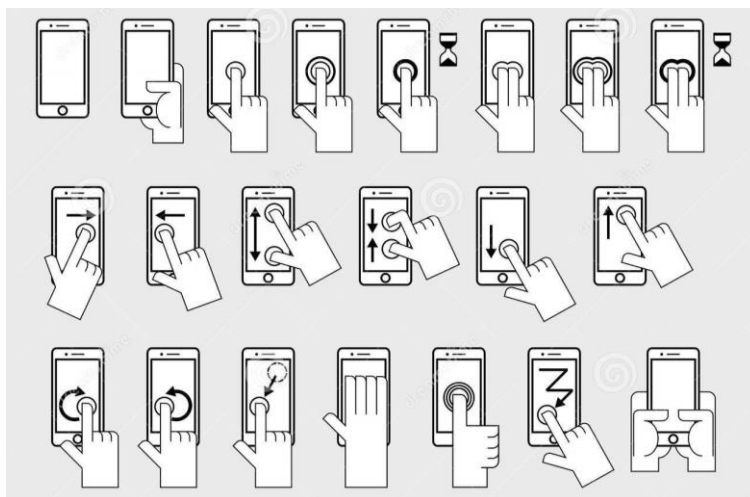
részesedése, míg a további platformoké a maradék 1%. Így egy adott alkalmazás Android és iOS verziójának elkészítése esetén le is fedtük a piac 99%-át. (Smartphone Market Share, 2018) Az elmúlt években egyre elterjedtebbé vált, az úgynevezett crossplatform fejlesztés is, melynek segítségével már nem külön kell fejleszteni a két platformra, hanem közös kódbázisból generálódik ki az alkalmazás a különböző operációs rendszerekre.

Okostelefonok világa

Az okostelefonok térhódítása 2007-ben az iPhone megjelenésével kezdődött el, és változtatta meg alapjaiban véve a társadalmat, a kommunikációs és eszközhasználati szokásainkat, vagyis megreformálta a világot. Napjainkra már több tartalmat néznek mobiltelefonon keresztül, mint hagyományos asztali, illetve hordozható számítógépes környezetben.

Az okostelefonok egyik nagy újítása az érintőképernyő, melyek először egyérintéses változatban, később pedig többérintéses (multi-touch) változatban jelentek meg. Az érintőképernyő megjelenésével számos gesztust is el kellett elsajátítanunk, melyek segítségével vezérelhetjük a telefonunkat és az alkalmazások funkcióit.

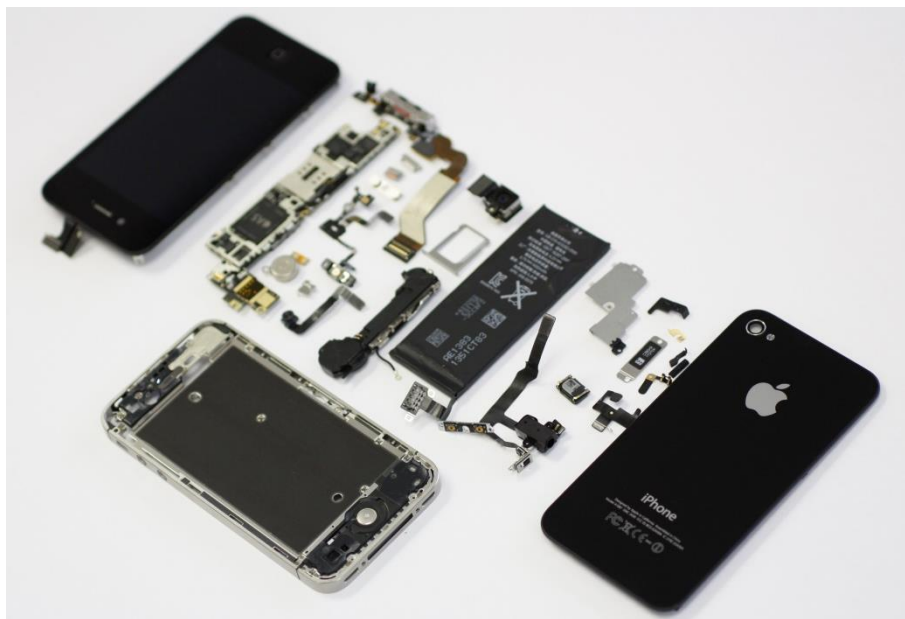
2. ábra: Gesztusok az érintőképernyőn [2]



Az érintőképernyő mellett számos további újítás jelent meg a különböző készülékekben az elmúlt évek során. Ilyenek például a különböző kommunikációt támogató technológiák és adapterek: a Bluetooth, a Wi-fi, az NFC, a mobilinternet, az infravörös port stb.

A kommunikációt támogató portok mellett pedig egyre több szenzor került beépítésre az eszközökbe, melyek adatait a különböző applikációk el tudják érni és fel tudják használni a működésük során. Ilyenek például: kamera, mikrofon, közelségérzékelő, fényérzékelő, GPS, gyorsulásmérő, giroszkóp, mágneses térerősségmérő, hőmérsékletmérő, légnyomásmérő stb. További szenzorok pedig az okostelefonokhoz kiegészítőként beszerezhető okosórákba, fitness-karkötőkbe kerültek telepítésre, melyek az egészséges életmódot is támogatni tudják, például pulzusszámmérő, alvási figyelő.

3. ábra: Szétszerelt okostelefon a különböző belső alkatrészekkel, szenzorokkal [3]



Atipikus tanulási formák és lehetőségek

Az előző részben felsorolt kommunikációs technológiák és szenzorok kombinációjával számos atipikus formában is alkalmazható megoldás és ráépülő applikáció készült el az elmúlt évek során. Egyik ilyen népszerű terület a virtuális valóság, illetve kiterjesztett valóság alapú alkalmazások világa. Ezeket az oktatás területén is jól lehet hasznosítani, számos eszközt és alkalmazást integráltak sikerrel és használják ki az új technológiában rejlő funkciókat. Jó példák a HP Reveal és a QuiverVision interaktív alkalmazások, melyekkel egy-egy képet, vagy QR-kódot lefényképezve a telefon vagy tablet képernyőjén megjelenik a háromdimenziós tartalom, amit bármilyen irányba körbeforgathatunk, közelíthetünk, távolíthatunk, megtekinthetjük a belső részleteket például egy drótvázás megjelenítési mód esetében. Kiváló alkalmazási példa lehet a kémia órán a kristályrács szerkezetek, matematika órán a különböző geometriai alakzatok szemléltetése, gépészeti alkalmazások esetén pedig akár egy robbantott ábra komponenseinek bemutatása.

4. ábra: HP Reveal és QuiverVision alkalmazás [4][5]



Az oktatás mellett a gamifikáció is egy fontos szempont, melyekkel játékos módon lehet megtanulni pl. a történelmet, megismerni városi látványosságok múltját. Vagy éppen valóban kikapcsolódni kicsit, a gyűjteni a szabadban a Pokémonokat a Pokémon Go alkalmazással (Molnár et al., 2018).

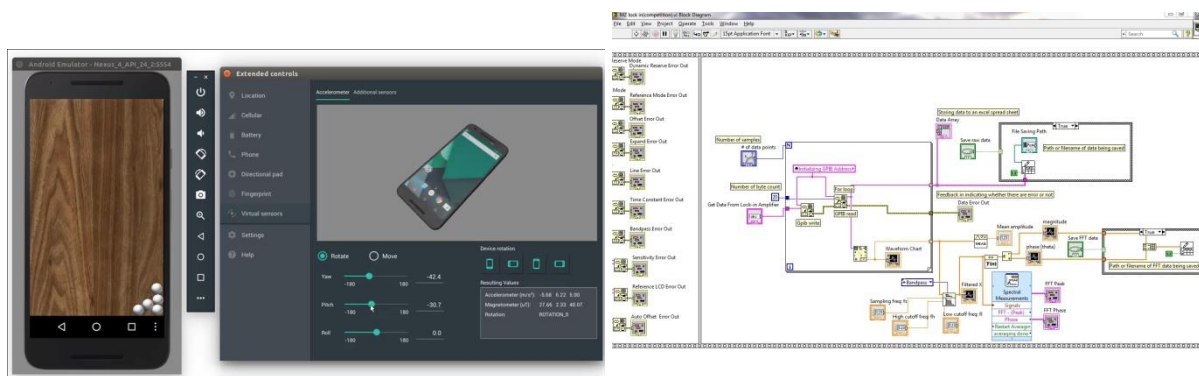
Az okostelefonok képernyőjén túlmutatva pedig a virtuális valóság eszközök tekintetében pedig egyre népszerűbbek a különböző okos-szemüvegek: Google Glass, Oculus Rift, VR, HoloLens, illetve a többfunkciós kamerával és szenzorokkal ellátott Microsoft Kinect vagy a magyar fejlesztésű Leonar3Do rendszer is.

5. ábra: Pokémon Go és a kiterjesztett valóság [6]



Sokat segítenek, főleg az mobilalkalmazás fejlesztések tekintetében a különböző szimulációs és emulációs eszközök. Ezek felhasználásával nem kell a konkrét okostelefonon, tableten, komplex mérőrendszereken vagy más eszközökön fejleszteni és tesztelni, hanem elég az egészet egy virtuális környezetben megoldani. Erre példa a telefonos alkalmazások esetén a fejlesztőkörnyezetbe beépített emulátor, amivel a számítógép képernyőjén látjuk az okostelefont és tudjuk kipróbálni a funkciókat, másik példa a National Instruments LabVIEW környezete, ahol egy grafikus programozási nyelv segítségével lehet összeállítani a virtuális laboratóriumot, illetve mérési környezetet.

6. ábra: Android okostelefon emulátor és LabVIEW ipari integrált fejlesztői környezet [7][8]



Napjainkra már az is elérhetővé vált, hogy asztali számítógép helyett a monitorunkat, billentyűzetünket és egerünket egy adapter segítségével a mobiltelefonunkhoz csatlakoztassuk és az így összeállt rendszer váljon a mindennapi számítógépes környezetünké. Természetesen erőforrás igényes műveletek esetén figyelembe kell venni a mobiltelefonba épített processzor, memória és háttértár esetleges korlátait.

7. ábra: Mobiltelefonunk, mint asztali számítógép [9]

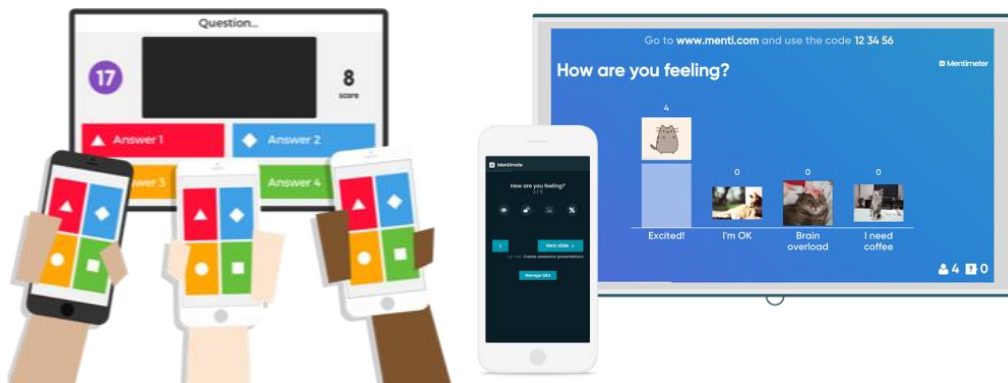


A következőkben néhány további, élményalapú oktatást támogató eszközre is kitérünk a teljesség igénye nélkül. Mind a köznevelésben, mind a felsőoktatásban nagy felhasználóbázisra tettek szert a különböző hallgatói visszajelzést segítő, szavazó- és feleltetőrendszert megvalósító alkalmazások.

Egyik ilyen példa a svéd fejlesztésű Kahoot, ami egy feleletválasztós verseny alapú kvízrendszert valósít meg. Különböző kérdéssorok állíthatók össze, egy vagy több jó válasszal, maximum négy válaszlehetőséggel. A kérdés és a válaszok megjeleníthetők a tanári gépen vagy kivetítőn, a válaszok gombjai pedig a tanulók eszközeinek (telefon, tablet, számítógép) képernyőjén. A helyes válasz eltalálása mellett a reakcióidő is számít a pontgyűjtő rendszerben (Molnár, 2016).

Hasonló alkalmazás a Mentimeter is, ahol a cél a versenyzés helyett inkább a felmérés és az eredmények azonnali megjelenítése és a kooperatív közös gondolkodás és munka. Lehet vele kvízalapú kérdést, nyitott és zárt kérdések feltevését, szófelhő készítést, szöveges válaszbekérést, reakció visszajelzést is megvalósítani, hasonlóan telefon, tablet vagy számítógépes eszközökkel, mint a Kahoot esetében, az eredmények pedig a tanári gépen vagy kivetítőn jelennek meg.

8. ábra: Kahoot és Mentimeter alkalmazások [10][11]



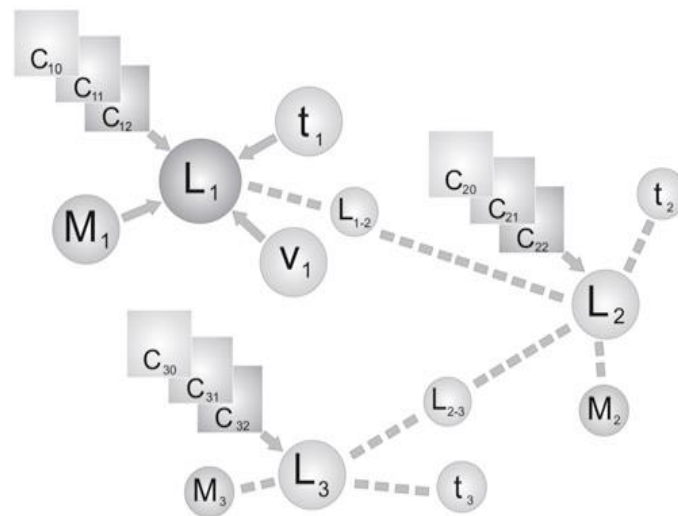
A nyitott tananyagfejlesztés szerepe

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemen működő MTA-BME Nyitott Tananyagfejlesztés Kutatócsoport munkája során számos új koncepció került kidolgozásra, melyek jól integrálhatók az eddig bemutatott módszertani megoldásokkal és technológiákkal. A koncepció egy aktív hallgatói/tanári részvétellel megvalósuló tartalomfejlesztés, mely folyamatban a képi tanulás és

a gyakorlati oktatás közötti erős és szerves kapcsolat alakítható ki. Ebbe a folyamatba sokszor a tanulók is bevonhatóak.

Módszertani szempontból egy tananyag tartalmazhat szöveget (t), vizuális elemeket (v), matematikai formulákat (M) vagy esettanulmányokat (C). Ezen tartalmak tudáselemekbe, mikrotartalmakba szervezhetők (L1...L3) melyek által összeáll a tananyag virtuális tere. A nyitott tananyag-struktúrák esetén a tananyag egységei közé akár újabb elemek is beépülhetnek, a különböző hallgatói kiegészítési opciók pedig aktív közreműködéssel a hallgató, tanár számára az alkotás lehetőségét is biztosító eljárás, melynek a motivációs hatása is jelentős. (Benedek, 2016)

9. ábra: Tudáselemek egymáshoz kapcsolódása az Nyitott Tananyagfejlesztés koncepcióban [12]



A mikrotartalmak kezelésére több felületet is létrehozott a kutatócsoport - melynek tagjai a jelen munka szerzői is - szakmacsoporttól, felhasználói köröktől és képzéstől függően. Az OCD Moodle felületén és az MC HUNGLE rendszerben a Nyitott Tananyagfejlesztő képzésben résztvevő pedagógusok tudnak mikrotartalmakat összeállítani. (OCD ajánlat, 2018) Az MC HUNGLE rendszerben rajtuk kívül az elsőéves villamosmérnök és mérnökinformatikus hallgatók tudják elkészíteni mikrotartalmaikat. (Horváth Cz., 2016) A legújabb Mikro-tartalom kezelő közösségi rendszer használatával a Rendszerelméletet tanuló mérnök- és közgazdász tanár hallgatók tudják elkészíteni a mikrotartalmaikat, valamint értékelni egymás munkáját. Végül a Sysbook hallgatói munkák felületére a Szabályozástechnikát tanuló mérnökinformatikus hallgatók, illetve a Rendszerelméletet tanuló mérnök- és közgazdász tanár hallgatók tudják elkészíteni a mikrotartalmaikat.

A bemutatott trendeket felismerve és követve a Sysbook és MC HUNGLE rendszerhez a böngészős megjelenítési és szerkesztési lehetőségek mellett elkezdtek egy kapcsolódó okostelefonos alkalmazás fejlesztését, ami ki tudja használni a készülékekben rejlő szenzorok, valamint a hordozhatóság és kompaktság erősségeit.

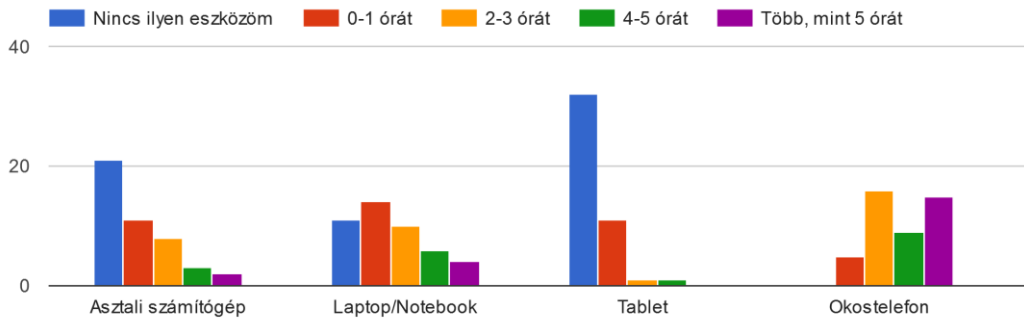
Mikrotartalmak kezelése okostelefonon

Egy 2018 őszi N=45 fős, középiskolásokat és elsőéves egyetemistákat célzó felmérés IKT eszközhasználati kérdéskörének eredményeiből kiderült, hogy a diákok egyre kevesebbet használják a helyhez kötött asztali számítógépeket (21 főnek nincs is) és egyre többen a hordozható eszközöket, főleg a laptopokat és okostelefonokat használják legtöbbször. Laptopja 11 főnek nincsen, a többiek

átlagosan napi 2-3 órát használják. Okostelefonja mindenkinek van, 24-en több mint négy órán át használják napi szinten. A tabletek és okosórák elterjedtsége viszont nem számottevő.

10. ábra: Napi IKT eszközhasználat különböző eszközökön

Mennyit használsz naponta saját IKT eszközeidet?



Az egyik platform, a Sysbook egy többszintű elektronikus tanulási környezet, ahol a különböző szintek közül az első „mindenkinek” szól, melyben képregényszerűen, ábrák és magyarázatok mutatják be a rendszerekkel és irányításukkal kapcsolatos fogalmakat. A második szint az „érdeklődő hallgatónak” szól, kapcsolódik az első szinthez is. A magyarázatokhoz matematikai leírás is tartozhat, amennyiben ez a jelenségek mélyebb megértését segíti. A harmadik szint az „irányítástechnikai szakembereknek” szól, az újabb rendszertechnikai és irányítástechnikai eredményekről, a trendekről. Ezekon felül esettanulmányok mutatják be, hogyan alkalmazható a rendszerszemlélet, illetve a szabályozási koncepciók különböző rendszerekben (autó, energiatermelés, orvostechika, stb.).

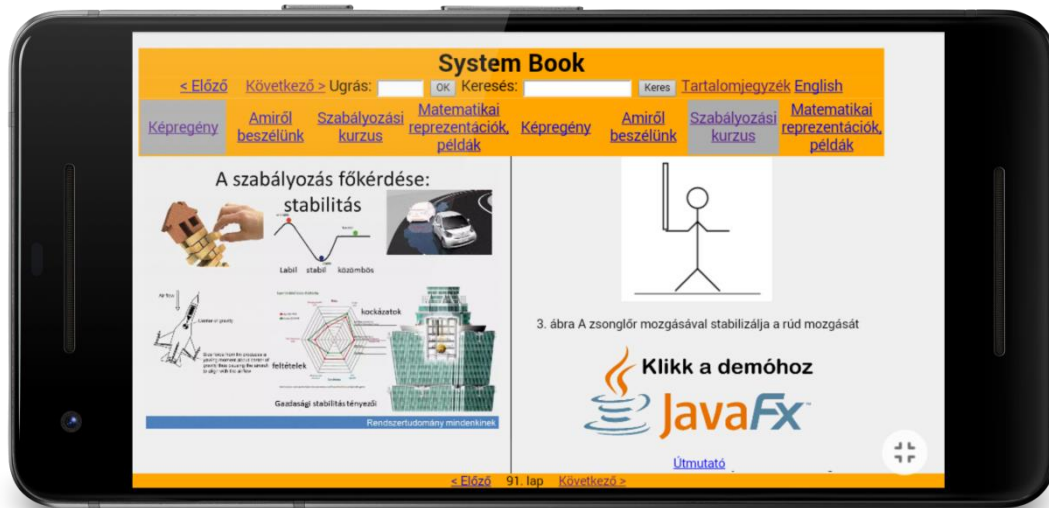
11. ábra: Sysbook az okostelefon képernyőjén



A nyitott tananyagfejlesztés keretében lehetőség nyílik hallgatói projektek, rövid esettanulmányok feltöltésére. Ezek a hallgatók által készített, rendszerszemléletet és irányítástechnikai szempontokat figyelembe vevő projektek, prezentációk, mikrotartalmak lehetnek, melyek elbírálás után jelennek meg a Sysbook Hallgató munkák felületén. (Vámos et al., 2017)

A Sysbook támogatja a dinamikus tartalmak beágyazását és megjelenítését is, így például a mozgóképes animációkat, a felugró ablakos szömagyarázatokat, a Youtube-ról vagy Prezicént beágyazott videókat, előadásokat, illetve interaktív Java és JavaFX alapú alkalmazásokat. Ezek az appletek az egyszerűbb szemléltető céloktól kezdve, akár az összetettebb szabályozási rendszerek megtervezését támogató céllal készültek el, és lettek elérhetővé téve a Sysbook felületén.

12. ábra: Sysbook zsonglőr applet az okostelefon képernyőjén

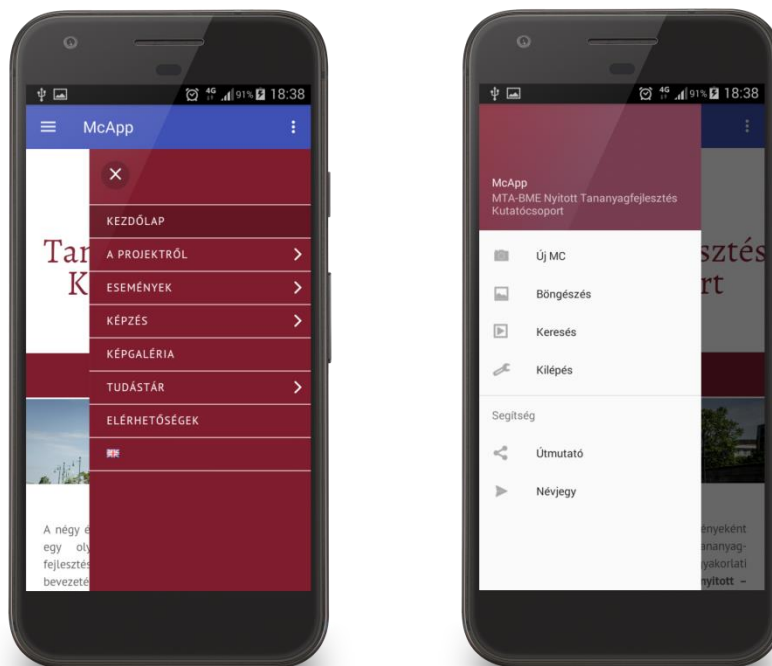


A Sysbook még nem egy külön alkalmazásban érhető el, hanem egy mobilböngészőre optimalizált változata tekinthető meg és használható bármely okostelefonra elérhető böngészőalkalmazáson keresztül.

Az MC HUNGLE rendszerhez már saját, natív, Android alapú alkalmazás fejlesztése kezdődött el, McApp néven, melyben kombinálásra kerültek a böngésző alapú (WebView) technikák, valamint az Android operációs rendszer kontextus függő funkciói. Itt különböző gesztusok segítségével érhetőek el az egyes lehetőségek, így a menü megjelenítése, az egyes menüpontok kiválasztása és a velük kapcsolatos műveletek. Az alkalmazásban számos elérhető szenzoradat is felhasználásra került, így az okostelefon fényképezőgépével készült fotók lehetnek a mikrotartalmak vizuális tudáseleme, metaadatként hozzákapcsolhatjuk az éppen érvényes földrajzi koordinátáinkat, valamint mind a képernyőt, mind a virtuális billentyűzetet is használhatjuk adatbevitelre.

Az alkalmazás fejlesztésével cél volt a „Bring Your Own Device” (BYOD) szemléletmód erősítése is, melynek segítségével a felhasználók akár az adott óra vagy előadás alatt az oktató vagy pedagógus iránymutatása alapján, valós időben elérhetik a rendszert és készíthetik el saját mikrotartalmaikat. A közösségi funkciók révén pedig lehetőségük van a mikrotartalmak szerkesztésére és menedzselésére, a hallgatótársak által készített mikrotartalmak keresésére és megtekintésére, értékelésére vagy éppen megosztására.

13. ábra: Az MC HUNGLE rendszer és az McApp alkalmazás



Összegzés

Írásunkban arra vállalkoztunk, hogy bemutassuk a napjainkra kialakult trendeket és ezek alkalmazhatóságát az okostelefonok, az atipikus oktatásmódszertani megoldások, valamint ezek kombinációjával kapcsolatban. Rámutattunk az okostelefonos operációs rendszerek Android dominanciájú piacára, az érintőképernyőből, a kommunikációs technológiákból és a szenzorok felhasználásából származó oktatási és tanulási céllal is alkalmazható lehetőségekre. Utaltunk számos atipikus módszertani lehetőségre, úgy mint a virtuális és kiterjesztett valóság alapú eszközökre, szimulációs lehetőségekre, valamint az élményalapú, interaktív gamifikációs megoldásokra. Ezt követően a nyitott tananyagfejlesztés koncepcióba beágyazva vizsgáltuk meg az okostelefon alapú megoldások létjogosultságát, használhatóságát, különös tekintettel a mikrotartalmak és hallgatói munkák megjelenítésére és további közösségi funkciókra. Az IKT eszközhasználati trendeket egy kapcsolódó felmérés segítségével is alátámasztottuk, mely alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy a mai digitális bennszülöttek generációját legfőbbképpen az okostelefonok és applikációk segítségével tudjuk a legnagyobb mértékben megcélozni és elérni. Ezek segíthetnek a jövőbeli hatékony atipikus tanulási módszerek és eszközrendszerek meghatározásában.

Köszönetnyilvánítás



Az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-18-2 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült.



Az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-18-4 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült.

Az MTA-BME Nyitott Tananyagfejlesztés Kutatócsoport támogatásával készült.

Felhasznált szakirodalom

- Benedek András (2016): „Nyitott tananyag-fejlesztési modell (OCD)” MTA-BME Nyitott Tananyagfejlesztés Kutatócsoport Közlemények.
- Benedek András (2016): „Új tanulási és tanítási módok a XXI. század első felében”, In: Tóth Attiláné, S. Gubik Andrea (szerk.) *Magyarország 2025-ben és kitekintés 2050-re: Tanulmánykötet Nováky Erzsébet 70. születésnapjára.* 299 p. Budapest: Arisztotelész Kiadó, 2016. pp. 133-142. (ISBN:978-615-5394-03-4)
- Horváth Cz. János (2016): „Micro-content Generation Framework as a Learning Innovation” In: Benedek, András; Veszelszki, Ágnes (szerk.) *In the Beginning was the Image: The Omnipresence of Pictures: Time, Truth, Tradition.* Frankfurt am Main, Németország: Peter Lang GmbH, Internationaler Verlag der Wissenschaften, pp. 171-181.
- Molnár György (2014): „Az újmédia digitális, időszerű, tartalmi kérdései” *Oktatás-Informatika* (ISSN: 2061-179X) (eISSN: 2061-1870) 2014: (2) pp. 29-39. (2014)
- Molnár György (2016): „Innovatív technológiai megoldások alkalmazása a tanárképzésben”, tanulmányok: A magyar nyelv, irodalom és hungarológiai kutatások intézetének kiadványa 2016:(1.) pp. 107-120.
- Molnár György, Szűts Zoltán, Biró, Kinga (2018): „Use of Augmented Reality in Learning” *Acta Polytechnica Hungarica* 15:5. pp. 209-222.
- MTA-BME Nyitott Tananyagfejlesztés Kutatócsoport - OCD ajánlat (2018): <http://www.oed.bme.hu/wp-content/uploads/2018/10/OCD-aj%C3%A1nl-at-2018-v3.pdf>
- Smartphone Market Share (2018): <https://www.idc.com/promo/smartphone-market-share/os>
- Szűts Zoltán (2018): „Online: Az internetes kommunikáció és média története, elmélete és jelenségei”, Budapest, Magyarország: Wolters Kluwer, ISBN: 9789632957784, pp 15-25
- Vámos Tibor, Bars Ruth, Benedek András, Sik Dávid (2017): „Sysbook - Rendszerekről és irányításokról különböző szinteken” MTA-BME Nyitott Tananyagfejlesztés Kutatócsoport Közlemények.

Ábrák forrásai

- [1] <https://www.statista.com/chart/4112/smartphone-platform-market-share/>
- [2] <https://www.dreamstime.com/stock-illustration-icons-hand-gestures-smart-phone-touch-screen-tablet-image49577837>
- [3] <https://www.rapidrepair.com/cp-iphone-4s.html>
- [4] <https://www.hpreveal.com/products/index.html>
- [5] <http://www.quivervision.com/apps/>
- [6] <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.hype-um-neues-smartphone-spiel-suechtig-nach-pok-mon-go.730aee06-5e08-44e8-9fd9-f87afa7c9afb.html>
- [7] <https://developer.android.com/studio/run/emulator>
- [8] <http://sine.ni.com/cs/app/doc/p/id/cs-14792>
- [9] https://index.hu/techtud/2018/11/22/a_szamitogep_feltamadasa/
- [10] <https://kahoot.com/what-is-kahoot/>
- [11] <https://www.mentimeter.com/features>
- [12] <http://www.oed.bme.hu>

HANGYA Dóra

„Többször nekifutottunk, de lepattantunk mindig a közöny miatt”

Felnőttképzési szakértők és felnőttképzési programszakértők gyakorlatának vizsgálata a fogyatékossgal élő felnőttek egyenlő esélyű hozzáférése tárgyában

Bevezetés

A tanulmány egy 2018/2019. évi kutatás¹ eredményeit mutatja be melynek célja volt annak vizsgálata, hogy a szakértői nyilvántartásban szereplő felnőttképzési szakértők és felnőttképzési programszakértők kötelező továbbképzéseinek moduljai (14/2014. (III. 31.) NGM rendelet) tartalmazzak-e ismereteket a fogyatékossgal élő felnőttek képzésben való részvételének feltételrendszeréről, valamint hogy a felnőttképzési szakértők számára nehézséget okoz-e, ha a felnőttképzési intézmények munkatársai a témát érintő kérdésekkel fordulnak hozzájuk.

A 14/2014. (III. 31.) NGM rendelet határoz a felnőttképzési szakértői és a felnőttképzési programszakértői tevékenység folytatásának részletes szabályairól. A szakértőknek első alkalommal az engedély megadásától számított fél éven belül, ezt követően kétévenként továbbképzésen köteles részt venniük és eredményes vizsgát tenniük. A rendelet mellékletében megtalálhatóak a szakértői továbbképzések témakörei². Mind a három területen belül 4 különböző modult találunk: 1. Szabályozási ismeretek, 2. Az összeférhetetlenségi, és etikai-egyelmi szabályok, 3. Módszertani ismeretek, 4. Komplex szakértői gyakorlatok. A rendeletben felsorolt 4 modul és azok tartalma nem mutatja egyértelműen, hogy a felnőttképzési szakértők a kötelező továbbképzés alkalmával kapnak-e ismereteket a fogyatékossgal élő felnőttek képzésben történő egyenlő esélyű hozzáféréssel kapcsolatban.

A 393/2013. (XI. 12.) Korm. rendelet 2. pontjának 16. §-a azonban kimondja, hogy engedély csak annak a kérelmezőnek adható – az engedély a szakértő közreműködéséhez kötött –, amely rendelkezik – a (2), valamint a (4) és (5) bekezdésben foglalt eltéréssel – a (3) bekezdésben és az 1. és 2. mellékletben meghatározott tárgyi, valamint a (7) bekezdésben foglalt személyi feltételekkel. A (2) szerint a felnőttképzést folytató intézménynek a 2. mellékletben meghatározott tárgyi feltételeket abban az esetben kell biztosítania, ha a képzési program alapján megvalósuló képzésbe fogyatékossgal élő felnőttek is bekapcsolódnak. A felnőttképzést folytató intézménynek a tárgyi feltételek közül azokkal kell rendelkeznie, amelyek a képzésbe bekapcsolódó fogyatékossgal élő felnőtt számára lehetővé teszik, hogy állapotának megfelelő önállósággal vehessen részt a képzésben.

A téma specifikus képzésben való részvétel igénye pedig a felnőttképzési intézmények munkatársai részéről is megjelenik, hiszen a válaszadó intézmények munkatársainak 68%-a szívesen venne részt ilyen típusú képzésen (n=136)³. (Hangya, 2016, Hangya, 2017)

¹A kutatás lefolytatását az ÚNKP 2018/2019 pályázata támogatta.

²I. Felnőttképzési szakértő - felnőttképzési igazgatás szakterület, II. Felnőttképzési szakértő - nyelvi szakterület, III. Felnőttképzési programszakértők

³<http://melllearn.hu/wp-content/uploads/2018/04/2018.-%C3%A9vi-Melllearn-tanulm%C3%A1nyk%C3%B6tet.pdf>

A szakértői lekérdezést a következő kutatási kérdések alapozták meg:

- A szakértői névjegyzékekben szereplő felnőttképzési szakértők és felnőttképzési programszakértők kötelező továbbképzései tartalmazzak-e ismereteket a fogyatékossgal élő felnőttek képzésben való részvételének feltételrendszeréről?

- Szükségesnek érzik-e, hogy kötelező képzéseik körében szerepeljenek fogyatékossgot érintő továbbképzési programok?

- Találkoznak-e az engedéllyel rendelkező felnőttképzési intézmények részéről megkeresésekkel, kérdésekkel a fogyatékossgal élő felnőttek képzésben való részvételének feltételrendszerével kapcsolatban?

- A szakértők számára nehézséget okoz-e, ha a felnőttképzési intézmények munkatársai a témát érintő tanácsadás igénybevétele kapcsán keresik őket?

- Mi a véleményük arról, hogy a korábbi 2001. évi CI. tv. alapján előírt követelményrendszer vagy az új 2013. évi LXXVII. tv. és végrehajtási rendeletei által előírt feltételrendszer tűnik eredményesebbnek a fogyatékossgal élő felnőttek iskolarendszeren kívüli felnőttképzésbe történő bekapcsolódásának elősegítése érdekében?

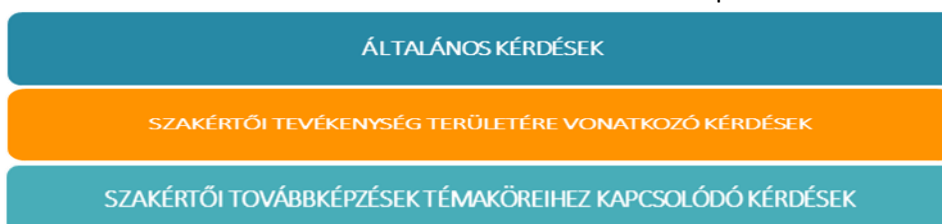
A kutatás módszere

A kutatás módszere teljes körű mintavétel, félig strukturált kérdőíves lekérdezés. A kutatás mintája két szakértői nyilvántartásra épült. Az egyik a Pest Megyei Kormányhivatal felnőttképzési szakértői nyilvántartásában szereplő aktív (620 fő) és tevékenységüket felfüggesztett, szüneteltető szakértők (52 fő), valamint az MKIK felnőttképzési programszakértői nyilvántartásában szereplő aktív (613 fő) és tevékenységüket felfüggesztett, szüneteltető szakértők (13 fő). A szakértői névjegyzékek letöltésének pontos időpontja a kiküldést megalapozó adatbázishoz 2019. január 4. volt.

A minta tisztítása során fontos cél volt, hogy egy szakértőnek egyszer kelljen kitöltenie a kérdőívet függetlenül attól, hogy felnőttképzési szakértő vagy felnőttképzési programszakértő vagy esetleg mindkettő nyilvántartásban szerepel. A kérdőív úgy került kidolgozásra, hogy a kérdőív opcionális kérdések formájában lehetővé tette, hogy a szakértők a szakértői területük szempontjából releváns válaszokat jelölhessék meg. Jelentős számban szerepeltek a mintában olyan személyek, akik mindkét nyilvántartásban szerepelnek, ezért szűrést alkalmaztam így a tisztított minta 777 aktív szakértőt jelent. 52 fő felfüggesztett felnőttképzési szakértőt és 13 fő felfüggesztett felnőttképzési programszakértőt. A 842 főt ezt követően e-mail cím rendelkezése állása alapján is megvizsgáltam. 71 fő esetében nem szerepelt e-mail elérhetőség a nyilvántartásában, azonban 14 db e-mail cím sikeresen pótlásra került.

Miután kiküldésre került a kérdőív, 21 db e-mail cím kapcsán visszajelzés érkezett, hogy az e-mail cím már nem létezik. Ennek értelmében összesen 764 fő kaphatta meg a kérdőívet. A kitöltött kérdőívek száma pedig 314 db, ami a tisztított minta 41%-a.

1. ábra: A kutatás kérdőívének szerkezeti felépítése



**FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEK FELNŐTTKÉPZÉSBEN TÖRTÉNŐ RÉSZVÉTELÉRE
VONATKOZÓ KÉRDÉSEK**

A kutatás fontosabb eredményei

A következő fejezetben a legfontosabb kutatási eredményeket igyekszem bemutatni a kutatás kérdőívének szerkezeti felépítése mentén.

Általános kérdések

A kérdőívet összesen 314 fő töltötte ki, azonban nem minden kitöltő adott választ a kérdőív összes kérdésére. A kérdőívet kitöltő személyek 37,7%-a férfi, 62,3%-a nő (n=313). (2. ábra)

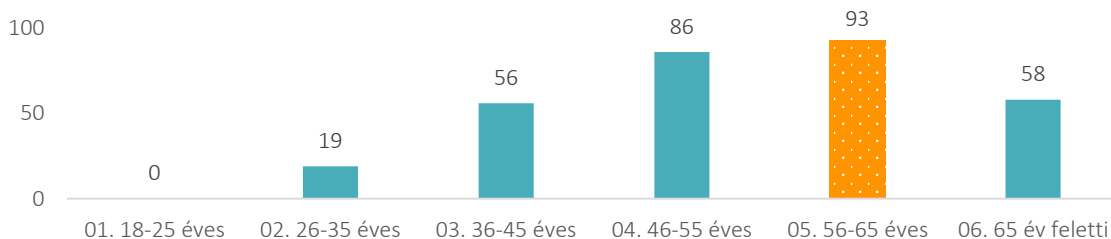
1. sz. táblázat: Szakértők lakóhely szerinti megoszlása (fő; %)

Lakóhely	fő	%
01. Budapest	83	6.6%
02. Bács-Kiskun megye	26	8.3%
03. Baranya megye	9	2.9%
04. Békés megye	9	2.9%
05. Borsod-Abaúj-Zemplén megye	13	4.2%
06. Csongrád megye	9	2.9%
07. Fejér megye	11	3.5%
08. Győr-Moson-Sopron megye	7	2.2%
09. Hajdú-Bihar megye	10	3.2%
10. Heves megye	15	4.8%
11. Jász-Nagykun-Szolnok megye	10	3.2%
12. Komárom-Esztergom megye	11	3.5%
13. Nógrád megye	1	0.3%
14. Pest megye	46	14.7%
15. Somogy megye	5	1.6%
16. Szabolcs-Szatmár-Bereg megye	27	8.7%
17. Tolna megye	2	0.6%
18. Vas megye	6	1.9%
19. Veszprém megye	4	1.3%
20. Zala megye	8	2.6%
Összes válasz	312	100%

Forrás: saját kutatás, 2019

A kérdőívet kitöltő személyek 6,1%-a (19 fő) a 26-35 éves korcsoportba, 17,9%-a (56 fő) a 36-45 éves korcsoportba tartozik. 27,6% (86 fő) 46-55 éves, 29,8% (93 fő) 56-65 éves, míg közel 19%-a (58 fő) a 65 év feletti korcsoportokba sorolható. (n=312) (2. ábra)

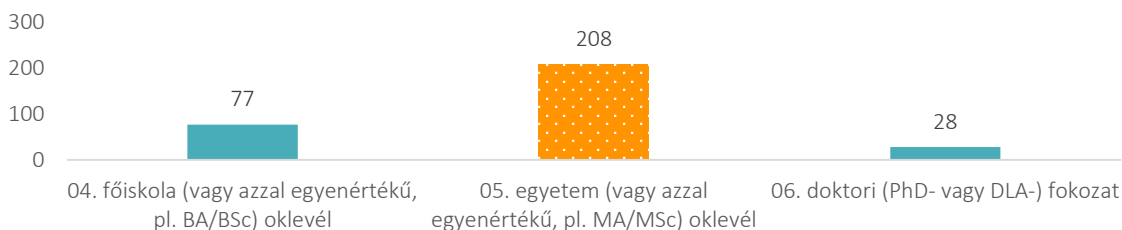
2. sz. ábra: Szakértők korcsoport szerinti megoszlás (fő)



Forrás: saját kutatás, 2019

A kérdőívet kitöltő szakértők 24,6%-a (77 fő) rendelkezik főiskolai oklevéllel (BA/BSc), 66,5% (208 fő) egyetemi (MA/MSc) oklevéllel, míg 8,9% (28 fő) doktori fokozattal. (n=313) (3. ábra)

3. sz. ábra: Szakértők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás (fő)



Forrás: saját kutatás, 2019

Szakértői tevékenység területére vonatkozó kérdések

Arra a kérdésre, hogy melyik szakértői nyilvántartásba tartozik a kitöltő 313 fő válaszolt. A kitöltők 17,3%-a (54 fő) nyilvántartásban szereplő felnőttképzési szakértő, 17,9%-a (56 fő) nyilvántartásban szereplő programszakértő, míg a többség mindkét nyilvántartásban szerepel (64,9%; 203 fő). (n=313)

A felnőttképzési szakértők közül csupán 26 fő jelölte meg a nyelvi szakterületet.

259 fő jelölte meg, hogy felnőttképzési programszakértőként is dolgozik. A 259 fő összesen 581 jelölést tett arra a kérdésre, hogy mely szakterületen lát el szakértői tevékenységet. (2. táblázat)

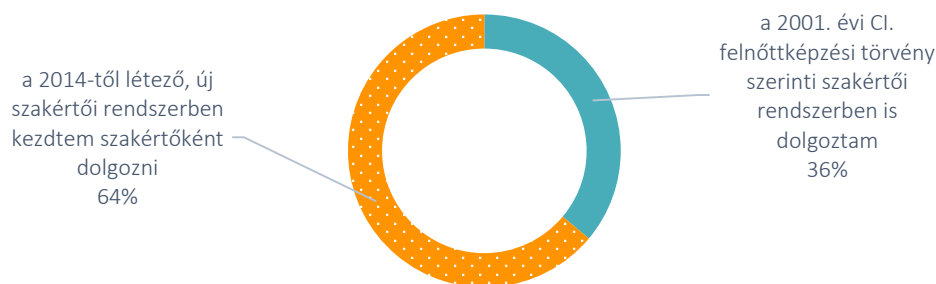
2. sz. táblázat: Programszakértők szakértői terület szerinti megoszlása (fő; %)

Szakértői terület	fő	%
01. Egészségügy	14	2.4%
02. Szociális szolgáltatások	22	3.8%
03. Oktatás	210	36.1%
04. Művészet, közművelődés, kommunikáció	30	5.2%
05. Gépészet	45	7.7%
06. Elektrotechnika-elektronika	16	2.8%
07. Informatika	26	4.5%
08. Vegyipar	4	0.7%
09. Építészet	9	1.5%
10. Könnyűipar	4	0.7%
11. Faipar	2	0.3%
12. Nyomdaipar	1	0.2%
13. Közlekedés	4	0.7%
14. Környezetvédelem	6	1%
15. Közgazdaság	38	6.5%
16. Ügyvitel	37	6.4%
17. Kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció	33	5.7%
18. Vendéglátás-turisztika	19	3.3%
19. Egyéb szolgáltatások	20	3.4%
20. Mezőgazdaság	21	3.6%
21. Élelmiszeripar	8	1.4%
22. Rendészet, honvédelem és közszolgálat	10	1.7%
23. Vízügy	2	0.3%
Összes válasz	581	100%

Forrás: saját kutatás, 2019

A válaszadó szakértők 36,1%-a (113 fő) már a 2001. évi CI. felnőttképzési törvény szerinti szakértői rendszerben is dolgozott, 63,9% (200 fő) az „új” 2014-től létező, új szakértői rendszerben kezdett el szakértőként tevékenykedni. (n=313) A szakértők 97,4%-a (305 fő) nem főállásban végzi ezt a tevékenységet. (n=313) (4. ábra)

4. sz. ábra: Mióta dolgozik felnőttképzési szakértőként? (%)



Forrás: saját kutatás, 2019

A kérdőívben volt kérdés arra vonatkozóan, hogy a szakértők amennyiben nem főállásban dolgoznak felnőttképzési szakértőként, akkor mi a foglalkozásuk. A kérdésre 267 fő válaszolt.

3. sz. táblázat: Szakértők foglalkozás szerinti megoszlása (fő; %)

Foglalkozás	fő
1. igazgató, vezető	97
2. tanár	84
3. nyugdíjas	44
4. középiskolai tanár	19
5. egyetemi oktató	16
6. képzési referens	15
7. mérnök	14
8. pedagógus	14
9. oktatásszervező	11
10. projektmenedzser	6
11. vállalkozó	4
12. tréner	4
13. szakoktató	3
14. könyvtáros	3
15. szakellenőr	2
16. tanársegéd	2
17. szakmai koordinátor	2
18. gyógypedagógus tanár	2
19. kormánytisztviselő	2
20. szervezetfejlesztő szakember	2
21. tehetségfejlesztési szakértő	1
22. dietetikus	1
23. informatikus	1
24. HR generalista	1
25. vizsgabiztos	1
26. PhD hallgató	1
27. mérlegképes könyvelő	1
28. gazdasági tanácsadó, ügyintéző	1
29. Összesen	354

Forrás: saját kutatás, 2019

Szakértői továbbképzések témaköreihez kapcsolódó kérdések

Arra a kérdésre, hogy vettek-e már részt olyan továbbképzésen, mely célja a fogyatékossgal élő személyek különböző csoportjainak megismerése és az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításához szükséges specifikus ismeretek megszerzése 26% (82 fő) válaszolt igennel, 74% (231 fő) nemmel. (n=313) A 231 nemmel válaszoló személy 77,9%-a szívesen venne részt ilyen tartalmú továbbképzésen. (n=231)

A felnőttképzési szakértőknek és felnőttképzési programszakértőknek a 14/2014. (III.31.) NGM rendelet alapján bizonyos időközönként kötelező továbbképzéseken részt vennie. A rendelet mellékleteiben olvasható, hogy a szakértői továbbképzések milyen témaköröket tartalmaznak, azonban ebből nem derül ki egyértelműen, hogy a képzéseken résztvevő szakértők kapnak-e információt, támpontokat a fogyatékossgal élő személyek egyenlő esélyű részvételére vonatkozóan.

Arra kértem a szakértőket, hogy saját tapasztalataik alapján adjanak visszajelzést, hogy a számukra kötelező továbbképzésen való részvétel alkalmával kaptak-e fogyatékossgal élő felnőttek képzésben való részvételével kapcsolatos információkat, ismereteket. A válaszadó szakértők 81%-a (252 fő) jelölte, hogy a kötelező továbbképzések nem tartalmaztak fogyatékossg-specifikus ismereteket. A válaszadók 19%-a (61 fő) viszont azt jelezte, hogy a kötelező továbbképzések tartalmaztak fogyatékossg-specifikus ismereteket. (n=313) Ebből akár arra is következtethetünk, hogy tulajdonképpen az oktatón múlik, hogy fontosnak tartja-e a téma beemelését (vagy képes-e rá) valamelyik kötelezően teljesítendő, rendeletben rögzített modul esetében. (4. ábra)

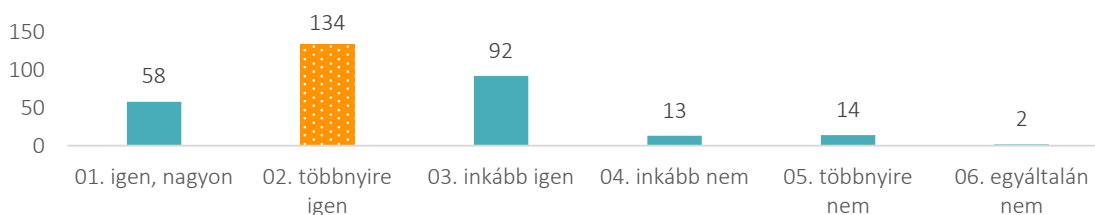
4. sz. ábra: A szakértők kötelező továbbképzésen való részvétel alkalmával kaptak-e fogyatékossgal élő felnőttek képzésben való részvételével kapcsolatos információkat? (%)



Forrás: saját kutatás, 2019

Arra is kíváncsi voltam, hogy a szakértők szükségesnek érzik-e, hogy biztosítva legyen egy olyan továbbképzés, mely segít információval látja el a felnőttképzési szakértőket és programszakértőket annak érdekében, hogy támogatni tudják a képző intézményeket az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításának megteremtésében. (n=313) A válaszadók 18,5%-a úgy érzi ez nagyon fontos, 42,8% szerint többnyire igen, 29,4% pedig az inkább igen választ jelölte meg. (5. ábra)

5. sz. ábra: A szakértők szükségesnek érzik-e, hogy legyen olyan továbbképzés, mely segít információval látja el őket az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításával kapcsolatban? (fő)



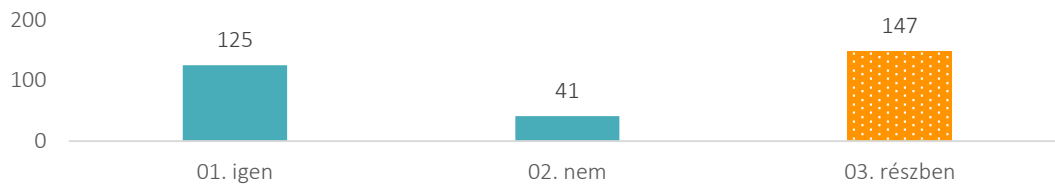
Forrás: saját kutatás, 2019

Fogyatékossgal élő személyek felnőttképzésben történő részvételére vonatkozó kérdések

A 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről 2. §-a szerint: „fogyatékos felnőtt: a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. § a) pontjában meghatározott, a súlyos fogyatékossgág minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékossgági támogatás folyósításának szabályairól szóló kormányrendeletben szereplő mértékű fogyatékossgal rendelkező személy, amennyiben e törvény alkalmazásában felnőttnek minősül”

Fontosnak éreztem azt a kérdést, hogy a szakértők számára ez alapján a meghatározás szerint egyértelmű-e, hogy a felnőttképzés jelenlegi törvényi szabályozása kit tekint fogyatékossgal élő személynek. A kérdésre válaszadó szakértők 39,9%-a számára igen (125 fő), 13,1% (41 fő) számára nem, 47% (147 fő) számára pedig részben. (n=313) (6. ábra)

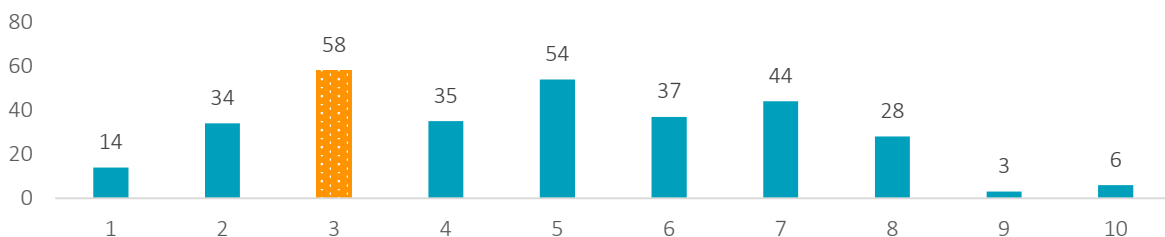
6. sz. ábra: Egyértelmű-e a szakértők számára, hogy a felnőttképzés jelenlegi törvényi szabályozása kit tekint fogyatékossgal élő személynek? (fő)



Forrás: saját kutatás, 2019

A kérdőívben vonatkozott kérdés arra is, hogy a szakértők mit gondolnak arról, hogy az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézmények mennyire tudják figyelembe venni a fogyatékossgal élő személyek speciális igényeit. A kérdésre 1 (egyáltalán nem) - 10-ig (teljes mértékben) kellett a válaszukat megjelölniük. A 314 szakértő válaszaiknak átlaga 4,81. (n=314) (7. ábra)

7. sz. ábra: Szakértők szerint az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézmények mennyire tudják figyelembe venni a fogyatékossgal élő személyek speciális igényeit (fő)



Forrás: saját kutatás, 2019

A válaszadó szakértők többsége szerint a fogyatékossgából adódó speciális feltételek okoznak nehézséget az oktatásszervezőnek, az oktatóknak és a vizsgáztatóknak. (4. táblázat)

4. sz. táblázat: Szakértők szerint a fogyatékoságból adódó speciális feltételek okoznak-e bármilyen nehézséget az oktatásszervezőnek, az oktatóknak és a vizsgáztatóknak? (fő; %)

oktatásszervezőnek		
válaszok	fő	%
igen	222	70.9%
nem	41	13.1%
nem tudom megítélni	50	16%
n=313		
oktatóknak		
válaszok	fő	%
igen	207	66.1%
nem	66	21.1%
nem tudom megítélni	40	12.8%
n=313		
vizsgáztatóknak		
válaszok	fő	%
igen	181	57.8%
nem	81	25.9%
nem tudom megítélni	51	16.3%
n=313		

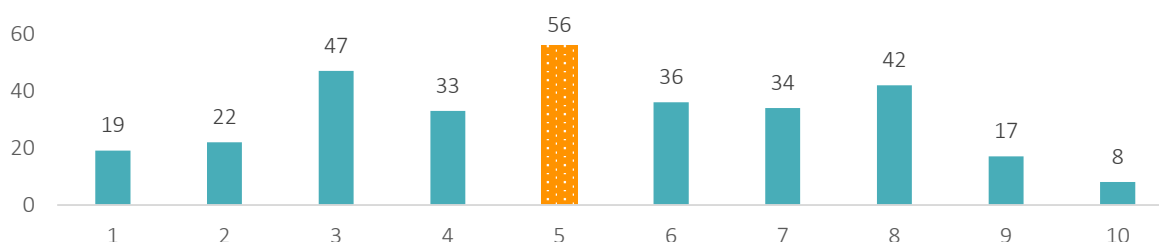
Forrás: saját kutatás, 2019

A szakértők 14,7%-a (46 fő) működött közre szakértőként már olyan képzés esetén, amelynek célcsoportja kifejezetten a fogyatékosággal élő személyek voltak, a válaszadók 2,6%-a nem emlékszik (8 fő), 259 fő (82,7%) esetében nincs ilyen tapasztalat.

A 46 fő választ adó szakértő, aki szakértőként működött közre szakértőként már olyan képzés esetén, amelynek célcsoportja kifejezetten a fogyatékosággal élő személyek voltak, 45,7%-a (21 fő) válaszolta, hogy az adott képzés megvalósítását pályázati forrás támogatta.

A kérdőívben vonatkozott kérdés arra is, hogy a szakértők mit gondolnak arról, hogy az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézmények mennyire törekednek arra, hogy a képzéseik akadálymentes környezetben valósuljanak meg. A kérdésre 1 (egyáltalán nem) - 10-ig (teljes mértékben) kellett a válaszukat megjelölniük. A 314 szakértő válaszáinak átlaga 5,23. (n=314) (8. ábra)

8. ábra: Szakértők szerint az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézmények mennyire törekednek arra, hogy a képzéseik akadálymentes környezetben valósuljanak meg? (fő)



Forrás: saját kutatás, 2019

A 393/2013. (XI.12.) Korm. rendelet 2. melléklete (5. táblázat) felsorolja azokat a tárgyi feltételeket, melyek segíthetik a különböző típusú fogyatékosággal élő felnőttek képzésben való részvételét. Ezzel kapcsolatban 3 kérdésre kellett a szakértőknek válaszolniuk.

5. sz. táblázat: Fogyatékossgal élő felnőtt résztvevők képzésének, oktatásának eszközei

A		B	C
Eszköz, berendezés		Mennyiségi mutató	Megjegyzés
1. Látási fogyatékosok			
1.1.	Olvasótelevízió	tíz résztvevőnként 1	
1.2.	Nagyítók	résztvevői létszám szerint	
1.3.	Kézikamerás olvasókészülék	tíz résztvevőnként 1	
1.4.	Speciális könyvtartó eszköz	résztvevői létszám szerint 1	
1.5.	Számítógép színes, nagyító programmal	tíz résztvevőnként 1	
1.6.	Világító színű, erősen kontrasztos, vagy nagyított méretű demonstrációs ábragyűjtemény	csoportonként 1	
1.7.	Pontírógép	létszám szerint 1	
1.8.	Pontozó	létszám szerint 1	
1.9.	Braille-tábla	létszám szerint 1	
1.10.	Számítógép beszélő szintetizátorral vagy Braille-kijelzővel	tíz résztvevőnként 1	
1.11.	Braille-nyomtató	intézményenként 1	
1.12.	Optacon	intézményenként 1	
1.13.	Scanner	intézményenként 1	
1.14.	Speciális rajzeszköz készlet	résztvevőnként 1	
1.15.	Abakusz	résztvevőnként 1	
2. Hallási fogyatékosok			
2.1.	Vezetékes vagy vezeték nélküli egyéni, vagy csoportos adó-vevő készülék	létszám szerint 1	
2.2.	Hallásvizsgáló és hallókészülék-tesztelő felszerelés	intézményenként 1	
2.3.	Zöld alapon sárga, széles vonalközű tábla	tantermenként 1	
2.4.	A különböző nyelvi kommunikációs szinteknek megfelelő kifejezések képi megjelenítésére alkalmas elektronikus információhordozó	intézményenként 1	
2.5.	A nyelvi kommunikáció vizuális, auditív megjelenítésének ellenőrzésére alkalmas elektronikus eszközök	intézményenként 1	
2.6.	A nyelvi fejlődésükben akadályozottak kommunikációját segítő nyelv szemléltetésére alkalmas audiovizuális, illetve elektronikus eszköz	intézményenként 1	
3. Testi fogyatékosok, mozgáskorlátozottak			
3.1.	Fogyatékossgához igazodó, egyénre szabott eszközök	létszám szerint, tantárgyanként szükség szerint	
3.2.	Állítható magasságú tábla	tantermenként 1	

Forrás: 393/2013. (XI. 12.) Korm. rendelet 2. sz. melléklete alapján saját szerkesztés

A kérdésekre adott válaszok alapján láthatjuk, hogy a felnőttképzési szakértők és felnőttképzési programszakértők számára ismertek a 393/2013. (XI.12.) Korm. rendelet 2. mellékletében felsorolt tárgyi eszközök és azok funkciói (87,3%). Továbbá a szakértők szerint ugyanez igaz az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézmények munkatársaira vonatkozóan is (71,8%), azonban 76,7%-uk úgy gondolja, hogy a rendeletben felsorolt eszközök biztosítása nehézséget okoz. (6. táblázat)

6. sz. táblázat: Szakértők véleménye a 393/2013. (XI.12.) Korm. rendelet 2. melléklete kapcsán feltett kérdésekkel kapcsolatban (fő; %)

Az Ön számára ismertek és egyértelműek a 393/2013. (XI.12.) Korm. rendelet 2. mellékletében felsorolt tárgyi eszközök és azok funkciói?			
válaszok	fő	%	%
01. igen, teljes mértékben	95	30.4%	87,3
02. többnyire igen	122	39%	
03. inkább igen	56	17.9%	
04. inkább nem	26	8.3%	12,7
05. többnyire nem	7	2.2%	
06. egyáltalán nem	7	2.2%	
n=313			
Ön szerint az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézmények munkatársai számára ismertek és egyértelműek a 393/2013. (XI.12.) Korm. rendelet 2. mellékletében felsorolt tárgyi eszközök és azok funkciói?			
válaszok	fő	%	%
01. igen, teljes mértékben	27	8.6%	71,8
02. többnyire igen	115	36.7%	
03. inkább igen	83	26.5%	
04. inkább nem	57	18.2%	28,1
05. többnyire nem	25	8%	
06. egyáltalán nem	6	1.9%	
n=313			
Ön szerint az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézmények munkatársai számára a 393/2013. (XI.12.) Korm. rendelet 2. mellékletében felsorolt tárgyi eszközök biztosítása okoz nehézséget?			
válaszok	fő	%	%
01. igen, teljes mértékben	30	9.6%	76,7
02. többnyire igen	114	36.4%	
03. inkább igen	96	30.7%	
04. inkább nem	30	9.6%	23,3
05. többnyire nem	37	11.8%	
06. egyáltalán nem	6	1.9%	
n=313			

Forrás: saját kutatás, 2019

Egy korábbi kérdés alapján tudjuk, hogy a válaszadó szakértők 36,1%-a (113 fő) már az első, a 2001. évi CI. felnőttképzési törvény szerinti szakértői rendszerben is dolgozott (n=313). Szerettem volna információt kapni arra vonatkozóan, hogy a fogyatékossgal élő személyek egyenlő esélyű részvételére vonatkozóan a korábbi (2001. évi CI. tv., 24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet) vagy a jelenlegi szabályozást (2013. évi LXXVII. tv., 393/2013. (XI. 12.) Korm. rendelet.) tartják-e hatékonyabbnak. A szakértők 56,5%-a (177 fő) nem tudja megítélni, 12,5% (39 fő), 26,5% (83 fő) a jelenlegit és csupán 4,5% (14 fő) jelezte, hogy a korábbi szabályozást hatékonyabbnak ítéli meg. Fontos megjegyezni, hogy a két felnőttképzési törvény (a jelenlegi és a korábbi) másképpen határozza meg a fogyatékossgal élő felnőtt fogalmát. A kettő között, ami természetesen közös pont az 1998. évi XXVI. törvény, azonban 2013-ban ez is változott. A felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény és végrehajtási rendeletei új alapokra helyezték a felnőttképzés szabályozását. A felnőttképzési akkreditáció (programakkreditáció és

intézményakkreditáció) helyett új megnevezés jött létre, a felnőttképzési engedély. A felnőttképzési intézményeknek korábban – amennyiben akkreditálni kívánták képzési programjukat –, egyértelműen nyilatkozniuk kellett arról, hogyan biztosítják a fogyatékosággal élők részére a képzésbe való bekapcsolódás feltételeit. A 24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet 15. § 2) bekezdés g) pontja alapján a képzési program akkor volt akkreditálható – sok más egyéb feltétel mellett – ha a képző intézmény meghatározta a fogyatékoságból eredő speciális igények figyelembevételének módját. A program-akkreditációra vonatkozóan meg kellett határozni a program-akkreditációs adatlapon (8. pont), hogy a hátrányos helyzetű célcsoportok képzéshez való hozzáférését milyen feltételek mellett biztosítja (legalább egy célcsoportot meg kellett nevezni)⁴. Ha a képző az akkreditáltatni kívánt programjában nem tudott lehetőséget biztosítani speciális igények figyelembevételére, akkor ezt indokolni volt szükséges, hiszen a FAT állásfoglalása egyértelmű volt: **„Értelemszerűen meg kell tudni ítélni a kérelmező szándékát a fogyatékosok bekapcsolódási lehetőségeiről.”**⁵

A konkrét eszközök rendeletben történő felsorolása már az új jogszabályi környezet eredményeképpen született meg, melyről a vélemények megosztóak, hiszen kérdésként merül fel, hogy a felsorolás inkább rémisztő vagy valódi segítséget jelenteken az intézmények számára. Utóbbi kérdés ugyanúgy lényeges a fogyatékosággal élő személyek oldaláról vizsgálva:

„Annak a kérdése, hogy vajon ebben az esetben mi a legjobb megoldás érdemes néhány pro és kontra érvet felsorakoztatni. Egyrészt lehet előnye a konkrét feltételek felsorolásának, mivel találkozik az intézmény azzal a ténnyel, miszerint számítani kell arra, hogy képzésein fogyatékosággal élő résztvevője is lehet, akinek felmerülhet bármilyen speciális igénye, kérése. Azonban nem vagyunk meggyőződve arról, hogy nem-e rémiszti meg az intézmények munkatársait a lista, ami persze ahogyan jelzi is, a rendelet nem kőbe vésett, hiszen helyettesíthetőek a felsorolt eszközök azonos funkcióval bíró tárgyi eszközzel. Véleményünk szerint problémát jelenthet az intézmények számára már a felsorolt eszközök értelmezése is, így nehezen elvárható, hogy tudják, mivel tudják azokat helyettesíteni. ... Nem értjük, hogy az intézményeknek miért kellene tesztelni a képzéseken részt venni kívánó vagy résztvevő hallgatók személyi adatait vagy hallókészülékét tesztelni. ... A tárgyi feltételekből világosan látszik, hogy a törvényalkotónak semmiféle tudása, tapasztalása nincs az oktatási segédletek szükségletalapú meghatározása kapcsán. Beírt valamit, felületesen és pongyola megfogalmazással. A felsorolt eszközök köszönő viszonyban sincsenek a valódi szükséglettel és nem szolgálják sem egy sikert sem egy

⁴ Korábban a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet megbízásából készült segédlet a Felnőttképzési Akkreditációs Testülethez benyújtani kívánt képzési programok kidolgozásához (Rettegi- Löffler-Tasnádi, 2010). Ebben a segédletben is meghatározásra került, hogy az egyenlő esélyek biztosítása érdekében lényeges, hogy az akkreditált képzéseket kidolgozók meghatározzák, milyen módon tudják figyelembe venni a különböző fogyatékoságból, illetve a hátrányos helyzetből eredő speciális igényeket. Azonban fontos, hogy a konkrét tartalmi követelmény nem került meghatározásra, ugyanakkor a kérelmezőnek alapvetően abból az alapállásból kellett kiindulni, hogy a képzés elérhető-e fogyatékosággal élő vagy hátrányos helyzetű személyek számára (elképzelhető-e fogyatékosággal élő felnőtt részvétele), függetlenül attól, hogy ez a képző várakozásának megfelel-e. A segédlet példát is részletez, mint pl. „Több olyan eset lehetséges, amikor a hátrányos helyzetű vagy a fogyatékkal élő felnőtt ugyan nyílt módon nem szerepel a képzés célcsoportjában, rejtetten azonban mégis célcsoportja a képzésnek. Ilyen lehetőség, amikor olyan munkakörrel kapcsolatos képzést akkreditáltat egy kérelmező, amelyet hátrányos helyzetű vagy fogyatékkal élő felnőtt is betölthet. Vagy amikor a képzési programba való belépés semmilyen feltételhez nem kötött (ergo azon fogyatékos vagy hátrányos helyzetű személy is részt vehet).” (Rettegi-Löffler-Tasnádi, 2010:20)

⁵ A fogyatékosággal, hátrányos helyzettel kapcsolatos feltételeket, képzéstervezési, szervezési szempontokat négyes tagolásban kellett ismertetni a képzési program általános adatlapján:

- 8.1.: A képzéshez szükséges speciális szaktudás biztosítása, speciális környezet kialakítása, akadálymentesítés
- 8.2.: A foglalkozás speciális módszerei
- 8.3.: A speciális tananyagok, taneszközök
- 8.4.: A résztvevők teljesítményének értékelése, illetve a vizsgáztatás során alkalmazott speciális eljárások

nagyothalló személy akadálymentes részvételét az oktatásba. Ismét megjelenik egy helytelen kifejezés, leleplezve a törvényalkotót, hogy mennyire tájékozatlan. Nem szedi szét siket és nagyothalló személyre a feltételek részletezését, valószínű nincs is tisztában vele."

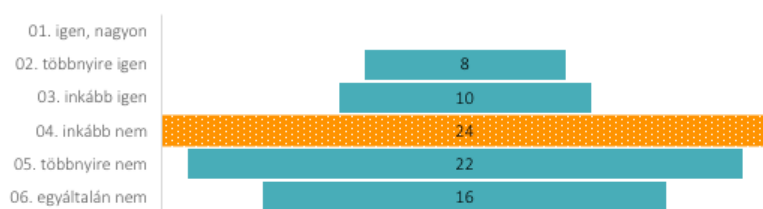
(Forrás: korábbi saját kutatás, Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége, vélemény a 393/2013. sz. Korm. rendelet 2. sz. mellékletében meghatározott tárgyi feltételekkel kapcsolatban, 2018)

„A Braille-nyomtató megléte nem eredményezi azt, hogy azzal a magyar Braille-írás szabályainak megfelelően lehet Braille-írást nyomtatni. Speciális szoftver és a szoftvert használni tudó, a Braille-írás hazai szabályait ismerő és alkalmazó személy is szükséges hozzá. Az egyenlő esélyű hozzáférés fogalmköre nem korlátozódik a tananyag elsajátítására, hanem kiterjed az oktatás helyszínének fizikai és infokommunikációs területeire is. Felesleges ráfordítási kényszert terhel a jogszabály a képző intézményekre."

(Forrás: korábbi saját kutatás, Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége, vélemény a 393/2013. sz. Korm. rendelet 2. sz. mellékletében meghatározott tárgyi feltételekkel kapcsolatban, 2018)

A kutatás arról is szeretett volna információt gyűjteni, hogy a szakértők munkájuk során találtak-e már olyan kérdésekkel az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézmények munkatársai részéről, melyek a fogyatékossgal élő felnőttek egyenlő esélyű részvételét érintik. A válaszadók 25,6%-a (80 fő) igen, 59,7% (187 fő) nem, 3,8% (12 fő) nem tudja ezt megítélni, 10,9% (34 fő) pedig nem emlékszik (n=313). A 80 szakértőnek, aki igennel válaszolt egy további alkérdést is meg kellett válaszolni, mégpedig azt, hogy nehézséget jelentett-e számukra ezeket a kérdéseket megválaszolni az intézmények felé. 22,5%-uk (18 fő) jelezte csupán, hogy igen. (n=80) (9. ábra)

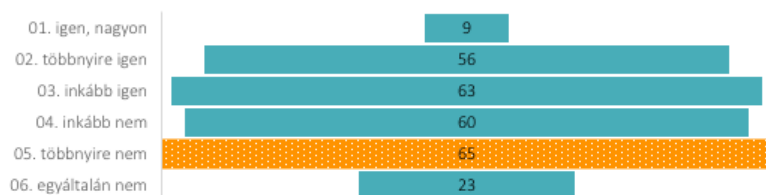
9. sz. ábra: A szakértők számára nehézséget jelentett-e a fogyatékossgal élő felnőttek egyenlő esélyű részvételét érintő kérdések megválaszolása? (fő)



Forrás: saját kutatás, 2019

A 276 fő, aki pedig még nem találkozott még ilyen kérdésekkel a felnőttképzési intézmények részéről annak arra kellett válaszolnia, hogy ez a helyzet nehézséget jelentene a számukra. (n=276) 53,6%-uk úgy érzi, hogy nem okozna nehézséget, 46,4%-nak azonban igen. (10. ábra)

10. sz. ábra: A szakértők számára nehézséget jelentene-e a fogyatékossgal élő felnőttek egyenlő esélyű részvételét érintő kérdések megválaszolása? (fő)

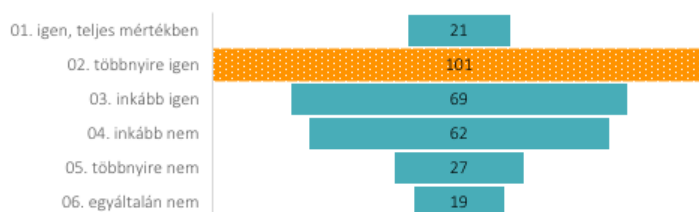


Forrás: saját kutatás, 2019

A felnőttképzési normatív támogatás felhasználásáról, a támogatott, kedvezményezett intézményekről, az ennek keretében képzésben résztvevő érintett felnőttekről jelenleg sehol nem érhető el információ vagy adatbázis. A 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről 13. pontjában olvasható, hogy lehetőség van felnőttképzési normatív támogatás igénybevételére, melyről a **123/2007. (V. 31.) Korm. rendelet** a felnőttképzési normatív támogatás részletes szabályairól az irányadó. Ha megnézzük a 123/2007. (V. 31.) Korm. rendeletet – mely jelenleg is hatályos – akkor azt láthatjuk, hogy az még mindig a **2001. évi CI. törvényre** hivatkozik és a felnőttképzési normatív támogatás szempontjából fogyatékossgal élő személy meghatározása kapcsán is a 2001. évi CI. törvény 29. paragrafusának 8. pontját jelöli meg, mely nem azonos a **2013. évi LXXVII. törvényben** található meghatározással. Mindez egy rendkívül inkongruens és zavart helyzetet eredményez a felnőttképzési normatív támogatásra vonatkozóan.

A kutatásban szerettem volna kitérni arra, hogy a felnőttképzési szakértők számára egyértelműek-e a támogatás igénybevételének feltételei. A felnőttképzési szakértők 36,1%-nak (108 fő) nem egyértelműek a felnőttképzési normatív támogatás igénybevételének feltételei. (n=313)

11. ábra: A szakértők számára egyértelműek-e a felnőttképzési normatív támogatás igénybevételének feltételei



Forrás: saját kutatás, 2019

A kérdőív 28. kérdése is egy Likert skála volt. A szakértőknek egy 6 fokozatú skálán kellett meghatározni, hogy mennyire ért egyet a felsorolt állításokkal. Fontosnak tartom megemlíteni, hogy ugyanez a táblázat szerepelt a bevezetésben említett korábbi két előzménykutatásban is. A válaszadás erre a kérdésre nem volt kötelező, azonban majdnem minden kitöltő válaszolt (7. táblázat).

7. sz. táblázat: 28. kérdéshez tartozó állításokra kapott válaszok

Állítás	01. A felnőttképzésben dolgozók számára szükséges volna olyan továbbképzés biztosítása, melyben információkat kapnak arról, hogyan tudják biztosítani az egyenlő esélyű hozzáférést a fogyatékossgal élő felnőttek számára.
---------	---

01. igen, teljes mértékben	02. többnyire igen	03. inkább igen	04. inkább nem	05. többnyire nem	06. egyáltalán nem	Összes válasz
118	99	75	14	3	0	n=309
38,2%	32%	24,3%	4,5%	1%	0%	100%
Állítás	02. Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézményrendszernek fontos szerepet kell vállalni a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek sikeres társadalmi (re)integrációjának érdekében.					
01. igen, teljes mértékben	02. többnyire igen	03. inkább igen	04. inkább nem	05. többnyire nem	06. egyáltalán nem	Összes válasz
137	92	62	15	2	0	n=308
44,5%	29,9%	20,1%	4,9%	0,6%	0%	100%
Állítás	03. A fogyatékossgal élő személyek akkor tudnak részt venni képzéseken, ha valamilyen pályázat, támogatás biztosítja a részvételt					
01. igen, teljes mértékben	02. többnyire igen	03. inkább igen	04. inkább nem	05. többnyire nem	06. egyáltalán nem	Összes válasz
86	136	58	13	5	9	n=307
28%	44,3%	18,9%	4,2%	1,6%	2,9%	100%
Állítás	04. A felnőttkori tanulás nagymértékben képes hozzájárulni a munkavállalási esélyek növeléséhez.					
01. igen, teljes mértékben	02. többnyire igen	03. inkább igen	04. inkább nem	05. többnyire nem	06. egyáltalán nem	Összes válasz
160	109	31	3	2	2	n=307
52,1%	35,5%	10,1%	1%	0,7%	0,7%	100%
Állítás	05. A fogyatékossgal élő felnőtteket rendszeresen éri hátrányos megkülönböztetés, diszkrimináció a felnőttképzés területén					
01. igen, teljes mértékben	02. többnyire igen	03. inkább igen	04. inkább nem	05. többnyire nem	06. egyáltalán nem	Összes válasz
22	54	85	85	48	10	n=304
7,2%	17,8%	28%	28%	15,8%	3,3%	100%
Állítás	06. A fogyatékossgal élő felnőttek többsége elsősorban a képzésekhez történő akadálymentes hozzáférés hiányában nem vesz részt a felnőttképzésben.					
01. igen, teljes mértékben	02. többnyire igen	03. inkább igen	04. inkább nem	05. többnyire nem	06. egyáltalán nem	Összes válasz
20	64	89	76	36	14	n=299
6,7%	21,4%	29,8%	25,4%	12%	4,7%	100%

Állítás	07. Az oktatásszervezőknek, az oktatóknak, a vizsgáztatóknak problémát okoz a speciális igényekre való reagálás					
01. igen, teljes mértékben	02. többnyire igen	03. inkább igen	04. inkább nem	05. többnyire nem	06. egyáltalán nem	Összes válasz
33	99	101	35	26	10	n=304
10,9%	32,6%	33,2%	11,5%	8,6%	3,3%	100%
Állítás	08. A fogyatékossgal élő felnőttek szívesen tanulnának, de nem létezik egy olyan egész életen át tartó tanulásukat támogató tanulási rendszer, amely segítené eligazodásukat, karriermenedzsmentjüket.					
01. igen, teljes mértékben	02. többnyire igen	03. inkább igen	04. inkább nem	05. többnyire nem	06. egyáltalán nem	Összes válasz
56	101	81	33	19	6	n=296
18,9%	34,1%	27,4%	11,1%	6,4%	2%	100%
Állítás	09. Ha a fogyatékossgal élő felnőtt tanulni szeretne, akkor számos speciális feltételre kell odafigyelni az oktatási intézményeknek.					
01. igen, teljes mértékben	02. többnyire igen	03. inkább igen	04. inkább nem	05. többnyire nem	06. egyáltalán nem	Összes válasz
125	105	66	6	3	1	n=306
40,8%	34,3%	21,6%	2%	1%	0,3%	100%
Állítás	10. A fogyatékossgal élő felnőttek részvétele a képzéseken teljesen természetes kell, hogy legyen.					
01. igen, teljes mértékben	02. többnyire igen	03. inkább igen	04. inkább nem	05. többnyire nem	06. egyáltalán nem	Összes válasz
176	79	43	8	0	1	n=307
57,3%	25,7%	14%	2,6%	0%	0,3%	100%
Állítás	11. A felnőttképzési intézményeknek kötelessége biztosítani az akadálymentes hozzáférést képzéseikhez.					
01. igen, teljes mértékben	02. többnyire igen	03. inkább igen	04. inkább nem	05. többnyire nem	06. egyáltalán nem	Összes válasz
131	71	71	10	9	13	n=305
43%	23,3%	23,3%	3,3%	3%	4,3%	100%

Forrás: saját kutatás, 2019

A kérdőív utolsó kérdése egy nyitott kérdés volt, mely lehetőséget teremtett arra, hogy a szakértők szabadon is beszámoljanak tapasztalataikról és megfogalmazzák fogyatékossgal élő felnőttek egész életen át tartó tanulását érintő javaslatait. Itt volt lehetőségük arra, hogy bármilyen további információt megosszanak velem, melyre a kérdőív kérdései nem tértek ki. A 314 fő 28,3%-a válaszolt

(89 fő). Kiváló, tartalmas válaszokat fogalmaztak meg a szakértők, a legtöbb esetben egyértelműen érezhető a fejlesztésre irányuló törekvés és a szakmai felelősség a kérdéssel kapcsolatban:

„Véleményem szerint a fogyatékosokkal élők tanulási feltételeit komoly anyagi ráfordítás után tudja egy képző intézmény biztosítani. Pályázatok kellenének erre irányítva, hogy az alapfeltételeket meg tudják teremteni. Ha már ezek megvannak szerintem hajlandóbbak lennének olyan képzési programokat megvalósítani, amelyben szerepel a lehetőség a fogyatékkal élőknek is. Az sem könnyíti meg a képzők, oktatók, vizsgáztatók dolgát, hogy ugyan azon kategóriájú fogyatékoság nagyon eltérő szintű lehet. Erre nehéz felkészülni. Inkább azt választják, hogy nem adnak esélyt a részvételre, mert ha ellenőrzik őket könnyen találhatnak valamilyen hibát.”

„Az irányító hatóságokat egyáltalán nem érdeklik a fogyatékosok. Többször neki futottunk, de lepattantunk mindig a közöny miatt.”

„Kb. 17 éve sikerült olyan projektben dolgoznom, ahol három informatikai oktatótermet alakítottunk ki fogyatékosokkal élők részére (siketek, vakok és gyengénlátók, valamint mozgáskorlátozottak), és oktattuk is őket. Pályázatból finanszírozott átalakítás volt. Oktatók és a szervezők is autodidakta módon, sok utánajárással, kutakodással alakítottuk ki a termeket, az oktatás módszertanát és a tananyagot. Hihetetlenül nagy élmény volt együtt dolgozni a fogyatékosokkal élőkkel. Sokat tanultunk kitartásból, küzdeni akarásból, emberségből, azonban rendkívül szomorú tapasztalataink is voltak, amikor külső együttműködésben kellett segítséget kérnünk. Pl. megdöbbentő volt, hogy egy megyei jogú városban egyetlen olyan közjegyzőt sem találtunk, aki a 14 fős vak és gyengénlátó csoporthoz hajlandó lett volna egy órára eljönni a város szélén lévő képzési helyszínre, hogy a felnőttképzési szerződésük aláírását ellenjegyezze.”

„Fogyatékos felnőttek képzése jelentős többletterhet jelent a képzők számára (speciális képzettségű, magasabb fizetés-igényű oktatók felkutatása és bevonása, speciális eszközök biztosítása, érzékenyebb és ezért nagyobb figyelmet, folyamatos odafigyelést igénylő résztvevők, szervezési problémák, stb.). Egy profitorientált oktató-vállalkozás értelemszerűen igyekszik elkerülni az ezzel járó anyagi és egyéb terheket, amennyiben ehhez nem kap megfelelő kompenzációt külső forrásból.”

„Jó lenne, ha a feltételek biztosításához az állam támogatást adna az isk. rendszeren kívüli felnőttképzési intézményeknek. Emellett szükség lenne a normatív támogatás újbóli alkalmazására, igazságosabb, életszerűbb feltételekkel.”

„A valódi info-kommunikáció és fizikai akadálymentesítés igen ritka. Gyakori a mondvacsinált és/vagy pályázati többletpontért vállalt és jobbra hasznavehetetlen látszat-megoldás. Az ismeret és érzékenyítés hiánya a legfőbb ok - tapasztalatom szerint.”

„Ki kell alakítani egy sokkal jobb felnőttképzési rendszert, ezen belül a fogyatékosokkal élők tanulását segítő támogatási rendszert. Társadalmi vitára van szükség és a vita alapján valószínűen változtatásra. A jelenlegi oktatási kormányzatnak ezt fel kellene ismernie.”

„A kötelező továbbképzés részeként kellene sérülésspecifikus ismereteket adni.”

A kutatás legfontosabb eredményei

- A válaszadó szakértők 26%-a (82 fő) vett részt olyan továbbképzésen, mely célja a fogyatékossgal élő személyek különböző csoportjainak megismerése és az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításához szükséges specifikus ismeretek megszerzése (n=313) A 231 nemmel válaszoló személy 77,9%-a szívesen venne részt ilyen tartalmú továbbképzésen. (n=231)
- A válaszadó szakértők 81%-a (252 fő) jelölte, hogy a kötelező továbbképzések nem tartalmaztak fogyatékossg-specifikus ismereteket. (n=313)
- A válaszadó szakértők 90,7%-a (284 fő) szükségesnek érzi, hogy biztosítva legyen egy olyan továbbképzés, mely segítő információval látja el a felnőttképzési szakértőket és programszakértőket annak érdekében, hogy támogatni tudják a képző intézményeket az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításának megteremtésében. (n=313)
- A válaszadó szakértők 39,9%-a (125 fő) egyértelmű, hogy a felnőttképzés jelenlegi törvényi szabályozása kit tekint fogyatékossgal élő személynek, azonban 13,1% (41 fő) számára nem, 47% (147 fő) számára csupán részben. (n=313)
- A válaszadó szakértők 14,7%-a (46 fő) működött közre szakértőként már olyan képzés esetén, amelynek célcsoportja kifejezetten a fogyatékossgal élő személyek voltak.
- A kérdésekre adott válaszok alapján láthatjuk, hogy a felnőttképzési szakértők és felnőttképzési programszakértők számára ismertek a 393/2013. (XI.12.) Korm. rendelet 2. mellékletében felsorolt tárgyi eszközök és azok funkciói (87,3%). a szakértők szerint ugyanez igaz az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézmények munkatársaira vonatkozóan is (71,8%), azonban 76,7%-uk úgy gondolja, hogy a rendeletben felsorolt eszközök biztosítása nehézséget okoz.
- A válaszadó szakértők 36,1%-a (113 fő) már az első, a 2001. évi CI. felnőttképzési törvény szerinti szakértői rendszerben is dolgozott (n=313).
- A válaszadó szakértők 56,5%-a (177 fő) nem tudja megítélni, hogy a fogyatékossgal élő személyek egyenlő esélyű részvételére vonatkozóan a korábbi (2001. évi CI. tv., 24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet) vagy a jelenlegi szabályozást (2013. évi LXXVII. tv., 393/2013. (XI. 12.) Korm. rendelet.) tartják-e hatékonyabbnak.
- A válaszadó szakértők 25,6%-a (80 fő) találkozott már olyan kérdésekkel az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézmények munkatársai részéről, melyek a fogyatékossgal élő felnőttek egyenlő esélyű részvételét érintik 59,7%-uk (187 fő) még nem (n=313). Ezen intézmények csupán 22,5%-a jelezte, hogy nehézséget jelentett ezek megválaszolása (n=80). A 276 fő – aki pedig még nem találkozott még ilyen kérdésekkel a felnőttképzési intézmények részéről – 53,6%-a úgy érzi, hogy nem okozna nehézséget, 46,4%-nak azonban igen.
- A válaszadó szakértők 36,1%-nak (108 fő) nem egyértelműek a felnőttképzési normatív támogatás igénybevételeinek feltételei. (n=313)
- A válaszadó szakértők 97,7%-a úgy véli, hogy a felnőttkori tanulás nagymértékben képes hozzájárulni a munkavállalási esélyek növeléséhez (n=307).
- A válaszadó szakértők 53%-a úgy gondolja, hogy a fogyatékossgal élő felnőtteket rendszeresen éri hátrányos megkülönböztetés, diszkrimináció a felnőttképzés területén (n=304).

- A válaszadó felnőttképzési szakértők 57,9%-a szerint a fogyatékossgal élő felnőttek többsége elsősorban a képzésekhez történő akadálymentes hozzáférés hiányában nem vesz részt a felnőttképzésben. (n=299)
- A válaszadó felnőttképzési szakértők 96,7%-a szerint, ha a fogyatékossgal élő felnőttek tanulni szeretnének, akkor számos speciális feltételre kell odafigyelni az oktatási intézményeknek. (n=306)
- A válaszadó felnőttképzési szakértők 97%-a úgy véli, hogy a fogyatékossgal élő felnőttek részvétele a képzéseken teljesen természetes kell, hogy legyen. (n=307)
- A válaszadó felnőttképzési szakértők 91,2%-a egyetért azzal az állítással, hogy a fogyatékossgal élő személyek akkor tudnak részt venni képzéseken, ha valamilyen pályázat, támogatás biztosítja a részvételt (n=307).
- A válaszadó felnőttképzési szakértők 94,5%-a egyetért azzal az állítással, hogy az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési intézményrendszernek fontos szerepet kell vállalni a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek sikeres társadalmi (re)integrációjának érdekében. (n=308)
- A válaszadó felnőttképzési szakértők 94,5%-a egyetért azzal az állítással, hogy felnőttképzésben dolgozók számára szükséges volna olyan továbbképzés biztosítása, melyben információkat kapnak arról, hogyan tudják biztosítani az egyenlő esélyű hozzáférést a fogyatékossgal élő felnőttek számára. (n=309)
- A válaszadó szakértők (n=305) 89,6%-a szerint a felnőttképzési intézményeknek kötelessége biztosítani az akadálymentes hozzáférést képzéseikhez.
- A válaszadó szakértők (n=304) 76,7%-a szerint az az oktatásszervezőknek, az oktatóknak, a vizsgáztatóknak problémát okoz a speciális igényekre való reagálás a 28. kérdésben szereplő Likert skálára adott válaszok alapján. A hipotézis igazolása kapcsán a 18. kérdésre adott válaszok is jelzésértékűek. A válaszadó szakértők 70,9%-a szerint (222 fő) a fogyatékossgal élő felnőttek részvételéből fakadó esetleges speciális feltételek nehézséget jelentenek a vizsgáztatóknak n=313). Azt, hogy az oktatók számára ez nehézséget jelent a válaszadók 66,1%-a jelölte (207 fő), azt pedig, hogy a vizsgáztatóknak 57,8%-a (181 fő). (n=313)

A kutatás alapján megfogalmazott következtetések

A rész-kutatás lehetőséget adott arra, hogy a fogyatékossgal élő felnőttek képzésével kapcsolatban további olyan adatokhoz jussak hozzá, mely segíti a kutatási probléma további aspektusainak megismerését. A kutatás eredményei alapján mindenképpen visszaigazolást nyert, hogy hiba lett volna nem bevonni a felnőttképzési szakértőket és a felnőttképzési programszakértőket. A válaszadásban együttműködő szakértők 28,3%-a nyitott kérdésre adott válaszként megfogalmazta a fejlesztésre vonatkozó javaslatait, mely véleményem szerint egyértelműek mutatja az együttműködésük magas fokát is, melyet ezúton is tisztelettel köszönök.

Felhasznált szakirodalom

-
- 393/2013. (XI. 12.) Korm. rendelet a felnőttképzési tevékenység folytatásához szükséges engedélyezési eljárásra és követelményrendszerre, a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásának vezetésére, valamint a felnőttképzést folytató intézmények ellenőrzésére vonatkozó részletes szabályokról
 - 14/2014. (III. 31.) NGM rendelet a felnőttképzési szakértői és a felnőttképzési programszakértői tevékenység folytatásának részletes szabályairól
 - 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
 - 141/2000. (VIII. 9.) Korm. rendelet a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről
 - 123/2007. (V. 31.) Korm. rendelet a felnőttképzési normatív támogatás részletes szabályairól
 - 24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet az akkreditációs eljárás és követelményrendszer részletes szabályairól
 - 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről
 - Hangya Dóra (2016): „Esély(egyenlőség) - részvétel – lehetőség” Fogyatékosággal élő személyek munkaerő-piaci (re)integrációjának aktuális kérdései a felnőttképzés területén, kutatási jelentés, KJM Alapítvány Budapest
 - Hangya Dóra (2017): Fogyatékosággal élő személyek munkaerő-piaci (re)integrációjának aktuális kérdései a felnőttképzés területén II. In: Neveléstudomány: OKTATÁS KUTATÁS INNOVÁCIÓ 1 pp. 22-36., 15 p.
 - Rettegi Zsolt-Löffler Marianne-Tasnádi Ágnes (2010): Segédlet a Felnőttképzési Akkreditációs Testülethez benyújtani kívánt képzési programok kidolgozásához, NSZFI, Budapest

BÁCS-Bán Anetta

A szakmai pedagógusok (pedagógusi) pálya elhagyásának vizsgálata több dimenzióban

Nemzetközi és hazai kitekintés –elméleti alapvetések

Bevezetés, problémafelvetés

Az oktatás minőségének visszavezetése a pedagógusi munkára nemzetközi szinten pedagóguskutatások egész sorát indította el. Az OECD nemzetközi pedagóguskutatásai a pedagógusi szakmát komplex hivatásként értelmezve igyekeztek feltárni a pedagógusok pályára vonzásának és megtartásának lehetőségeit, valamint szakmai fejlődésük biztosításának feltételeit. (OECD, 2009.)

A fejlett országok egy része jelentős pedagógushiánnyal küzd. A nemzetközi jelentések az oktatás expanziójával és a pálya presztízsének csökkenésével a tanárhiányt komoly problémaként azonosítják (Mihály, 2002.). Annak ellenére, hogy Magyarországon – sok európai országgal ellentétben – nincs abszolút értelemben vett tanárhiány, hazánkban is megmutatkoznak ennek első jelei (Sági-Ercsei, 2012a és 2012b). A pedagógushiány, illetve a pályaelhagyás problémája azonban többnyire nem mennyiségi, hanem strukturális kérdés. Éppen ezért fontos a pályaelhagyók jellemzőinek és a pályaelhagyás okainak megismerése.

Jelen (nemzetközi és hazai szakirodalmi áttekintést adó) tanulmányunkban a szakmai pedagógusok körében végzett (tanulmányunk következő 2. részében ismertetett) vizsgálatunk elméleti alapvetéseit fogalmazzuk meg. Vizsgálatunk köre a pályaelhagyó szakmai pedagógusok csoportja, azaz nem a pedagógusi pályán dolgozó mérnök tanárokat, műszaki szakoktatókat kérdeztünk meg kutatásunkban.

Pályaelhagyás és annak okai

A pályaelhagyás hazai és nemzetközi szakirodalmát áttekintve a szempontok sokaságát fedeztük fel. A későbbiekben bemutatott vizsgálatunkban ezen szempontok mentén kívántuk elemezni adatainkat, ezért ezek áttekintése elengedhetetlenül szükséges, a szakirodalmak jelentős része a pályaelhagyással foglalkozik s csak elenyésző hányaduk említi a szakmai pedagógusokat ezen összefüggésben.

A pályaelhagyás fogalmának azonosítása

A pályaelhagyás fogalmának meghatározása is nehézségekbe ütközhet, hiszen míg egy közismereti tanár esetében ez a kérdés könnyebben meghatározható, addig egy szakmai pedagógus pl. mérnök tanár esetében ez kevésbé egyértelmű. Pályaelhagyónak tekinthető-e az a mérnök tanár, aki vállalati környezetben oktatási feladatokat végez vagy az a mérnök, aki ugyan mérnöki pozícióban, de az újonnan belépők képzését szervezi és végzi?

A pályaelhagyás mint negatív kifejezés utalhat arra, hogy a tanult szakma elhagyása azért következik be, mert a képzési kibocsátási szerkezet nem megfelelő, vagyis már vagy még nincsen szüksége az adott

végzettségre a munkaerő-piacnak. (Dávid-Horváth, 2010.) Későbbi elemzéseinkből látható azonban, hogy itt nem erről van szó, a munkaerő-piac, amely jelen esetünkben mind az oktatási rendszer, mind a gazdaság lehet (vállalatok, vállalkozások), sokkal nagyobb számú szakmai pedagógust tudna felvenni, mint a jelenlegi kibocsátás.

A pályaelhagyást Dávid-Horváth szerzőpáros (Dávid-Horváth, 2010.) szerint elsődlegesen nem azért kell problémának tekintenünk, mert így a tervezetthez képest hiány keletkezhet valamely szakmában, hanem azért, mert azt a veszélyt hordozza magában, hogy a pályaelhagyó későbbi karrierje során nem lesz képes olyan munkatevékenységet végezni, amellyel személyesen is tud azonosulni.

Azonban látható, hogy az oktatási rendszerben nagymértékű hiány mutatkozik a szakmai pedagógusokra vonatkozóan, ugyanakkor azt is érdemes lenne látnunk, hogy a gazdaság más területe azonnal felszívja őket, azaz a képzés önmagában hordozza a nagyfokú munkaerő-piaci konvertálhatóságot és lehetőséget.

A tanult szakmán kívüli elhelyezkedés a végzettség felhasználásnak rugalmas lehetőségét rejti magába, hiszen a tanulható szakmák túlnyomó többsége a munkakörök olykor szűkebb, máskor szélesebb skáláján alkalmazható. Azaz a jelenség jól leírhatóvá válik azzal, ha beazonosítjuk a képzettség hasznosságát, annak hasznosulásának mértékét. Az elemzés és a vizsgálat célja azonban nem a szakmai pedagógus képzés hasznosságának vagy hasznosulásának leírása, csupán annak okainak feltárása, hiszen a keletkező szakember hiányt, valamely módon ellensúlyozni kell, s a jelenséget (pedagógusok pályaelhagyása) csökkenteni szükséges az oktatási rendszer strukturális tanárihiányának enyhítése okán.

A pályaelhagyás fogalmi tisztázása kapcsán még egy szempontot érdemes beemlíteni, jelesül azt, hogy a szakmai pedagógusok képzési-kimeneti követelményei (KKK) mit tartalmaznak, azaz milyen munkaerő-piaci státuszra pozicionáljuk a képzéssel őket. A szakmai pedagógusok körébe sorolt műszaki szakoktatók esetén csakúgy, mint a mérnöktanároknál egyaránt megjelennek a nem-iskolarendszerű képzés területéhez tartozó ismeretek, úgy, mint vállalati képzés, felnőttképzés. *„A képzés célja műszaki szakoktatók képzése, akik a specializációjukhoz tartozó Országos Képzési Jegyzék szerinti műszaki szakmacsoportok területén felkészültek az iskolai rendszerű és az iskolarendszeren kívüli szakképzésben elsősorban a gyakorlati tárgyak oktatásának megtervezésére, szervezésére, vezetésére, valamint oktatási tevékenység végzésére, a szakmai tantárgyakhoz kapcsolódó laboratóriumi foglalkozások és a vállalati képzőhelyeken folytatott szakmai (üzemi, duális, tanműhelyi) gyakorlatok lebonyolítására, gyakorlati foglalkozások vezetésére...”* (18/2016. (VIII. 5.) EMMI rendelet) Ezen összefüggésre a felnőttképzés, a felnőttoktatás vetületeiben Cserné mutat rá, de itt a pályaelhagyás kérdéseinél kihagyhatatlan ennek a szempontnak a beemelése is (Cserné, 2018.). Azaz újra feltehetjük a kérdést, hogy ha a képzés maga nem a pedagógusi pályára készít fel, hanem az iskolarendszeren kívüli, a vállalati képzés is a kimenet elemei között van, – ez pedig a mérnöktanárképzés kkk-jában már kezdettől fogva jelen van: *„A képzés célja a felsőfokú műszaki képzésre alapozva az iskolai rendszerű és az iskolarendszeren kívüli, valamint az akkreditált szakképzésben az elméletigényes tantárgyak tanítására, a műszaki szakoktatás területén a pedagógiai kutatási, tervezési és fejlesztési feladatokra való felkészítés, továbbá a szakképzési irányultságú tudományos minősítés megszerzésének megalapozása...”*(A 15/2006 (IV.3.) OM rendelet 4. sz. melléklete) – akkor nevezhetjük-e pályaelhagyónak a nem iskolarendszerben dolgozó mérnöktanárokat. Tehát azt mondhatjuk, hogy adott esetben a fogalomhasználat: pályaelhagyás sem helyes esetükben, hiszen azon a pályán vannak, amelyre képzésük predesztinálta őket.

Veroszta (2012) is rámutatott arra, hogy a tanári foglalkoztatástól jelentős strukturális távolságot mutat a mérnökstanárok munkavállalása. Hiszen jellemzően alacsony közalkalmazotti arány, a magánszféra átlagosnál nagyobb súlya, a külföldi tulajdonú, s az 1000 főnél nagyobb foglalkoztatottal működő munkáltatók aránya magas körökben. Azaz a mérnökstanárok a felsőfokú tanulmányaik során megszerzett ismereteket hasznosítják ugyan, de más szférában.

A Bologna-rendszer előtti főiskolai szintű mérnökstanár-képzés ezt még azzal is erősítette, hogy a végzett mérnökstanárok, - akik többségében képzésüket a mérnöki és pedagógiai területen ún. párhuzamos képzésben szerezték – kettős diplomát kaptak, azaz mind mérnöki, mind tanári végzettséget szereztek egyidőben. Ezen diplomákat nagyfokú munkaerő-piaci konvertálhatóság jellemezte/jellemzi a DPR vizsgálataink szerint (Bacsa-Bán, 2013.)

A pályaelhagyás okai

A pályaelhagyás okainak elemzésekor elsőként a társadalmi-demográfiai tényezőket vizsgálhatjuk, azaz az életkor, a pályán eltöltött idő és a nem kérdéseit. A kutatások azt bizonyítják, hogy az életkornak együttes hatása lehet a pályára lépéssel a pedagóguspálya elhagyására. (Sass, 2012) Egyes kutatók szerint a későn (40 éves kor felett) pályát kezdők kevésbé lesznek pályaelhagyók, mint fiatalabb pedagógustársaik (Hancock, 2008), ezt azonban részben az alacsonyabb bérekkel hozzák kapcsolatba, hiszen a fiatalon pályát kezdők szembesülhetnek azzal, hogy más foglalkozásokon magasabb kezdő bér is elérhető. A 40-50 év feletti korosztályt tekintik e vizsgálatok stabilnak, míg az 50 év felettieknél ismét növekszik a pályaelhagyás. A pedagógus életpálya bevezetése ellenére is egy középiskolai kezdő tanár bére és egy mérnök kezdőbére jelentős távolságot mutat. A profession.hu adatai alapján előbbi 180ezer Ft, míg utóbbi 250 ezer Ft nettó keresettel számolhat.

Jelen (a tanulmány második részében bemutatott) vizsgálatunk kis mintája (hangsúlyozottan nem reprezentatív) ugyan, de némi összefüggést megállapított az életkor és a pályán töltött évek száma között ($p=0,298$), ugyanakkor ez csupán az életkorból is fakadhat.

A nemek tekintetében a szakirodalom ugyan lát összefüggést a pályaelhagyással kapcsolatban (Sass, 2012), ahol is a férfiak nagyobb pályaelhagyási magatartását azonosítják, leginkább azért, mert náluk mutatható ki a szakmával való nagyobb fokú elégedetlenség és az oktatás egyéb területei (pl. adminisztráció) iránti fogékonyság. Azonban meg kell állapítanunk, hogy a szakmai pedagógusaink körében ez nem mutatható ki, semmilyen szignifikáns összefüggést nem hozott vizsgálatunk e tekintetben. Valószínűsíthető oka az, hogy maga a diploma speciális jellege eredményezheti azt, hogy akár nőként, akár férfiként lehetőség mutatkozik a mérnöki szakmai területeken való elhelyezkedésre, a más karrierút választására. Ezt azon eredményünk is alátámasztja, mely szerint a műszaki szakoktató végzettségű megkérdezettjeink zömmel pedagógusként dolgoztak, míg a mérnökstanári diplomával rendelkezők közel fele nem dolgozott pedagógusként. Más magyarországi vizsgálat sem látott összefüggést a pályaelhagyás és a nemek között (Varga, 2007.).

A szakirodalom arra is utal, hogy összefüggés található a között, hogy a diplomás, pedagógiai tanulmányait munka mellett végezte vagy a pályára lépéskor már rendelkezett pedagógusi diplomával. Ugyan vizsgálatunk a pedagógiai tanulmányok tagozatát kérdezte, de összefüggést nem találtunk a tényezők között, míg korábbi vizsgálataink (Bacsa-Bán, 2014.; Bacsa-Bán, 2015.) azt igazolták, hogy a „Bologna-rendszer” szerinti mérnökstanárképzés a pályán-maradást erősíti (csak 17,7%-uk jelezte a pálya elhagyását illetve 12,9%-uk tervezi azt). A képzést választók sokkal inkább a pedagógus pálya, a

hivatásuk, szakmájuk szeretete, mint a végzettség kényszere okán maradnak, vagy néhány esetben kerültek a pedagógus pályára.

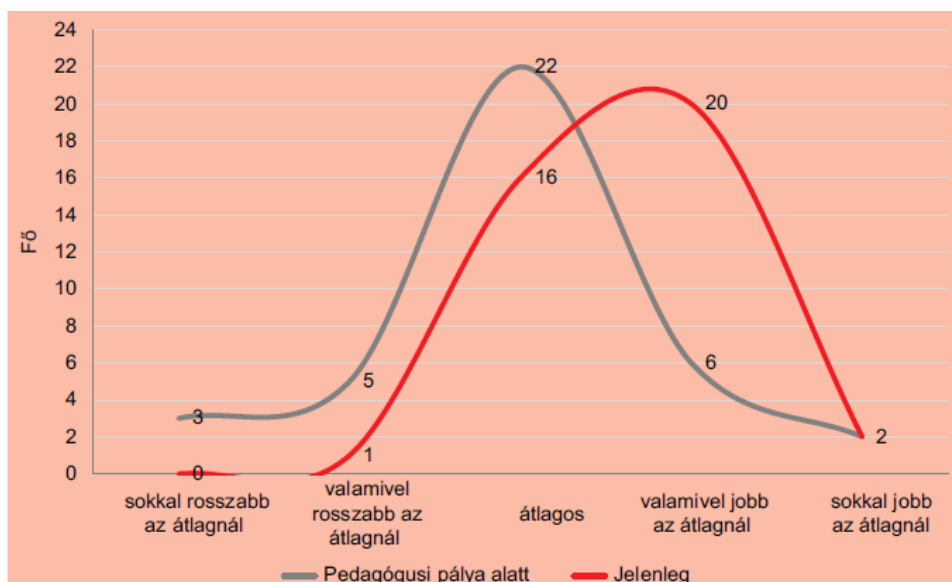
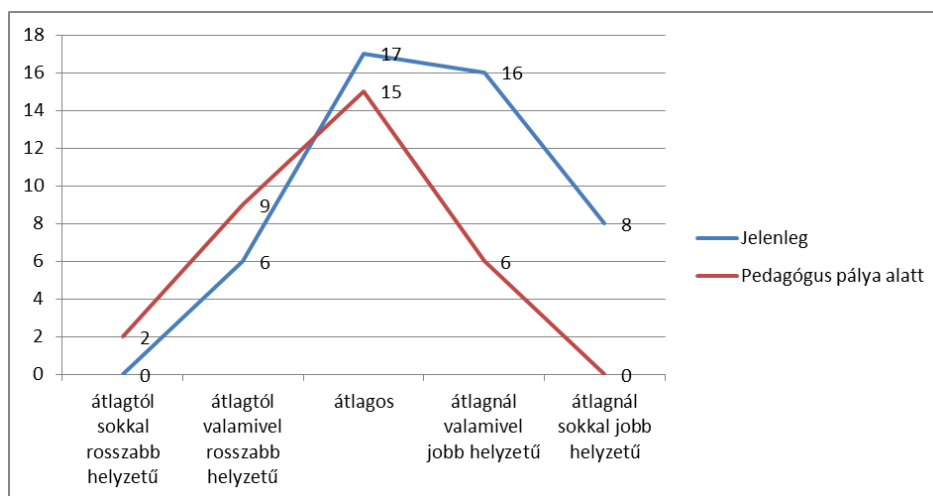
A pályaelhagyást a szakirodalom természetesen összefüggésbe hozza a tanított tárgyak, a pedagógusi specifikáció témakörével (Varga, 2007.), bár vizsgálatunk a tanított tárgyakra nem tért ki, de speciális csoportot vizsgált, hiszen a szakmai pedagógusok csoportja: legyenek azok mérnökstanárok vagy szakoktatók, valóban speciális képzési területet oktatnak. Képzettségük birtokában több feladattal szembesülnek munkájuk során, hiszen képzésük és végzettségük egyszerre több tárgy vagy tantárgycsoport, akár egy egész szakma oktatására készíti fel őket. S ismert tény, hogy ezen csoportok nagyobb arányban hagyják el mind a pedagóguspályát, mind az oktatás területét, pedig, ha nem is a formális oktatásban, de pl. a vállalati képzésben is jelentős szerep és feladat lenne rájuk szabható, hiszen beválás-vizsgálataink igazolták (Bán, 2006.; Bacsa-Bán, 2013.) hogy úgy szakmai, mint pedagógiai, azaz nevelés és oktatási ismereteik mindezt lehetővé teszik. Nemzetközi vizsgálatok igazolták, hogy a természettudományi tárgyakat tanító tanárok nagyobb valószínűséggel hagyják el a pályát, mint a más tárgyakat oktató középiskolai tanárok, valamint azt is jelezték az elemzéseik, hogy a pályát elhagyó tanárok nagyobb valószínűséggel specializálódtak valamilyen szakterületre (Paksi és mtsai, 2015a és 2015b). S ez vezet el a szakmai tanárok pályaelhagyásának okainak vizsgálatához is, hiszen ismert tény, hogy a pályaelhagyás magasabb számban jellemzi azon csoportokat, amelyek képesítése több foglalkozás betöltésére ad lehetőséget, és magasabb átlagfizetést is eredményezhet. A magyarországi pedagógusokra alkalmazva ennek szignifikáns összefüggéseit Varga mutatta be részletesen (Varga, 2007.).

Arra kérdésre, amelyben a tanári pálya elhagyásának fő tényezőit vizsgáltuk röviden a megkérdezettek leginkább a jövedelemmel való elégedetlenséget és a személyi körülményekkel való elégedetlenséget nevezték meg, s csak ezután következett a szakmai tartalom és a presztízselégedetlenség, s az olyan egyéb okok, mint pl. az elhivatottság hiánya, alkalmatlanság érzése, túlzott adminisztráció.

A pedagógusok pályaelhagyását vizsgáló országos felmérésben (Paksi és mtsai 2015a és 2015b) is ugyanerre a következtetésre jutottak.

A pedagógusi munka is egyértelműen meghatározó a jövedelmi helyzet alakulásában, ezen ismert összefüggésre már Veroszta is rámutatott (Veroszta 2012.), amely szerint a tanári pálya elhagyása szignifikáns jövedelem többletet eredményez; s vizsgálataiból is tudjuk, hogy a mérnökstanár pályaelhagyó kereseti előnye igen jelentős; valamint a munka szakmai, tartalmi része tekintetében is karrier előnnyel jár. Összességében a mérnökstanárok a felsőoktatásban tanult ismereteiket rugalmasan felhasználva, a közoktatás szférájától eltávolodva hasznosítják azt, amely számukra jelentős anyagi és elégedettség előnyökkel jár.

1. ábra A jelenlegi és pedagóguskénti státusz eltérései



22. ábra Az országos vizsgálatban megkérdezettek gazdasági-társadalmi státuszának eltérései

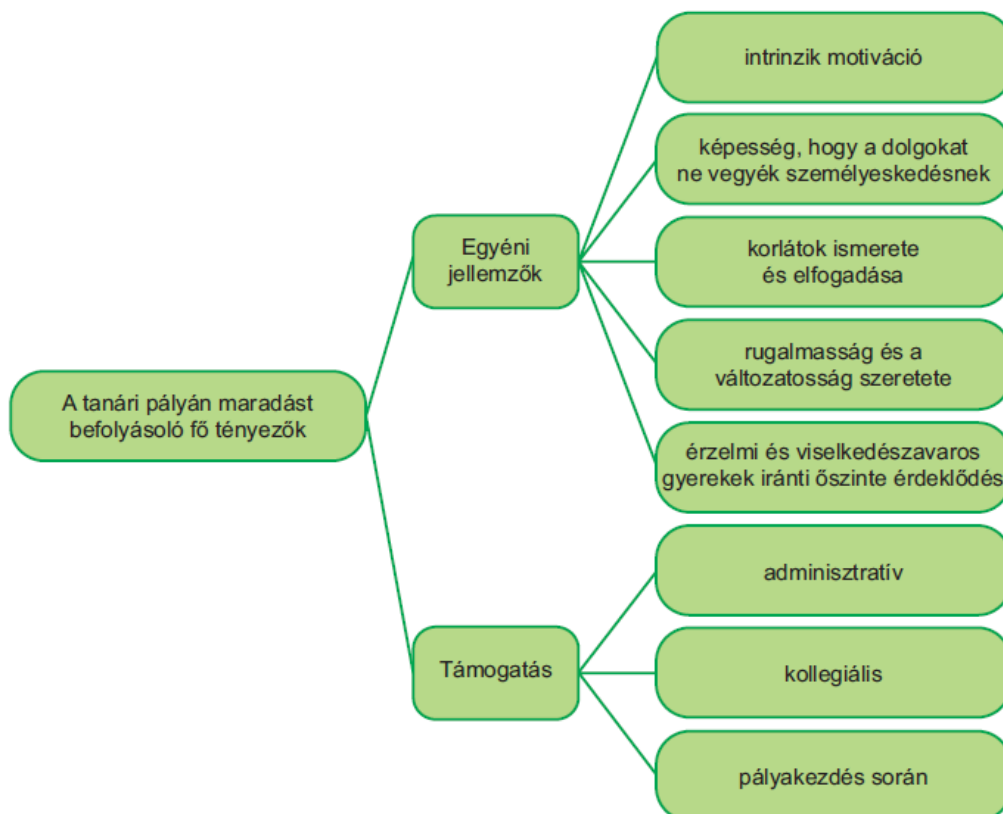
Az ábrák alapján látható, hogy vizsgálati eredményeink szinte teljes mértékben megegyeznek az országos adatokkal, azaz szinte teljesen azonos tendencia rajzolódik ki a szakmai pedagógusok körében is úgy, mint az általánosan pedagógusok körében végzett vizsgálat során a társadalmi presztízs témakörében (Paksi és mtsai 2015a és 2015b).

A pályaelhagyás és a pályán maradás körülményei

A pedagógusok pályaelhagyásának okait feltáró vizsgálatok, csak úgy, mint a pedagógusok pályaválasztását és pályán maradását kutató írások középpontba állítják a tanári pályán maradást befolyásoló fő tényezőket.

A speciális nevelési igényű tanulókat oktató pedagógusok körében felmérést végző Prather-Jones (2011a és 2011b.) 8 faktort azonosított a pályán maradás tényezői közül. A tényezőket két csoportba sorolta, egyéni jellemzők és az intézmény irányából érkező támogatások csoportjába.

3. ábra A pedagóguspályán maradás kétfaktoros modellje (Prather-Jones, 2010)



A pályán maradás modelljéhez számos szerző további faktort kapcsolt:

- elégedettség, mentális egészség (Berry, 2012.);
- pályakezdés során nyújtott támogatás (Parker-Ndoye-Imig, 2009.);
- kollegiális kapcsolatok, adminisztratív támogatás;
- segítő társszakmák (iskolapszichológusok) szerepe (Gallant 2009.).

Ezen szempontok mellé került a pedagógusokat foglalkoztató intézmények jellemzői, úgy, mint:

- munkaterhelés;
- osztály- és csoportlétszám;
- az intézményfenntartó típusa;
- az intézmény földrajzi elhelyezkedése;
- az iskolai légkör;

- a kollegialitás szerepe;
- az egyéni támogatás mértéke;
- az intézményvezető szerepe és szervezeti bizalmi légkör;
- a diákok összetételének jellemzői. (Paksi és mtsai, 2015.)

A kutatások, mind hazai, mind nemzetközi szinten legfontosabb konzekvenciaként azt fogalmazták meg e témakörben, hogy a pályaelhagyás leginkább a pedagógusi pályával való elégedetlenséggel hozható összefüggésbe; azaz a pályaelhagyás legfőbb motiváló tényezője a pályával való elégedetlenség.

Néhány vizsgálatban arra is rámutattak, hogy a szakmai fejlődés lehetősége (Cha és Cohen-Vogel, 2011.) a pályaelégedettségre gyakorolt pozitív hatása erőteljes, csakúgy, mint a pálya presztízse, amely az elmúlt évtizedekben meglehetősen alacsony a pedagógus foglalkozások esetében, s presztízvesztés magyarázhatja a pályaelhagyás mértékének nagyságát - ez utóbbira a későbbiekben még visszatérünk.

A pályaelhagyást Magyarországon is számos kutató vizsgálta, a vizsgálatok (Chrappán, 2012.; Veroszta, 2012.) fókuszba állítottak olyan pedagógus csoportokat, amelyek elégedettsége alacsony, s ezáltal pályaelhagyási aránya magas. E kutatások hívták fel a figyelmet a mérnöktanári, szakoktatói, általánosan is a szakmai tanári területekre a fent említett szempontok nyomán (Bacsa-Bán, 2014.).

Ha a pályaelhagyás magas, mit lehet tenni ellene? A pályán maradás egyik legfontosabb tényezője a pályaelégedettség (Chrappán, 2010.). A DPR-vizsgálatok során megkérdezett pedagógusok legkevésbé elégedett csoportjában jelentős számban voltak jelen a szakmai tanárképzésben részt vett volt hallgatók. Ennek oka nemcsak a pályaelhagyók elsődleges jövedelmi elégedetlensége, hanem a pedagógus diplomák eltérő konvertálhatósága is, ami a szakképzés területén jelentőssé vált. Bár megtörtént a pedagógus életpályamodell bevezetése, a tanári jövedelmek a szakképzésben még mindig messze elmaradnak egy ugyanolyan időtartamú alkalmazással versenyszférában szereshető jövedelemtől (Chrappán, 2010.). Ez utóbbi ténytet több tanulmány is megerősíti. (pl. Chrappán, 2012.). *„A szakmai tanárok helyzete a legdiverzifikáltabb a pedagógusok között. Ennek oka részben a szakképzési ágazat természetes sokszínűsége, a körülötte zajló oktatásirányítási, pedagógiai és szakmai változások kavargása, de magyarázat lehet az is, hogy a szakoktatók pályamotivációs rendszere igen heterogén, amelyben a versenyszférával és az iskolával kapcsolatos elvárások keverednek.”* (Chrappán, 2012; 252.)

S ebből fakadóan is következtetik azt a fenti tanulmányok szerzői (Varga, 2007.; Mihály, 2010; Chrappán, 2010.; Chrappán, 2012.), hogy még mindig a tanári, a szakoktatói és a mérnöktanári diploma tűnik a piacon a legeladhatóbbnak. Erőteljesen köthető ide az a megállapítás is, hogy a szakmai tanárok/oktatók kettős identitásúak, szakmai és tanári identitással is rendelkeznek, amely foglalkoztatási pozíciójukban az iskola és a munka-erőpiac számos területe között biztosít átjárást számukra. (Bükki, 2017.)

A pedagóguspálya választásának tényezőit elemezve (Varga, 2007.) azt tapasztalhatjuk, hogy a tanári pálya választása egy soktényezős, sokszereplős helyzet, amelynek legfontosabb állomásai: a pedagógusképzés választása, a végzést követően a pedagóguspályán való elhelyezkedés és végül döntés a pályán maradásról.

A pedagógusok pályaelhagyását vizsgálva kiemelendő, hogy kisebb arányban találhatók tanári állásban azon végzettek, akik műszaki, informatikai, jogi, közgazdasági szakcsoportban szerezték diplomáikat. De összességében azok találhatók tanári állásban, akiknek kisebb a nem tanárként és tanárként elérhető keresetük között a különbség (Varga, 2007.). Ez igen fontos szemponttá emelkedik a szakmai tanárképzésben végzetek számára!

A pályamotiváció

A pedagógus pálya elhagyásának tényezőit vizsgálva a pályamotiváció témaköre is előtérbe kerül. Nemzetközi és hazai kutatásokból és elméletekből is ismert, hogy a pedagógus pálya választásának okai lehetnek külső (extrinzik) és belső (intrinzik) okok is. (Paksi és mtsai, 2015.)

Amelyek tovább bonthatók individuális okokra és a pedagógusi munkához/pályához köthető motivációkra. Ezen okok saját vizsgálatunkba is részben megjelentek. Az individuális belső motivációk pl. az önmegvalósítás nem, de a társadalmi hozzájárulás, a pedagógusi munka társadalmi szintű fontossága és a tudásátadás motivációja egyértelműen jelen volt megkérdezettjeink válaszai között. (Paksi és mtsai 2015a és 2015b) Csak úgy, mint a szakirodalomban (Chrappán, 2012.; Kocsis, 2002.) oly sokat emlegetett gyermekszeretet is.

Az individuális külső motivációk közül a szabadság és a szabadidő jelentek meg mint motivációs tényezők. A szakmai fejlődés lehetősége és az állásbiztonság itt nem kapott szerepet, más vizsgálatokkal ellentétben (OECD, 2009., Klinik-Watt-Richardson, 2012.) és az értelmiségi karrier építésének lehetőségei sem jelentek meg (Nagy, 1998., Hajdú, 2001., Jancsák, 2010.), de a családdal, magánélettel való összeegyeztethetőség jelen volt (Butt-MacKenzie-Manning, 2010.).

Munkához köthető külső motivációs elemek pl., mint a korábbi tanítással /tanulással kapcsolatos pozitív tapasztalatokat éppen a nem-tanácsolás indokaként adták meg válaszadóink, a vélt munkáltatói elvárások, a tantestületi légkör, a munkakörülmények is ennek kapcsán merültek fel. Ezeket mind a hazai (Chrappán, 2012.; Kocsis, 2002., Varga 2010.), mind a nemzetközi szakirodalom (Manuel-Hughes, 2006.) említi.

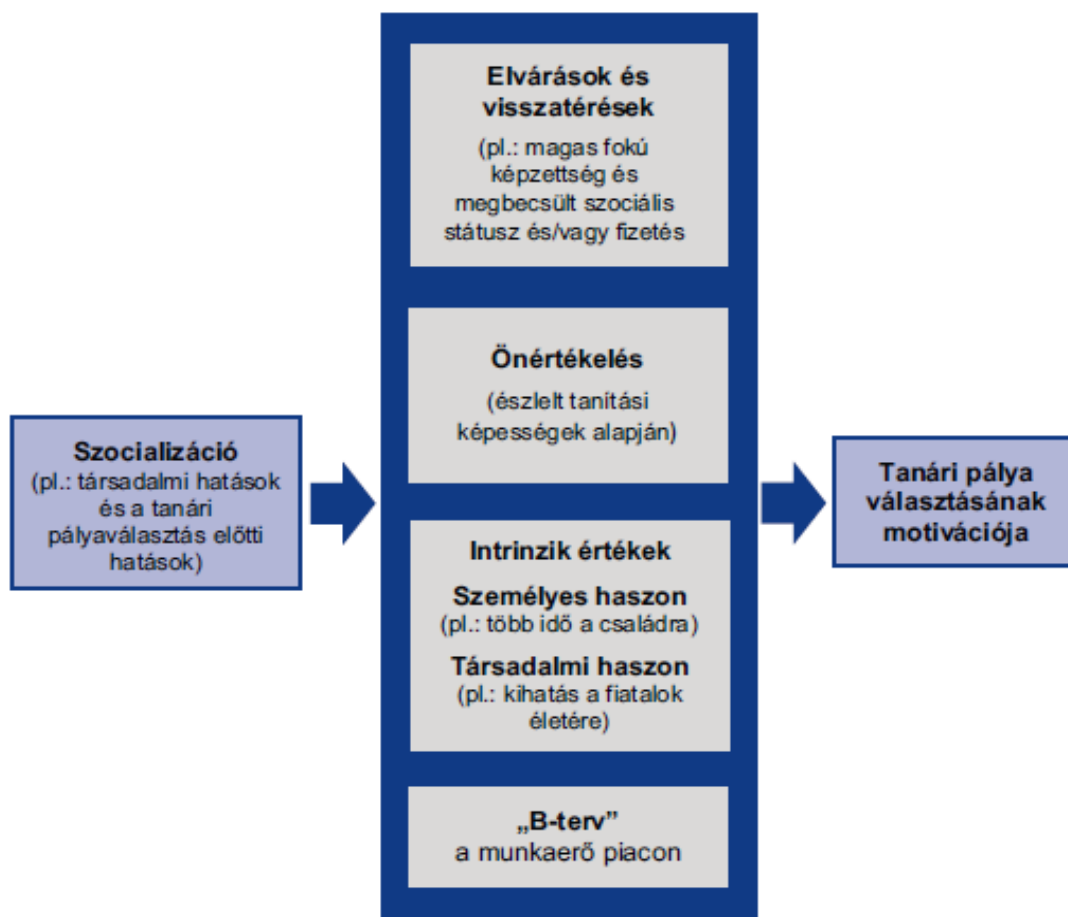
Összességében a szakirodalom a pályán maradás és a pályaválasztás meghatározó tényezőinek az intrinzik motivációk meglétét hangsúlyozza. Azonban a 2013-2015 között végzett pedagógus-vizsgálat (Paksi és mtsai 2015a és 2015b) is megállapította a pályaelhagyókról, hogy az ő pályaválasztási döntésük leginkább 5 tényezőn alapult: a megfelelő képességek; a gyermekek/kamaszok jövőjének alakítása; a velük való munka fontossága, de a karrier belső értéke és a korábbi tanítási/tanulási tapasztalat is alakított pályaválasztási döntésüket.

Jelen vizsgálatunk is ezt erősítette, ahogyan ezt a továbbiakban látni fogjuk.

A pedagóguspálya értékelése: a pálya elvárásai és előnyei

A 2013-as országos vizsgálatban (Paksi és mtsai, 2015a és 2015b) is használt FIT-Choice-skálát használtuk e kérdéscsoport feltérképezésére. A FIT-Choice-skála (Factors Influencing Teaching Choice Scale (Richardson-Watt, 2006)) a szakirodalomban megjelenő motivációs elemeket széleskörűen lefedő, több európai országban is használt mérőeszköz. A 4. ábra a mérőeszköz háttérében álló modell elemeit szemlélteti.

4. ábra: Tanári pályára motiváló tényezők modellje (Watt-Richardson, 2007)



A modell számításba veszi a korábbi tapasztalatokat (pl. a pálya társadalmi megítélése, szülői ráhatás), melyek lefedik mindazt, ami már a tanítási gyakorlat előtt formálja a hallgatók pedagóguspályáról alkotott elképzeléseit. Ezt követően figyelembe veszi a következő tényezőket: (1) a feladattal kapcsolatos attitűdök (elvárások és jutalmak), (2) önmagukkal kapcsolatos attitűdök (saját képességek megítélése, énhatékonyság), (3) belső értékek (pl. a munka biztonsága, családdal töltött idő, társadalmi felelősségvállalás a gyerekekkel való munkán keresztül), (4) a pedagóguspálya, mint biztonságos másodlagos karrierút a munkaerőpiacon. A szerzők szerint ezekből a hatásokból tevődik össze az az egyéni érték, mely azt mutatja, hogy a hallgató mennyire elégedett, illetve mennyire motivált a pedagóguspálya-választással kapcsolatban. (Paksi és mtsai, 2015a és 2015b.)

A skála 57 elem és 18 faktor mentén rendeződik, amelyek nagyobb része a pedagógusi pálya motivációjával kapcsolatos, azonban a két faktor (a pálya elvárásai és a pálya előnyei) négy alfaktora (szakértelem, nehézség, társadalmi státusz és fizetés) a pedagógiai pálya percepcióját jeleníti meg.

A FIT-Choice vizsgálatokat nemzetközi összehasonlításban is használják (7 fokú skálán mérve), s jól szembevetínik, hogy a magyarországi értékek közül a fizetésre adott pontszámok átlaga jelentősen eltér nagyságrendjében a más országokban tapasztaltaktól. A pályaelhagyás fő okaként megadott anyagi megbecsültségi problémák itt is visszatérnek.

5. ábra A FIT-Choice skála egyes alskáláinak átlagértékei nyolc országban (Richardson-Watt, 2006) és Magyarországon (Paksi és mtsai, 2015a)

		Magyar- ország	Átlag	Török- ország	Kína	USA	Hollandia	Horvát- ország	Német- ország	Svájc	Ausztrália
A pálya elvárásai	Szakértelem	6,19	5,17	5,24	2,77	5,41	5,25	5,76	5,76	5,86	5,32
	Nehézség	6,22	5,14	5,31	3,41	6,01	5,25	5,52	3,99	5,53	6,08
A pálya előnyei	Társadalmi státus	3,92	3,91	4,18	3,13	4,33	3,28	3,58	4,42	4,31	4,08
	Fizetés	2,86	3,53	3,24	3,53	2,49	3,29	3,21	4,42	4,72	3,33

Természetesen nem kérdés, hogy a pályaelhagyást nem csak az anyagi okokkal lehet magyarázni, hanem egyéb jelentős individuális és intézményi okok is szerepet játszanak, mint pl. a korlátozott karrierlehetőségek, az adminisztratív terhek nagysága, a túlterheltség, a nem megfelelő munkafeltételek és a szakma presztízsvesztése is. (Veroszta, 2012)

Összegzés

A pedagóguspálya választásának tényezőit elemezve azt tapasztalhatjuk, hogy a tanári pálya választása egy soktényezős, sokszereplős helyzet, amelynek legfontosabb állomásai: a pedagógusképzés választása, a végzést követően a pedagóguspályán való elhelyezkedés és végül döntés a pályán maradásról.

A pedagógusok pályaelhagyását vizsgálva kiemelendő, hogy kisebb arányban találhatók tanári állásban azon végzettek, akik műszaki, informatikai, jogi, közgazdasági szakcsoportban szereztek diplomáikat. De összességében azok találhatók tanári állásban, akiknek kisebb a nem tanárként és tanárként elérhető keresetük között a különbség. Ez igen fontos szemponttá emelkedik a szakmai tanárképzésben végzettek számára!

A pályaelhagyás kockázata csökkenthető lenne. A pályaelhagyás visszafordítása, azaz a pedagógusi pályára való visszatérés elérhető, megfelelő oktatáspolitikai változtatások előidézhetik azt. A pályaelhagyás és a motiváció összefüggéseit érdemes lenne a képzésbe beépíteni, csakúgy, mint a pályán lévő gyakorló tanárok számára az életpálya modell részévé tenni.

A 2013. szeptember 1-től bevezetett pedagógus előmeneteli rendszer célja a pedagóguspálya vonzóvá és kiszámíthatóvá tétele, a legjobb pedagógusok pályán tartása, a minőségi munka anyagi és nem anyagi honorálása, a pedagógusok motiválása, az oktatónevelő munka értékelésében országosan egységes rendszer kialakítása, a pedagógusi pálya presztízsének növelése, és végső soron a pedagógus hivatás megerősítésén keresztül a köznevelési rendszer minőségének javítása volt. Sági vizsgálataiban már kimutatta azt, (Sági, 2015a és 2015b.) hogy a szakképzésben dolgozó pedagógusok egyéni előrelépési lehetőségeiket tekintve nagyobb várározással tekintenek a pedagógus életpályamodellre, mint a középiskolai tanárok. Az életpályamodell által jutalmazott képzettségek megszerzése a szakképzésben dolgozó pedagógusok körében dinamikusabb, esetenként hátrány-kompenzáló jellegű.

Ahhoz ugyanis, hogy a szakmát ismét jól képzett szakemberekkel lehessen feltölteni, valóban szükség lenne arra, hogy az életpályamodell vonzó legyen. Az anyagi megbecsültség növelése, a túlterheltség csökkentése, a megfelelő szakmai továbbképzések, megfelelő intézményi: tárgyi, infrastrukturális és személyi (segítői) környezet – ez mind csak a legelső lépése lenne annak, hogy újra fiatalokat lehessen a pályára vonzani és megtartani, motiválni a pedagógus pályán lévőket.

A 2007-es McKinsey jelentés szerint a sikeres oktatási rendszerek középpontjában a tanár áll, azaz az iskolarendszer minősége a tanárok teljesítményétől függ. (McKinsey, 2007.) Ugyanakkor – hamarosan látjuk kutatásunkból, hogy – a jól konvertálható szakmai pedagógusi (mérnök-tanár, szakoktató) diplomát elszívják más ágazatok. A jövő szakképzése, a jövő szakemberei a most képzett szakmai tanárookra épülhet csak.

Felhasznált szakirodalom

- 18/2016. (VIII. 5.) EMMI rendelet a felsőoktatási szakképzések, az alap- és mesterképzések képzési és kimeneti követelményeiről, valamint a tanári felkészítés közös követelményeiről és az egyes tanárszakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 8/2013. (I. 30.) EMMI rendelet módosításáról
- 4. számú melléklet a 15/2006. (IV. 3.) OM rendelethez
- Bán Anetta - Mészáros Attila: A mérnök-tanári diploma munkaerő-piaci értéke *Szakképzési Szemle* 19:(1) 2003. pp. 47-55.
- Bán Anetta: Eredmények, problémák és teendők a mérnök-tanár-képzésben egy bevérvizsgálat alapján *Szakképzési Szemle* 22:(2) 2006. pp. 195-207.
- Bacsa-Bán Anetta: Mérnök-tanár-képzés a pálya változó vonzásában In: Tóth Péter (szerk.) *Empirikus kutatások a szakmai pedagógusképzésben*. 191 p. Székesfehérvár: DSGI, 2013. pp. 57-74.
- Bacsa-Bán: Mérnök-tanárok a pedagóguspályán In: Ósz Rita (szerk.) *Empirikus kutatások a szakképzésben és a felsőoktatás-pedagógiában*. 235 p. Székesfehérvár: DSGI, 2014. pp. 41-52.
- Bacsa-Bán Anetta: Visszatekintő - a mérnök-tanárképzés hallgatóinak és a képzés eredményességének longitudinális vizsgálata In: Bacsa-Bán Anetta (szerk.) *Mérnök-tanár: tradíció és modernitás: A 45 éves tanárképzés jubileumára*. Dunaújváros: DUF Press, 2015. pp. 25-43.
- Benedek András – Szabóné Berki Éva: Szakmai tanárképzés-tradíciók és új késztetések. In: *Szakmai tanárképzés: múlt – jelen - jövő Konferencia dokumentumok FKK Füzetek 7.* Szerk.: Hrubos Ildikó, Pfister Éva: Nemzetközi felsőoktatási Kutatások Központja Corvinus Egyetem Közgazdaságtudományi Kar Budapest AULA Kiadó Kft. 2011.

- Berry, Ann B.: The Relationship of perceived support to satisfaction and commitment for special education teachers in rural areas. *Rural Special Education Quarterly*, 31(1), 2012. 3–14.
- Butt, Graham – MacKenzie, Lin – Manning, Russell: Influences on British South Asian women's choice of teaching as a career: „You're either a career person or a family person; Teaching kind of fits in the middle”. *Educational Review*, 62(1), 2010. 69–83.
- Bükki Eszter: A szakképzésben dolgozó pedagógusok folyamatos szakmai fejlődése a mesterpedagógus programok tükrében, *Educatio* 26 (2), 2017. pp. 299–306
- Cha, Sung-Hyun – Cohen-Vogel, Lora: Why they quit: A focused look at teachers who leave for other occupations. *School Effectiveness & School Improvement*, 22(4), 2011. 371–392.
- Chrappán Magdolna: Elégedettség és mobilitási esélyek a pedagógusképzésben végzetek körében. In: Garai Orsolya et al. (szerk.): *Frissdiplomások 2011*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. 2012. 231-263.
- Chrappán Magdolna: Pályaelégedettség és karriertervek a pedagógus képzettségű hallgatók körében. In: Garai Orsolya et al. (szerk.): *Diplomás pályakövetés IV. Friss- diplomások 2010*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. 2010. 267–286.
- Cserné Adermann Gizella: *A felsőoktatás hozzájárulása a lifelong learninghez – képzők képzése*, Mellearn konferencia – Debreceni Egyetem, 2018. április 19-20.
- Dávid János – Horváth Gergely: Munkaerőpiaci esélyek és pályaelhagyás a szakmai képzés végzőseinek körében, *Iskolakultúra* 2010/1., 34-49.
- Gallant, Patricia A.: Kindergarten teachers speak out: „Too much, too soon, too fast!”. *Reading Horizons*, 49(3), 2009. 201–220.
- Hajdú Erzsébet: A harmadik évezred első nevelői lesznek. *Új Pedagógiai Szemle*, 51(9), 2001. 25–35.
- Hancock, Carl B.: „Music Teachers at Risk for Attrition and Migration”. In: *Journal of Research in Music Education*, Vol. 56, No. 2 (July 2008), 130–144. o.
- Hercz Mária Siker és kudarc – a szakképzésben dolgozó tanárok képe önmagukról és tanítványaikról In: Kadocsa László, Buza Antal (szerk.) *A Dunaújvárosi Főiskola Közleményei XXV*. Dunaújvárosi Főiskola Kiadói Hivatala, 2013. pp. 113122.
- Jancsák Csaba: Értékválság és értékváltás a tanárképzős hallgatók világában. In Csikos Csaba – Kinyó László (szerk.): *Új törekvések és lehetőségek a 21. századi neveléstudományokban. 10. Országos Neveléstudományi Konferencia. Program és összefoglalók*. A konferencia helye és ideje: Budapest, Magyarország, 2010. november 4–6. Budapest, SZTE BTK Neveléstudományi Intézet; MTA Pedagógiai Bizottság, 222.
- Jancsák Csaba: A tanárképzésben részt vevő hallgatók felsőoktatási életútja a középiskolától a tanári oklevélig. *Iskolakultúra*, 14(5), 2014. 18–27.
- Kilinc, Ahmet – Watt, Helen, M. G. – Richardson, Paul W.: Factors influencing teaching choice in Turkey. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 2012. 199–226.
- Kocsis Mihály: A tanárképzés megítélése, *Iskolakultúra*, Pécs, 2003. <http://mek.oszk.hu/01800/01884/01884.pdf>
- Manuel, Jackie – Hughes, John: „It has always been my dream”: Exploring pre-service teachers' motivations for choosing to teach. *Teacher Development*, 10(1), 2006. 5–24.
- McKinsey: *How the world's best-performing school systems come out on top* http://www.mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Worlds_School_Systems_Final.pdf 2007.

- Mihály Ildikó: Pedagógusok pályaelhagyása, *Szakképzési Szemle* XXVI. évfolyam 2010/1., p105-110
- Mihály Ildikó: A tanári hivatás és a munkaerőpiac, *Új Pedagógiai Szemle*, 52. évfolyam, 2002. 6. szám. 90-99.
- Nagy Mária: A tanári pálya választása. *Educatio*, 1998(3), 527–542.
- OECD: *Creating Effective Teaching and Learning Environments. First results from TALIS*. Párizs, 2009, OECD. <http://www.oecd.org/education/school/43023606.pdf>
- Paksi Borbála – Veroszta Zsuzsanna – Schmidt Andrea – Magi Anna – Vörös András – Endrődi-Kovács Viktória - Felvinczi Katalin: *Pedagógus – pálya – motiváció Egy kutatás eredményei*, OH, Bp. 2015. (2015a)
- Paksi Borbála – Veroszta Zsuzsanna – Schmidt Andrea – Magi Anna – Vörös András – Felvinczi Katalin: *Pedagógus – pálya – motiváció II. kötet*, OH, Bp. 2015 (2015b)
- Parker, Michele A.–Ndoye, Abdou–Imig, Scott: Keeping our teachers! Investigating mentoring practices to support and retain novice educators. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 17(4), 2009. 329-341.
- Polónyi István: Pedagógusképzés – oktatásgazdasági megközelítésben. *Educatio*, 2004/3, 343–358.
- Prather-Jones, Bianca: How school administrators influence the retention of teachers of students with emotional and behavioral disorders. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 84(1), 2011. 1–8.
- Prather-Jones, Bianca: Some people aren't cut out for it: The role of personality factors in the careers of teachers of students with EBD. *Remedial and Special Education*, 32(3), 2011. 179–191.
- Richardson, Paul W. – Watt, Helen M. G.: Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 2006. 27–56.
- Sági Matild – Ercsei Kálmán: Kik akarnak tanári diplomát szerezni? *Felsőoktatási Műhely*, 2012/2, 51–73. (2012a)
- Sági Matild – Ercsei Kálmán: A tanári munka minőségét befolyásoló tényezők. In Kocsis Mihály – Sági Matild (szerk.): *Pedagógusok a pályán*. 9–30. Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Budapest (2012b)
- Sági Matild: Pedagógus karrierminták, *Educatio*, 2015/1., 83-97. (2015a)
- Sági Matild: Szakképzésben dolgozó pedagógusok változó környezetben, *Szakképzési Szemle* XXXI., 2015/1. 17-35. (2015b)
- Sass, Daniel A. – Flores, Belinda Bustos – Claeys, Lorena – Perez, Bertha: Identifying personal and contextual factors that contribute to attrition rates for Texas public school teachers. *Education Policy Analysis Archives*, 20(15), 2012. 1-30.
- Varga Júlia: „Kiből lesz ma tanár? A tanári pálya választásának empirikus elemzése”. In: *Közgazdasági Szemle*, 2007/7–8. szám, 609–627. o. <http://www.mktudogy.hu/?q=system/files/VargaJ.pdf>
- Varga Júlia: *A pedagógusok munka- és munkaidő terhelése életkori kohorszok mentén*. Kézirat. Budapest, 2010, Tárci-Tudok Zrt. http://www.t-tudok.hu/file/Pedteher/v_palyakezdo.pdf
- Varga: *A McKinsey jelentés* <http://hirmagazin.sulinet.hu/hu/oktatas/a-mckinsey-jelentes>, 2010
- Veroszta Zsuzsanna: A tanári pályaelhagyás szaktárgyi mintázata, *Educatio* 2012/4. 607–618.