

**EDU SZAKKÉPZÉS ÉS KÖRNYEZETPEDAGÓGIA  
ELEKTRONIKUS SZAKFOLYÓIRAT 2010/1.**

A Fialat Kutatók a Szakképzésért Hálózat folyóirata

**Szerkesztette:**

**Dr. habil Lükő István**

**Technikai szerkesztők:**

**Dr. Molnár György**

**Horváth Cz. János**

**A szerkesztőbizottság tagjai:**

**Dr. Farkas Éva**

**Dr. Szigeti Cecília**

**Szűcs Eszter Cecília**

**Dr. Vámosi Tamás**

**Dr. Varga Attila**

**2010. Budapest**

**Szakmai Lektorok:**

Dr. Farkas Éva

Dr. Szigeti Cecília

Szűcs Eszter Cecília

Dr. Vámosi Tamás

Dr. Varga Attila

**Felelős kiadó:** Dr. habil Lükő István

**Székhelye:** PTE Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar  
7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/b

ISSN: 2062-3763

Kapcsolattartó személy: Dr. Molnár György

Közreadó: Fiatal Kutatók a Szakképzésért Hálózat

Tartalomjegyzék

**Tartalom**

Beköszöntő.....	4
Dr. habil Lükő István: Vitaindító a 6. MellarN Konferencia Élethosszig tartó tanulás és az ifjúság című szekciójához .....	5
Dr. habil Lükő István: Beszámoló a 6. Magyar Nemzeti és Nemzetközi Lifelong Learning Konferencia 5. Szekciójának munkájáról.....	8
Berecz Nikolett Erika: Ki a tréner Magyarországon? A tréner, mint különös felnőtt oktatói,- képzői szerepkör.....	10
Egervári Dóra: Digitális bennszülöttek az információs társadalomban .....	21
Herkó Piroska: A Pécsi Egyetemi Könyvtár számítástechnikai háttértörténete.....	29
Lendvai Tamás- Artner Zsuzsa- Rill Fanni: A „Sorsfordító – Sorsformáló” munkaerő-piaci program működése a re-integráció és a vidékfejlesztés tükrében .....	44
Kósa Krisztina: 'Triple burden'- avagy hogyan változnak a társadalmi nemek a lifelong learning hatására a posztmodern társadalomban .....	65
Pernekker Kitti: A Térségi Integrált Szakképző Központok szerepe a dél-dunántúli régió szakképzésében .....	90
Szoboszlai Andrea: BA végzettséggel rendelkező andragógusok idegen nyelvtudásának jelenlegi helyzete.....	116

## Beköszöntő

Tisztelt olvasó!

Ön egy elektronikus szakfolyóirat első számát tartja a kezében. Ez egyben felemelő a szerkesztők és a cikkírók számára is, ugyanakkor kellő alázatot és kritikát is hordoz magában. Folyóiratunk a Fiatal Kutatók a Szakképzésért Hálózat keretében jött létre, s a BME GTK Alkalmazott Pedagógiai és Pszichológiai Intézet Műszaki Pedagógia Tanszéke működteti az elektronikus rendszert.

Amint a fenti szervezet nevében is benne van, ez a fiatal egyetemi oktatókat és kutatókat, doktorandusz, esetleg master szakos hallgatókat tömöríti magában egy teljesen alulról jövő kezdeményezés, a VIII. Országos Neveléstudományi Konferencia egyik Szimpóziumán megfogalmazott ötlet és kezdeményezés nyomán. Az ötletet tovább erősítették és formálták az egyéb szakképzéssel, környezetpedagógiával és felnőttképzéssel foglalkozó műhelyek, konferenciák résztvevői. Többek között a 2009-ben megrendezett OTDK Tantárgy pedagógiai és Oktatástechnológiai Szekció Felsőoktatás és Szakképzés-pedagógiai Tagozatában azok a nagyszerű dolgozatok és prezentációk, amelyek közül most ugyan csak egyet tudunk itt bemutatni, de reméljük, hogy lesz még alkalom, hogy az ott szereplő, biztatást kapott hallgatók megjelentessék nálunk a munkáikat.

A MELLEArN 6. Magyar Nemzeti és Nemzetközi Lifelong Learning Konferencián a PhD-s hallgatóknak külön szekciót szerveztünk, amelyben az ELTE és a házigazda PTE FEEK hallgatói mutatkozhattak be. Mint levezető Szekció Elnöknek volt szerencsém megismerni ezeket a munkákat és a leginkább figyelemre méltó, színvonalas munkák szerzőit bízattam, hogy a folyóiratunkhoz küldjék el cikkeiket. A FIKSZH Elnöke, Dr. Molnár György személyesen is felkereste a szekciót és felajánlotta a közlés lehetőségét.

A Szerkesztő Bizottság megtette a magáét, kellő szigorral véleményezte az írásokat, amelyeket a technikai szerkesztők egy önálló számmá formáltak, s amelyet most nagy szeretettel ajánlom a kedves olvasók figyelmébe. Megköszönöm a szerzők és a lektorok fáradozásait.

Ezen bevezető gondolataim után a Vitaindító és a Szekció összefoglaló szövegét adjuk közre, hogy a cikkek további háttérét és kontextusát is érzékeltessük.

Pécs, 2010-08-19.

Dr. habil Lükő István

Elnök

## **Dr. habil Lükő István: Vitaindító a 6. MellarN Konferencia Élethosszig tartó tanulás és az ifjúság című szekciójához**

*Dr. habil Lükő István Intézetigazgató, egyetemi docens*  
PTE, FEEK, Szak,-és Továbbképző Intézet

A MELLearN Konferenciáit mindig is jellemezte egyfajta nyitottság, rugalmasság, amit most a 6. Konferencián is tapasztalhatunk. A program összeállításakor elfogadták az alulról jövő kezdeményezést, hogy legyen egy ifjúsági szekció – az ötödik, – amelyben a konferencia címéhez, mondanivalójához kapcsolódóan az andragógia két meghatározó intézményeinek a hallgatói bemutatják kutatási eredményeiket, kicserélhetik gondolataikat, véleményüket.

Ennek szellemében a lelkes szervezőgárda hamar elérte az OTDK-n szereplő, vagy a doktori iskolába járó hallgatókat és összeállt a szekció. Ha úgy vesszük, akkor ez a teljesítmény már önmagában is kellő bizonyíték az innovatív tevékenységre és még másra is.

Többek között az iskola, az oktatás világában zajló dominanciaváltásokra is. Most, a technikai fejlődés egyre gyorsuló szakaszában az oktatás átlépett a kompetencia fejlesztés domináns korszakába, felváltva ezzel a cselekvéses, tevékenykedő korszakot. Véleményem szerint azonban már kibontakozóban van egy következő domináns korszak, az IKT jelenlétén alapuló mobil tanulás korszaka is. Ebben a téri és idői dimenzióban a mostaniakhoz képest kevésbé strukturált folyamatok és eredmények alapján folyik az ismeretszerzés és alkalmazás, a tanulás. Ezt ugyan a kompetencia fogalmának térhódítása is jelzi, hogy t.i. a kompetencia – többek között – az ismeretek, a képességek és az attitűdök integrátumaként a változó környezet kihívásai közepette alkalmazza az egyén tudását, de itt többről és másról is van szó. Arról a változó tanulási környezetről, amelyben a szekvenciális tananyag feldolgozást felváltja a taneszközökkel támogatott, különböző helyszíneken és időintervallumokban váltakozó interaktív tanulás, kiiktatódnak a kényszeres idő kötöttségek, gyorsabbá válik a befogadás, megerősítés „klasszikus” útvonalú tudás képződménye.

Ebben a mobil tanulásban felértékelődik a nem tipikus tanulás, vagyis a nonformális és informális tanulás szerepe, súlya, ezzel együtt az előzetes tudás felismerése, mérése és elismertetése, beszámítása. Nem véletlen, hogy az andragógusok képzésben önálló tantárgyként oktatják ezeket a témaköröket. Ezért örülök annak, hogy az egyik előadó erről a témáról tart előadást, és képet kapunk a felsőoktatás viszonyulásáról, törekvéseiről, problémáiról.

Az egész életen át tartó tanulás (life long learning) az ember tudásának, viselkedésének, ítélőképességének és cselekvőképességének folyamatos gondozója. A tanulókat hozzásegíti önmaga és környezete megismeréséhez, munkahelyén és a közösségekben betöltött szerepének elsajátításához. A tudás, a szakértelem, az együtt élni tudás, és a létezni tudás szorosan összefüggő szempontjai behálózják a teljes valóságot.

Az egész életen át tartó tanulás többdimenziós, magában foglalja a gesztusok és praktikák ismétlését és utánzását, de alapvetően mégis egyedi és kreatív elsajátításra készítet.

Ötvözi az intézményesen és intézményen kívül elsajátított ismereteket, a velünk született adottságok képességekké fejlesztését. Milyen ismeretek értékelődnek fel? Tehetjük fel a kérdést. Mindenek előtt a filozófia, a bölcselkedés, a logikus gondolkodás, a kételkedés tudománya, amely a kommunikáció „agymosó”, kritika nélküli befogadásával szemben nyújt védelmet. Aztán a történelem, valamint a földrajz, amely a térbeli és időbeli tájékozódás, a hovatarozás téri és idői dimenzióinak a tudatosításához nyújt biztonságot. Felértékelődik a természettudományos oktatás, valamint a szakképzés, a gyakorlati kultúra. Pontosan a tapasztalatvesztés okozta bitalmatlanság kompenzálása, a virtuális jellegű tevékenység újramaterializálása az, amit a gyakorlati kultúra erősítése elvégez.

Az andragógia, a felnőttoktatás szerepének növekedése már napjainkban is tetten érhető, annak ellenére, hogy a közvélemény, más szakmai körök másképpen látják és értékelik ezt. Ezen ambivalencia nem szabad, hogy zavarjon abban a hitünkben, hogy ez a pedagógiai professzió sokoldalú elméleti és gyakorlati felkészülést igényel, hogy a megváltozott pedagógusi szerepek tovább differenciálódjanak, hogy az életen át tartó tanulás megannyi formáját jól ismerő andragógusokra nagy szükség van, hogy a tanár, a szakoktató, a tanácsadó, szakértő mellett megjelenjen a tutor, a tréner, a mentor, hogy ezen differenciálódás a képzés struktúrájában, elismerésében (akkreditációjában) is változást hoz(ott).

Teljesen jogos, ha rákérdezzünk. Ki a tréner Magyarországon? Hiszem, hogy a kérdést feltevő PTE hallgató kellően körbejárja ezt a témát.

Már-már közhelyszerű, hogy információs és/vagy tudástársadalomban élünk, hogy a kommunikációval, az információs rendszerekkel kapcsolatos nézetek, felfogások színes kavalkádban törnek utat. A mi szekciónkban is dominánsan jelen vannak a kommunikációval, az idegen nyelvtudással, a számítástechnika háttértörténetével, az elektronikus könyvekkel és a digitális bennszülöttekkel foglalkozó témák, illetve előadások.

Hallhatunk még a magyar jelnyelvről, a művészetközvetítésről, a tánc pedagógiájáról, a vajdasági fiatalok magyar felsőoktatási részvételéről, a diskurzusok rendjéről szóló és a szakképzést egészen közelről érintő TISZK-ről szóló előadást is.

A paletta tehát színes, széleskörű érdeklődésről, elszántságról, motivációról tanúskodik. Ez egyben kellő biztatást ad az andragógia, a felnőttképzés tudományát művelőknek, az idősebb kutató-oktató társaknak, hogy az utánpótlás jó szakmai lényeglátással, lelkesedéssel, innovációs potenciállal bír. Láthatjuk azt is, hogy az életen át tartó tanulás filozófiáját magukénak valló ifjúsági korosztály jelen képviselői milyen szociális kommunikációs rendszert fejlesztettek ki, hogy hogyan alakították ki a személyes és intézményi kommunikáció rendszerét.

Minden tudomány annyit ér, amennyi megvalósul belőle. Az andragógia, a felnőttoktatás esetében ez az életen át tartó tanulás elvi-elméleti, módszertani, szervezési, szolgáltatásainak integrált szemléletű modelljeinek folyamatos fejlesztésében érhető tetten. Ez egyben azt is jelenti, hogy az LLL és LWL<sup>1</sup>, LLM<sup>2</sup> mellett az LLG<sup>3</sup> dinamikusan teret hódít, hogy Magyarországon is előtérbe kerüljenek a hálózatosodás, az azonos profilú és a különböző

<sup>1</sup> LWL(Life- Wide- Learning)

<sup>2</sup> LLM(Life- long- Motivation)

<sup>3</sup> LLG(Life -long -Guidance)

profilú szervezetek, intézmények közötti együttműködések, amelyekben szervesen kapcsolódik az elmélet és a gyakorlat, amelyben egymásra talál a tudományos potenciált sűrítő egyetem, az alkalmazó, de sok esetben nagyszerű programokat, modelleket fejlesztő képzőközpont, szakképzési és felnőttoktatási bázis, az érdekvédelmi szervezet és a kormányzati oldal.

Tekintsük ezt a szekciót is egyfajta hálózati tanulás kezdetének, amelyben az ELTE-PPK és a PTE-FEEK hallgatói, oktatói rakták ki a fiatal andragógusok hálózatának első áramköreit, útvonalának építő köveit.

Ezen gondolatok jegyében ajánlom figyelmükbe szekciónkat.

Pécs, 2010-03-13

Dr. habil Lükő István

## **Dr. habil Lükő István: Beszámoló a 6. Magyar Nemzeti és Nemzetközi Lifelong Learning Konferencia 5. Szekciójának munkájáról**

*Életen át tartó tanulás és ifjúság PhD Szekció 2010 április 29.-30*

1, Ez egy alulról jövő kezdeményezés volt, amit a MELLearn vezetősége akceptált és elkérték a szekcióvezetést a megszervezésre, levezetésre. A kezdeményezők az ELTE PPK hallgatói és Kraiciné dr. Szokoly Mária docens voltak. Bekapcsolódtak a szervezésbe a PTE FEEK- hallgatói, és Egervári Dóra PhD hallgató vezetésével a pécsi hallgatókat is beszervezték.

2, Összesen 18 előadás hangzott el a Vitaindítón kívül. Három egyetem, az ELTE PPK, a PTE FEEK és a Szent István Egyetem Gödöllő hallgatói tartottak 15 perces prezentációs előadást, amit minden esetben diskusszió követett.

3, A témák nagyon szerteágazóak voltak, amelyek főbb tartalmi csomópontjait csak felsorolom az alábbiakban és eltekintek a személyenkénti értékeléstől.

- Az Andragógia mint tudomány és mint szakma és praxis számos területe, aspektusa, az előzetes tudás felmérésétől a pályaeépítésen, a felnőttoktatási törvény és a digitális írástudás kapcsolatán át a felnőttoktatás dominanciaváltásáig
- Az információs társadalom és a kommunikáció megannyi aspektusa
- A művészetek és a tánc pedagógiája
- Szervezeti aspektusok a szakképzésben és a felnőttoktatásban, a TISZK-ek vizsgálata
- Ki a tréner?

- A jelnyelv szerepéről és oktatásáról

4, Mit lehet megállapítani a teljesítményekről és a légkörről?

Nagyon jó „felvezetést adott” Dr. Reisz Terézia egyetemi docens, aki a szövegértés szociokulturális komponenseinek vizsgálatát mutatta be. Nem csak tartalmilag és az eredményeket illetően volt ez érdekes és fontos, hanem módszertanilag is. A fiatal MA szakos és Doktori Iskolai hallgatók számára mintát, példát mutatott a kutatás módszertanáról, eszközeiről, különösen a kérdőív szerkesztés és az adatfeldolgozás módszeréről. Interaktívvá tette az előadását a kérdőívek kiosztásával, néhány kérdés megválaszolásával.

Legtöbb előadás kerek egészet alkotott, mert a motivációs hátteret, a hipotézisek és kérdések felállítását, a módszereket és a mintát, valamint az eredményeket és az azokból levont következtetéseket is levonva igazolta a hipotéziseket.

Igazi interaktív előadások is voltak, mint pl. a jelnyelv használatáról szóló, mert a sajátosságokat kis szituációban mutatva kezdték el az előadást.

Nem csak eseménytörténeti, hanem problémátörténeti kontextusban is elhelyezték a mondanivalót Herkó Piroska, aki a PTE Egyetemi Könyvtár számítástechnikai háttértörténetét dolgozta fel és mutatta be.



Kimutatható volt a pozitív légkör abban is, hogy a második napon már ismerték egymást, már utaltak, hivatkoztak egymás munkáira. Megéltük a flow élményt, élénk diskurzusok, viták, hozzászólások követték az előadásokat, ami kisebb időbeli csúszáshoz is vezetett.

Mint levezető elnök javaslatokat tettem, figyelmükbe ajánlottam irodalmakat, forrásokat és sajátos nézőpontokat. Bátorítottam a téma továbbfejlesztésére, más formákkal való kiegészítésre és az eredeti gondolatokat, rendszereket megjelenítő munkák „szellemi tulajdon védelmére”. Ajánlottam pl. az információs társadalommal kapcsolatban Nyíri Kristóf és Farkas János professzorok írásait.

Jó színfolt és egyben lehetőség volt, hogy a szekció ülés megkezdése előtt Dr. Molnár György egyetemi adjunktus a BME-ről, mint a Fiatal Kutatók a Szakképzésért Hálózat Elnöke felajánlotta a publikálás lehetőségét a FIKSZH Elektronikus folyóiratában való közléshez.

Megfogalmazódtak olyan javaslatok is, hogy legyen folytatása máskor is a MELLearn konferenciákon. Szükség van a fiatal, tehetséges hallgatók és kutatók ilyen fórumokon való szereplésére az egyén és a szervezet(tanszék, intézet) utánpótlás fejlesztése szempontjából egyaránt.

Csak köszönetet lehet mondani az ötletadóknak, a helyi szervezőknek és a MELLearn Vezetőségének, valamint Dr. Németh Balázs egyetemi docensnek, aki felkarolta és támogatta a szekció létrejöttét.

Pécs, 2010-05-22.

Összeállította:

Dr. habil Lükő István  
Egyetemi docens, Intézetigazgató  
Szekció elnök

## **Berecz Nikolett Erika: Ki a tréner Magyarországon? A tréner, mint különös felnőtt oktatói,- képzői szerepkör**

*Berecz Nikolett Erika, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, II. éves andragógia szakos hallgató.*

*Kulcsszavak: tapasztalati tanulás, Lifelong learning, trénerképzés, humanisztikus pszichológia*

### **Absztrakt**

Napjainkban egyre inkább érzékelhetővé válik, hogy felértékelődik az emberi erőforrás szerepe. Fejlesztése kulcsfontosságúvá vált a cégek jövőjének biztosítása szempontjából, melyet jól tükröz a 21. század egyik alapvető jelmondata a Life Long Learning, vagyis az „Egész életen át tartó tanulás” is. Manapság az embereknek a vezetőknek akkor is állandóan képezniük, fejleszteniük kell magukat, ha csupán tudásuk szinten tartására törekszenek. A vezetők és a dolgozók fejlesztése tulajdonképpen felnőttképzési feladat. Ez a feladat vonzotta az újszerű, különleges képzési módszerek, a tréning módszer meghonosodását is hazánkban. Mára divattá vált a tréning. Szervezik a középvezetőknek, a topmenedzsment tagjainak, valamint az ügyfélszolgálat dolgozóinak. Előadásomban ki szeretném fejteni, hogy napjainkban mit értenek az új „divat” fogalmán, mi a lényege? Mire jó a tréning? Ki a tréner, és milyen képességekkel kell rendelkeznie egy jó trénernek.

Nowadays, we can all feel that the role of human resources in our world is becoming more and more important. The development of it is a big issue in the ensurance of the future at the companies, which is reflected in the elementary motto of the 21th century: Life Long Learning. Nowadays, people or leaders all have to train and develop themselves, even if they just want to maintain their level of knowledge. The development of the workers and leaders is actually the task of Adult Education. This task attracted the novel, special training methods and the acclimatization of it in our country. Today, training became a fashion. It is scheduled into the weekly program of the managers, the members of top management and the workers of costumer service. In my presentation, I would like to explain what the new ”fashion” means. Why it is useful? Who is the trainer and what abilities a good trainer should possess.

### **Összefoglalás**

Napjainkban egyre inkább érzékelhetővé válik, hogy felértékelődik az emberi erőforrás szerepe. Fejlesztése kulcsfontosságúvá vált a cégek jövőjének biztosítása szempontjából. A 21. század egyik alapvető jelmondata az „Egész életen át tartó tanulás”. A megfelelő időben és mennyiségben rendelkezésre álló emberi tőke megtervezése, felkutatása és foglalkoztatása hozzáértő szaktudást igényel, melyet a tréningmódszer elsajátításával hatékonyan tudunk alkalmazni.

## Előszó

Előadásomban a ki a tréner Magyarországon? A tréner, mint különös felnőtt oktatói- és képzői szerepkörrel foglalkozom. A tréning alatt sokan sok mindent értenek. Kutatásomban a fentiekben megjelenített kérdésekre szeretnék válaszokat kapni. Dolgozatom jelenleg még kutatási, keresési fázisban tart. 2006 őszén találkoztam először a tréning fogalomkörrel, mind elméleti és gyakorlati vonatkozását tekintve, ugyanis PTE Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Karán, kurzusként ismerkedhetek meg a hallgatók a tréningek miliőjével. Az elmúlt tanévek során egyre több és több tréningen vettem részt és egyre jobban felkeltette érdeklődésemet, ez a szerteágazó és rendkívül izgalmas képzési terület. Hirtelen elkezdett érdekelni, hogy milyen végzettség szükséges ahhoz, hogy én is tréner lehessek, hol tudok részt venni, ilyen jellegű képzésen. Kutatásom során egyre több és több trénerrel kérdeztem meg mélyinterjúim során. Rá kellett jönnöm, hogy a magyarországi trénerképzés nagyon árnyalt. Nehéz megítélni ma Magyarországon a tréner helyzetét, hiszen esetleges, hogy kiből lesz tréner. A megkérdézett tréner hatására, azonban bizonyos konzekvenciákat le kellett vonnom. A differenciált válaszok számát, melyeket az ideális trénerképző intézmény felépítési, illetve képzési rendszerénél kaptam. Továbbá, hogy a legtöbb ma már a tréning szakmában dolgozó tréner, a kezdetekben az autodidakta tanulási módszert részesítette előnyben, pályájuk elején a megfigyelési módszert alkalmazták. Ez azt jelenti, hogy a szakirodalom tanulmányozásával párhuzamosan nagyon tudatosan vettek részt különböző trénerképzéseken, így próbálva eltanulni, ellesni az egyes technikákat, fogásokat.

Azonban mielőtt a képzés sajátos formájáról, a tréningről beszélünk, vessünk egy pillantást kialakulásának történetére.

## Tartalmi kifejtés

Mottó:

*„Mondd és én elfelejtem,  
Mutasd meg és én eszembe vésem,  
Engedd, hogy csináljam és megértem.”<sup>4</sup>*

Már ez az ősi közmondás is azt közvetíti, hogy az a tudás marad meg a legjobban, az emberekben, amelyeket személyesen megtapasztalnak és átélnek.

„Napjainkban egyre inkább érzékelhetővé vált az emberi erőforrás felértékelődésének szerepe.”<sup>5</sup> Megváltoztak a követelmények az ember vállalati szerepével kapcsolatban, megnőtt a tudás szerepe, megnőtt az ember relatív jelentősége az anyagi erőforrásokhoz képest. Az emberi erőforrás fejlesztése kulcsfontosságúvá vált a különböző cégek jövőjének biztosítása szempontjából, melyet jól tükröz a 21. század egyik alapvető jelmondata a Life

<sup>4</sup>Kung Fu- Ce <http://idezet.wordpress.com/?s=mondd> 2010. április 2.

<sup>5</sup><http://www.feek.pte.hu/feek/feek/index.php?urlink=1147> (2010. április 5.)

Long Learning, vagyis az „Egész életen át tartó tanulás” is. Életünk során rengeteg ismeretre, készségre, gyakorlati és szellemi jártasságra, magatartásra és viszonyulási szokásra teszünk szert, hogy meg tudjunk felelni a környezetünk által támasztott elvárásoknak.

Világunk soha nem látott mértékben és sebességgel változik. Manapság az embereknek, a vezetőknél akkor is állandóan képezniük, fejleszteniük kell magukat, ha csupán csak a tudásuk szinten tartásra törekszenek. A munkáltatóknak tudomásul kell venniük, hogy a legbiztosabban megtérülő beruházás az emberi erőforrásba, emberi tőkébe történő befektetés. A fenti okokból is jól látszik, hogy a képzést melynek sajátos formája tréning nem szabad a maradék kategóriába besorolni és elsiklani fölötte.

Az Európai Unióba való csatlakozásunk egyik alap tézise lehet a tudás hasznosíthatóságának kérdése, melynek kiemelkedő munkakultúrával kell párosulnia. Az egész életen át tartó tanulás feltételrendszerének kialakítása Magyarországon is időszerű tényezővé vált.

Ez a változás vonzotta az újszerű különleges képzési módszerek, a tréning módszer meghonosodását is hazánkban. A tréning módszer kialakulásában a szociológia, szociálpszichológia, a korai csoportpszichoterápiás próbálkozások nagyban segítettek.

A kezdeti tréningek elsődleges célcsoportjai az üzletkötők és ügyfélszolgálati munkatársak voltak. Ennek oka részben a piacon működő konkurens cégek frontembereinek reflektorfénybe kerülésével magyarázható, akik komoly szerepet játszottak a vállalat gazdasági sikereinek elérésében.

„Az emberek már kétezer évvel ezelőtt is sorsukra voltak kíváncsiak, amikor jóslást kértek a delfi jóstól.”<sup>6</sup> „Ismerd meg önmagadat és tudni fogod a sorsodat, mert a sorsod Te vagy!”<sup>7</sup> Az önismeretszerzés alapja pedig éppen a visszajelzés, annak fogadása és tudatosítása, amely elsősorban az önismereti tréningcsoportok módszere.

És máris itt vagyunk a tréning módszerénél! Mit értünk tréning alatt?

A tréning olyan képzési mód, amely révén elsősorban nem a szakmai képzettség, hanem a különböző készségek képességek fejlődnek az aktív részvétel révén a hatékonyabb munkavégzés szempontjából.

Magyarországon a tréning szó sokáig kimondottan csak a sportban volt ismert kifejezés. Ott is a csupán a mozgásműveletek begyakorlását jelentette.

A tréningmozgalom konkrét kialakulásának előzménye, egy 1978-as magyarországi felmérés volt, amelyben kimutatták, hogy hazánkban nincsenek a vállalati vezetők munkáját segítő tréner-konzultánsok. Az 1970-es évek végén megszületett új párthatározat is ezt kívánta előmozdítani, mely a vezetői hármass követelményt határozta meg:

- vezetőkészség,
- szakmai ismeret és készség
- politikai megfelelés.

A kádári politikai rendszer jó képességű, ambiciózus, vezetésre alkalmas fiataljainak valamilyen képzést kellett nyújtani.

<sup>6</sup> <http://www.feek.pte.hu/feek/feek/index.php?urlink=1147> (2010. április 5.)

<sup>7</sup> Rudas János: Delfi örökösei, Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlatok, Új Mandátum Kiadó, 2004

A trénerképzés célja, az emberi erőforrás-fejlesztésre alapozott magyarországi szervezetfejlesztés megindításához kiképezni az első szakember csoportot. A tervgazdasághoz adaptált projektet Indiából hozták. A kiképző tréner a bemutató tréningen is résztvevő Manohar S. Nadkarni amerikai tréner lett.

Ahogy minden úttörő vállalkozás ez is elérte célját, a különböző tárcák vezetőképző intézményeiben is felismerték szükségességét, igényét és divatját.

Mára Magyarország vezető tréningvállalkozásai megalakították a „Tréning Kerekasztal” Egyesületet. A kerekasztal „szerepet kíván vállalni a tréninggel, ezzel a sajátos és konkrét fejlesztési formával kapcsolatos, az etikus piaci fellépés, a szolgáltatások minőségének megfoghatóvá tétele, a tréning szolgáltatásokat igénybevevők tájékoztatása területén”.<sup>8</sup>

### A tréning módszer jellemzői és előnyei

Hazánkban, mint ismeretes a 80-as években állami vezetőképző működött, majd a kezdeti tréningek után egyre inkább dominált a külföldi tanácsadó cégek, szakértők megjelenése. Feltűnik a humán erőforrások speciális továbbképzésének igénye a magyar munkaerőpiacon. Manapság a hazai tréningpiacon fellelhetők a tanácsadó és szervezetfejlesztő cégek, egyetemi oktatók, pedagógusok és fejdavászok. Napjainkra hazánkban is elértük azt a szintet, hogy a mennyiségi jellemzőket, a minőségi jellemzők váltották fel. A megrendelő részéről megjelentek a kifinomult célok, a szakmai igényesség, jól felkészült trénerekkel.

A tréning módszer a „klasszikus” oktatási- képzési eljárások elemeit szintetizálja. Lényeges eleme, hogy nemcsak a megismerés valósul meg a folyamatban, hanem a résztvevők a megszerzett tudásukat a saját tevékenységükre jellemző helyzetekben alkalmazzák. A folyamat maga nagyon egyszerű: tervezd meg a feladatot, menj végig rajta, értékelj, és ha lehet, akkor keress összefüggést a mindennapi élettel. A tréning módszer, olyan alapvetően készségfejlesztésre irányuló, csoportos fejlesztő módszer, amely során a résztvevők személyes tapasztalatokat szereznek, a tapasztalati tanulás révén új ismeretekhez jutnak önmagukról, másokról, különböző helyzetekhez való viszonyulásaikról. Tekintettel arra, hogy a tréningek résztvevői valószínűleg rendelkeznek bizonyos tapasztalatokkal hasonló tanulási helyzetekről, valamint az emberi érintkezés, empátia terén már kialakították saját stílusukat, a tréner szerepe kulcsfontosságú. A csapatépítés, az egyének csoporttá szerveződésének előmozdítása a csoport tagjainak interakcióin múlik, nem a tagok tanulási módszerén. Éppen ezért a trénernek minden csoporttag attitűdjére, érzésére figyelemmel kell lennie, miközben pozitívan kell hatnia az egész tanulási folyamatra. „Felmerül a kérdés, hogyan lehet azt a bizonyos hön áhított flow állapotot elérni, ahol nemcsak az egyén, hanem a csoport is felszabadult, jól érzi magát, könnyed és úgy érzi, hogy egyfajta áramlat élménye van... Jó tervezéssel, előkészületekkel, a fokozatosság elvét betartva, „szerződést” kötve a csoporttal megelőzhetőek a kellemetlenségek.”<sup>9</sup>

<sup>8</sup> [http://www.treningkerekasztal.hu/webset32.cgi?Treningkerekasztal\\_Egyesuelet@@HU@@2@@@183082085](http://www.treningkerekasztal.hu/webset32.cgi?Treningkerekasztal_Egyesuelet@@HU@@2@@@183082085)

<sup>9</sup> Horváth András személyes interjú

Minden emberben természetes szükségletként jelentkezik a vágy, hogy társaival együttműködjön. Csoportos foglalkozás közben fokozódik a résztvevők munkakedve, büszkéek a csoport eredményeire. „A csoportmunka több energiát ébreszt és szabadít fel, mint az egyéni munka.”<sup>10</sup> A társas tanulásmód érvényesítésének pozitívumai mind intellektuális, mind morális téren megnyilatkoznak. A csoportmunkában a megoldandó probléma és a tanulás élménye olyannyira intenzív reakciót vált ki, hogy a résztvevőnek a tárggyal, feladattal való foglalkozás személyes szükségletévé válik. A csoportmunka vélemények mérlegelésére készíti a résztvevőket, nem elégszenek meg azzal, hogy saját okfejtésüket maguk ellenőrizték, általános helyeslésre várnak. Előfordulhat, hogy nem lesz sikeres a csoport egy adott feladatnál, az sem biztos, hogy minden feladatot teljesíteni tudnak. A tapasztalati tanulástól nem kell félni: így is működni fog. Értékelni akkor egy-egy sikertelen feladat után is lehet, összefüggésbe lehet állítani a mindennapokkal, analógiákat lehet keresni. „A különböző képzési formáktól eltérően a tréning a tanulás, gyakorlás, alkalmazás, értékelés folyamatát kell, hogy tartalmazza, illetve a struktúra körforgása a biztosítéka annak, hogy a program minden szakasza gyakorlati hasznossággal bír és valóban készségfejlesztéssel jár.”<sup>11</sup> A tréning a tapasztalatszerzés helye, ezt pedig legjobban az értékelés hiánya segíti elő. A fejlesztő folyamatokat irányító tréner, facilitátor személyisége kulcstényezője a hatékonyságnak.

A tréning, a tanulás természetes körülmények között végbemenő folyamatát modellezi kockázatmentes helyzetben. A tréningek „fő jellemzője, hogy cselekvésorientált, a résztvevők tudatos, önként vállalt együttműködésén alapul”<sup>12</sup>, kompetenciákat, készségeket fejleszt, kognitív munkára készítet, elgondolkodtat, megértőbbé, kiegyensúlyozottabbá tesz és a legfontosabb, hogy gyakorlattal támaszt alá mindent. A tréningek alkalmával a résztvevők olyan szunnyadó képességei törhetnek elő, amelyekről csak sejtette, hogy vannak. A résztvevőknek lehetőségük van kipróbálni, saját bőrükön megtapasztalni a játékokat, módszereket.

Tehát összegezve a tréning módszernek számtalan előnye van, melyeket szinte felsorolni is lehetetlen.

A tréningek előnyei:

- Újszerű tanulási közeg
- Motiváltság fejlesztése
- A teljes pszichikumra hat, ezért mély, könnyen előhívható tudást biztosít
- A résztvevők új készségeiket tét nélkül gyakorolhatják
- A tréning módszer intenzív és dinamikus mivolta miatt, az egyik leghatékonyabb felnőttképzési módszer
- A résztvevők védett, ismerős közegben ismerik meg erős, illetve gyenge pontjaikat.

<sup>10</sup> G. Frey: Gruppenunterricht in der Volksschule, E. Klett Verlag, Stuttgart. 1959, 9. lap

<sup>11</sup> Forintos Klára: Készségfejlesztő tréningek tapasztalatainak elemzése hallgatói visszajelzések tükrében in: Tudásmenedzsment, 2001. okt., II. évf. 2. sz., p. 91-94.

<sup>12</sup><http://www.pallo.bmkn.hu/feladatok/felnottkepzesimodszerek/felnottkepzesimodszerek.pdf>  
Farkas Éva: Pallérozó- Felnőttképzési módszerek, 2.2.2 Tréning p. 12.

A fenti felsorolás mind a tréningek előnyeit mutatja be, más oktatási szituációktól eltérően, továbbá a tréneri munkát is megkülönbözteti minden más felnőttképzői, illetve hagyományos pedagógusi, tanári szereptől.

#### A trénerképzés magyarországi helyzete

A trénerképzés magyarországi helyzete nagyon esetleges. Esetleges, hogy kiből lesz tréner, a magyarországi tréner piac vegyes mivolta is ezzel magyarázható.

Egyes vélemények szerint a tréner az, akit a piac hosszú távon megtart, akit a szakma és a megrendelők elismernek. „Nem a showman szerepét kell felvenni!”<sup>13</sup> A tendencia szerint a piacra bekerülni nagyon könnyű, ott bennmaradni viszont már jóval nehezebb. Sok képző nem veszi figyelembe a megrendelő viszonyait, a képzésbe bevontak személyét.

A tréner munkája nem abból áll, hogy kiálljanak egy csoport elé és ott elmondják az anyagot, melyből otthon felkészültek. Számos ismeret mellett tisztában kell lenniük, hogy milyen tudattalan folyamatok játszódnak le egy-egy csoportban. Magyarországon még mindig gyakran előfordul, hogy a trénerképzők „konzerv” tananyagokat vesznek át. Nem veszik figyelembe, hogy nincs két azonos csoport, mint ahogyan két azonos ember sem. Nem lehet újra és újra leadni ugyanazt a tananyagot. A tréningek nem lehetnek sablonosok, nem lehet őket más címmel felruházni és utána ugyanazzal a tartalommal megtölteni. Figyelni kell rá, hogy egy tréning alkalmával milyen érzelmek, indulatok alakulnak ki egy csoportban, hogy kell ezeket feldolgozni. A tréningek nem a hónap második péntekjén délután öt óraker kezdődnek, hanem már hetekkel előtte, hiszen a sikeres tréning mögött alapos felkészülés áll.

A trénerképzés magyarországi helyzetét vizsgálva a felnőttképzés értékrendjével kapcsolatos párhuzamokat is érdemes figyelembe venni. A felnőttképzésben érintett szervezetek napjainkban gyakran nem megfelelő szakkifejezést használnak, a szakmai fogalmak pontos értelmezését nem keresik, hanem ha a piacon egy szó jól „cseng”, akkor automatikusan azt használják. Előadót képző tréning helyett „prezentációs tréninget” hirdetnek. Mindenekelőtt a fogalmak pontos használatára, a kifejezések tartalmának, megfelelő ismeretére volna szükség, ez ugyanis fontos eleme az igényes felnőttképzésnek, a szakmai színvonal emelésének, a hiteles trénerképzésnek.

Az elektronikus hirdetések jelentős része ajánl trénerképzést. Elég, ha csak a google kereső programban megvizsgáljuk, hogy milyen ajánlatokat kapunk a „trénerképzés”-re keresve. A tréner képzés szó megadása nyomán közel 33.000 találat és közel 1000 képzési lehetőség közül válogathatunk, az egy napostól, a több naposig.<sup>14</sup> Ez a szám is mutatja, hogy a magyar tréning- piac méretei túlzóak, ez a képzési terület szinte már áttekinthetetlenül nőtt ki magát. A túlzó méret ellenére azonban a tréning szakma a letisztulás fázisába lépett. A különböző érdekképviseleti szervek, a Tréning Kerekasztal, megfogalmazták a szakma etikai szabályait, a tréning nagyon tág értelemben használt fogalmát és az általános célokat.

<sup>13</sup> Lakner Szilvia személyes interjú

<sup>14</sup> [http://www.google.hu/search?as\\_q=tr%C3%A9ner+k%C3%A9pz%C3%A9s&hl=hu&num=10&btnG=Google+keres%C3%A9s&as\\_epq=&as\\_oq=&as\\_eq=&lr=lang\\_hu&cr=&as\\_ft=i&as\\_filetype=&as\\_qdr=all&as\\_occt=any&as\\_dt=i&as\\_sitesearch=&as\\_rights=&safe=images](http://www.google.hu/search?as_q=tr%C3%A9ner+k%C3%A9pz%C3%A9s&hl=hu&num=10&btnG=Google+keres%C3%A9s&as_epq=&as_oq=&as_eq=&lr=lang_hu&cr=&as_ft=i&as_filetype=&as_qdr=all&as_occt=any&as_dt=i&as_sitesearch=&as_rights=&safe=images)

A különböző trénerképző programok céljait vizsgálva is egyre több átfedés fedezhető fel. Megállapítható, hogy a legtöbb trénerképző program egy aktuális hiányt kíván pótolni a magyar oktatási rendszeren belül: akkreditált, oklevelet/ tanúsítványt adó, többszemeszteres trénerképzési kurzust kínál a megfelelő előképzettségű, motivációjú hallgatóknak.

A trénerképzési ajánlatok elsősorban azoknak a szakembereknek szólnak, akik oktatási, betanítási, illetve képzési feladatokkal szembesülnek. Vállalatvezetők, akik szakmai ismereteiket és vezetői tapasztalataikat szeretnék kamatoztatni. Pedagógusok, akik a felnőttoktatás, ezen módszertanával szeretnének megismerkedni. Önálló tréneri hivatásra készülő, akik már most is trénernek és szeretnék tematikusan fejleszteni tudásukat. HR, marketingvezetők, akik belső tréneri feladatokat is ellátnak. Fontos azonban elkülöníteni egymástól a tréneri munkát, mint szakmát, munkakört és a tréneri intervenciót, ami a vezetői munka bármely szegmensében lényeges szerephez juthat.

A magyarországi trénerképzés céljai között is jelentős hasonlóságok lelhetők fel. A trénerképző programok keretében az eddig döntően oktatási és szakmai képzésben részesült trénernek közös tudást, képességeket, attitűdöket fejlesztő programokon vesznek részt.

A programok céljai:

- Módszertanilag és szakmailag magasan kvalifikált szakemberképzés.
- A tréneri kompetenciák fejlesztése (önismeret, személyes hatékonyság fejlesztése, céltudatos, tervezett tudás és attitűdfejlesztés).
- Átfogó és piacképes alapismeretek átadása.
- A korszerű felnőttoktatás elveinek és módszereinek elsajátítása (a csoportvezetés, csoportfejlesztés, fejlődésmenedzselés tudáselemeinek elsajátítása).
- A tréning szakmában korszerű szemléletű, motivált hozzáállású szakmai oktató-trénercsapat kiképzése.

Minden bizonnyal óriási lehetőség, bármely trénerképző intézmény képzésén részt venni. Bár előre nem borítékolható, hogy minden trénerképzésre jelentkező személy, a képzés végeztével a tréning szakmában fog dolgozni, ám a trénerképzési modulok láttán megállapítható, hogy a képzések során a résztvevők olyan ismeretekre tehetnek szert, amely mind pedagógusi, mind művelődésszervezői munka során jelentős segítséget nyújthat és az emberi kapcsolatok terén is „mankóval szolgálhat”.

Azonban nem szabad elsiklani egy cseppet sem elhanyagolható tény felett, ha utánanézzünk mi és mennyiért kapható a tréningpiacon. A következő mozdulat az, hogy a fejünkhöz kapunk a költségeket átszámolva, hiszen a legolcsóbb trénerképző központok szemeszterekre lebontott képzési összegei is a több százézes határt súrolják (220.000-240.000Ft). Az összeg első pillantásra „borsosnak” tűnik, azonban ha eljutunk arra a felismerésre, hogy a saját, a munkatársak, vagy a vezetők fejlesztése nem egy egyszeri aktus, rájövünk, hogy fejleszteni továbbra is érdemes, hacsak nem akar az ember sok pénzt kifizetni tanácsadókra és trénerre. Véleményem szerint, aki tényleg tréninget akar vezetni, nem elsősorban a felelőtlen pénzszerzés lehetőségét tartja szem előtt egy trénerképző elvégzésének hátterében.



## Összefoglalás- Ki a tréner ma Magyarországon?

A megnevezés, mint korábban már említettem a sport világában sem ismeretlen kifejezés, de ott inkább az edző szinonimájaként használják a tréneret, aki a versenyzőket ösztönzi jobb és jobb teljesítményre. Az asszociáció lényegében helyes, hiszen a trénernek, aki a munkaerő piacon tevékenykedik, sincs más célja, mint az edzőnek, igyekszik kihozni a maximumot a rendelkezésére álló erőforrásokból.

Ki a tréner ma Magyarországon? Mindenki és senki?! „A magyarországi tréning szakmában egyfajta folklorisztikus jelleg uralkodik. Nincs egységes graduális trénerképzés, különböző szintű és minőségű műhelyek dolgoznak egymás mellett, ki-ki a saját tempójában, csoportról-csoportra tud fejlődni.”<sup>15</sup> Lényeges lehet, hogy ki, milyen egységhez csatlakozik, mert az nagyban meghatározhatja fejlődési ívét. A trénernek továbblépését a későbbi nyitottságuk, a tanulás iránti vágyuk, és az újabb és újabb módszerek megismerése is befolyásolja (lifelong training).

A tréner elnevezés, megfogalmazás túl általánossá vált, vagy talán a köztudatban vált túlterjedté az alkalmazása. „Mindenesetre érdemes volna definiálni vagy körülírni, hogy kit is tekintünk trénernek, azonosítjuk –e a tanácsadóval, coach-al. Ugyanaz lehet –e személyiségfejlesztő tréner, mint aki pl. ügyfélszolgálati munkatársak továbbképzését tartja, vagy pénzügyi területen dolgozik stb... trénerként. Manapság tehát gyűjtőfogalomként funkcionál az elnevezés. A trénernek és a tréningekkel foglalkozó cégek féltve őrzik tudásukat, összegyűjtött eljárásaikat, gyakorlataikat.”<sup>16</sup>

A világhálón számtalan lehetőséget kínálnak a felnőttképző intézetek, oktató központok, melyek trénerképzést hirdetnek, azonban ezek megfelelő előképzettség nélkül semmit sem érnek. A tréner igazi hivatás, melyre hosszasan készülni kell. A tréner személyiséget fejleszt, melyet reális önismeret és önértékelés nélkül képtelenség ellátni. A gyakorlati tapasztalatok begyűjtését jó, ha megelőzi egy humán egyetemen vagy főiskolán szerzett diploma.

**Összességében: A „hőskorban” (10-15 évvel ezelőtt) megfelelő kontroll és referenciák hiányában még akadtak „fehér hollók”, de mára ez letisztult és csak a legjobbak maradnak meg a piacon. Tehát Ma Magyarországon tréner az: aki annak tartja magát, vagy tréneri munkakörben alkalmazják.**

A **végzett tréner** szakemberek nyitott, rugalmas, gyakorlatorientált képzések következtében, olyan elméleti és gyakorlati ismeretekre tesznek szert, mely képessé teszi őket a tréneri szakma mesterfogásainak elsajátítására, a különböző tréning típusok sikeres levezetésére. A tréner képes a tréning szervezés teljes folyamatának levezetésére, tréningek szakszerű előkészítésére, megtervezésére. A végzett trénernek akkreditált, tanúsítványt adó, több szemeszteres trénerképzési kurzuson vesznek részt, melyen a résztvevőknek sikeres záróvizsga letétele után tanúsítványt nyújtanak át és a hallgatók képesítése TRÉNER lesz.

A tréner olyan, mint egy expedíció vezetője, aki maga sem járt még azon a területen, ahova az expedíció megy. Jól tanulni egyenrangú kapcsolatban lehet. A humanisztikus pszichológia

<sup>15</sup> Horváth András személyes interjú

<sup>16</sup> Dr. Tratnyek Magdolna személyes interjú

megközelítése szerint az ember olyan, mint a növény: feladata növekedni. Ha ebben a feladatban elakad, tovább lendíti a tréning. A diáknak nem oda kell eljutnia, ahol az oktató van, hanem oda, ahova neki kell eljutnia.

**Irodalomjegyzék****KÖNYVEK:**

- Klein Sándor: Vezetés- és szervezetpszichológia, Edge 2000 Kft., Budapest, 2004.
- Rudas János: Delfi örökösei, Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlatok, Új Mandátum Kiadó, 2004.
- Carl Rogers: Találkozások- a személyközpontú csoport. Edge 2000 Kft., Budapest, 2008.
- Forintos Klára: Készségfejlesztő tréningek tapasztalatainak elemzése hallgatói visszajelzések tükrében in: Tudásmenedzsment, 2001. okt., II. évf. 2. sz., p. 91-94.
- G. Frey: Gruppenunterricht in der Volksschule, E. Klett Verlag, Stuttgart. 1959, 9. lap
- Klein Sándor: Vezetés- és szervezetpszichológia, Edge 2000 Kft., Budapest, 2004.
- Kraiciné Dr. Szokoly Mária: Felnőttképzési módszertár
- Rudas János: Delfi örökösei, Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlatok, Új Mandátum Kiadó, 2004.
- Dr. Buzás László: Pedagógiai Közlemények I., A csoportmunka időszerű kérdései, Tankönyvkiadó, Budapest, 1969.

**CIKKEK:**

- Avar Eszter: Tapasztalati tanulás a tréningeken in: Vezetői tudás 2005.
- Boros András: Tréningek a szervezetben, 2005. (Élmény- és Kalandpedagógiai Továbbképzés)
- Farkas Éva: Pallérozó- Felnőttképzési módszerek, 2.2.2 Tréning p. 12.
- Forintos Klára: Készségfejlesztő tréningek tapasztalatainak elemzése hallgatói visszajelzések tükrében in: Tudásmenedzsment, 2001. okt., II. évf. 2. sz., p. 91-94.
- Jakab Julianna: Gondolatok a készségfejlesztő képzési módszerekről in Tudásmenedzsment, 2001. okt., II. évf. 2. sz., p. 102- 108.

**INTERNET:**

- [http://www.google.hu/search?as\\_q=tr%C3%A9ner+k%C3%A9pz%C3%A9s&hl=hu&num=10&btnG=Google+keres%C3%A9s&as\\_epq=&as\\_oq=&as\\_eq=&lr=lang\\_hu&cr=&as\\_ft=i&as\\_filetype=&as\\_qdr=all&as\\_occt=any&as\\_dt=i&as\\_sitesearch=&as\\_rights=&safe=images](http://www.google.hu/search?as_q=tr%C3%A9ner+k%C3%A9pz%C3%A9s&hl=hu&num=10&btnG=Google+keres%C3%A9s&as_epq=&as_oq=&as_eq=&lr=lang_hu&cr=&as_ft=i&as_filetype=&as_qdr=all&as_occt=any&as_dt=i&as_sitesearch=&as_rights=&safe=images)  
(2010. április 2.)
- [http://www.treningkerekasztal.hu/webset32.cgi?Treningkerekasztal\\_Egyesulet@@HU@@2@@183082085](http://www.treningkerekasztal.hu/webset32.cgi?Treningkerekasztal_Egyesulet@@HU@@2@@183082085) (2010. április 2.)
- <http://idezet.wordpress.com/?s=mondd> (2010. április 2.)
- <http://www.feek.pte.hu/feek/feek/index.php?ulink=1147> (2010. április 5.)
- [http://www.coachline.hu/index.php?option=com\\_content&task=view&id=15&Itemid=35](http://www.coachline.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=35)  
(2010. augusztus 13.)
- <http://www.palyataniroda.hu/erdekesseg.htm> (2010. augusztus 13.)
- <http://www.pallo.bmknet.hu/feladatok/felnottkepzesimodszerek/felnottkepzesimodszerek.pdf>  
(2010. augusztus 13.)
- [http://www.nyitottszem.hu/nyitott\\_szem.php?pageid=menu5-1](http://www.nyitottszem.hu/nyitott_szem.php?pageid=menu5-1) (2010. augusztus 13.)

Megkérdezett trénerek- INTERJÚK

Dr. Lóth László (ELTE)

Dr. Tratnyek Magdolna (PTE FEEK)

Dr. Vassné Forintos Klára (PTE FEEK)

Horvárh András (PTE FEEK)

Lakner Szilvia (PTE FEEK)

## Egervári Dóra: Digitális bennszülöttek az információs társadalomban

Egervári Dóra, PhD hallgató, egyetemi tanársegéd

*Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar*

*Könyvtártudományi Intézet*

*Pécs, Szántó K. J. u. 1/b. 7633, [egervari.dora@feek.pte.hu](mailto:egervari.dora@feek.pte.hu), 0672/501-500/2138*

***Kulcsszavak: digitális bennszülött, digitális bevándorló, információs társadalom, internet***

### Abstract

A diákok és az egyetemisták napi rendszerességgel használják az internetet a tanuláshoz, a tájékozódáshoz, a kapcsolattartáshoz és a szórakozáshoz. Újabban, egyre nagyobb figyelmet fordítanak a web 2.0 alkalmazásokon alapuló szolgáltatásokra. Tanulmányomban bemutatom az Európában élő, valamint a magyar digitális bennszülöttek internethasználati szokásait.

### 1, Bevezetés

Az „információs társadalom” fogalma a XX-XXI. század fordulóján már a termelésben, a gazdaságban és a társadalomban, tehát az élet valamennyi szegmensében bekövetkezett változásokat jelenti. Az információs társadalom kialakulásának több évtizedes folyamatában mérföldkövet jelentett, amikor a világ meghatározó részén és a köznapi élet során már az információ játszotta a legmeghatározóbb szerepet. Ebből az következik, hogy az információ előállítása, elosztása, terjesztése, használata és kezelése egyre jelentősebb erőket igényel mind gazdasági, mind politikai, mind pedig kulturális téren.

Egy modern és mindazonáltal egyszerű megközelítés szerint az információs társadalom három lábbon áll. A pillérek között nem állítható fel prioritási sorrend, ugyanis szervesen függenek egymástól, csak együtt, egymást kiegészítve és segítve tudnak fejlődni. Az információs társadalom első pillére a **technológia**, mely immár több évszázada, de különösen a XX-XXI. században óriási gazdasági, társadalmi változásokat indukált. Ugyanakkor a technika új vívmányai és az IKT-eszközök különösen a köznapi ember számára, a mindennapok során is segítséget nyújtanak. Hasznukat vehetjük például a tájékozódásban, az információk megszerzésében, továbbá abban, hogy minél hamarabb hozzáférhessünk a legfrissebb, legrelevánsabb információkhoz, az **e-tartalmakhoz**, mely az információs társadalom második elemét adja. A harmadik – és talán a legfontosabb – pillér maga az **ember**, akinek tudása, intelligenciája nélkül létre sem tudott volna jönni és fejlődni sem tudna a technológia. Ő fejleszti az eszközöket, ő termeli az emberiség tudásanyagát, az ő tudása jelenti az innovációt. Ám mindezekén túl az is az emberi tudáson múlik, hogy milyen mértékben használja ki az új tartalmi és technikai fejlesztésekben rejlő lehetőségeket. Az emberi tényező az, amely elő tudja segíteni az információs társadalom kiteljesedését, hogy mindenki hozzá tudjon jutni azokhoz az információkhoz, amelyekre szüksége van, hogy mindenki ismerje azokat a lehetőségeket, amelyek segíthetik munkáját, tanulmányait, mindennapi életét. Ezért fontos, a korszerű információszerzés képessége, hogy az egész életen

át tartó tanulás fontossága mindenki számára tudatosodjon, társadalmi szinten felértékelődjön, napjaink egyik meghatározó tényezőjévé és a mindennapok gyakorlatává váljon.



1. ábra. Az információs társadalom sematikus ábrája

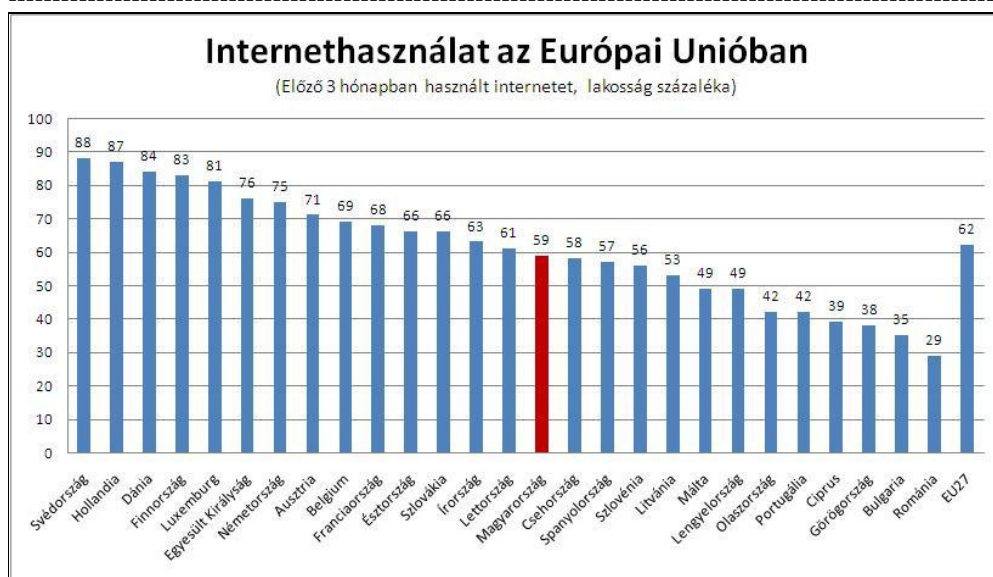
## 2, Tartalmi kifejtés

Az információs társadalom legfiatalabb polgárai a digitális bennszülöttek, a netgeneráció, a download generáció, és még sorolhatnánk a kifejezéseket, amelyekkel illetni szoktuk azokat a fiatalokat, akik már egyetlen pillanatot sem éltek számítógépek és internet nélkül. Ők a számítógépes és internetes nyelvet második anyanyelvükként beszélik és használják nap mint nap.

A nemzetközi szakirodalom az 1982 után született fiatalokat már digitális bennszülöttnak nevezi. Ugyanakkor az előbb említett évszám a fejlődő országok tekintetében, így Magyarországon is kissé kitolódik. Ez már csak azért is bizonyos, mert e sorok írója maga is 1982 után született, mégsem vallja magát digitális bennszülöttnak, még annak ellenére sem, hogy igen hamar találkozott a Commodore 64-sel, majd az internettel.

De vajon kik azok, akik nem tartoznak a digitális bennszülöttek népes csoportjába? Akik nem születtek bele az elektronikus világba – bármennyire is naprakészek és tájékozottak a legújabb technikai vívmányok és lehetőségek tekintetében – csupán digitális bevándorlók lehetnek. Ők azok, akik az esetek többségében idegenként mozognak a virtuális világban, valamint nyelvi zavarokkal és korlátokkal küzdenek.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Prensky, Marc: Digital Natives, Digital Immigrants. In: MCB University Press, 9. vol., 5. no., 2001. October.



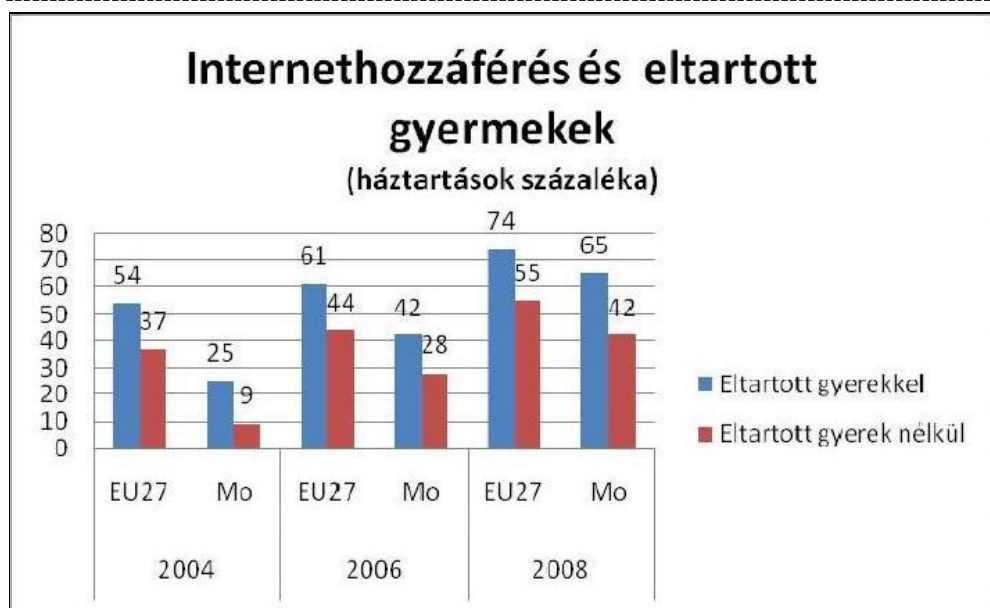
2. ábra. Internethasználat az Európai Unióban<sup>18</sup>

A következőkben áttekintjük, hogy az Európai Unióban, illetve Magyarországon hogyan alakul az internethasználat, valamint az internetelőfizetések száma. Az 1. ábra tanulsága szerint az Európai Unióban az összlakosság 62%-a használja az internetet. Ebbe az arányba ugyanakkor beletartoznak az otthon, a munkahelyen és az oktatási intézményekben internetezők is – a gyakoriságtól függetlenül.

Az internethasználat tekintetében Magyarország valamivel az EU-s átlag alatt szerepel, a lakosság 59%-a használja a webet. Ezzel az arányszámmal Magyarország az Európai Unió tagállamok közötti rangsor középmezőnyében helyezkedik el. Magyarországon ezt az 59%-ot 2.595.560<sup>19</sup> internetelőfizetéssel értük el. Eszerint körülbelül négy lakosra jut egy előfizetés (a klasszikus családmódel szerint: egy család/egy előfizetés) hazánkban. (Az internetelőfizetések száma hazánkban a 2009-es év folyamán negyedévente körülbelül 150.000-rel folyamatosan nő.)

<sup>18</sup> Forrás: Eurostat

<sup>19</sup> Forrás: Központi Statisztikai Hivatal (www.ksh.hu)



3. ábra. Internethozzáférés és eltartott gyermekek<sup>20</sup>

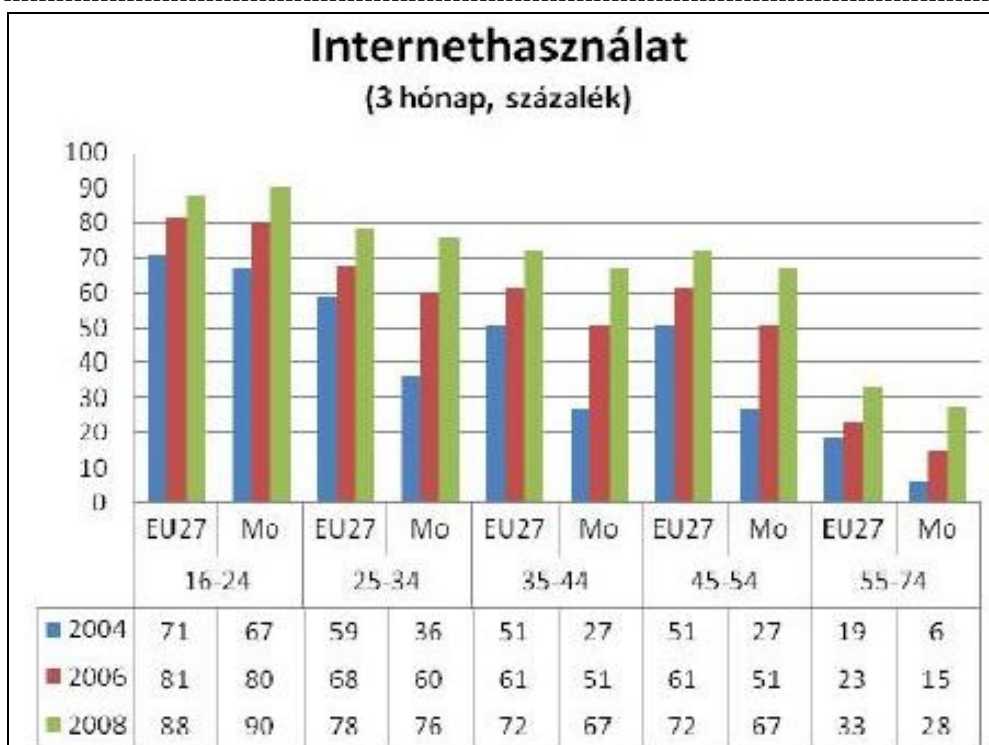
Az internethozzáférést a gyermekes és a gyermektelen családok tekintetében is vizsgálták. A 2. ábra szerint mind az Európai Unióban, mind Magyarországon azok a családok rendelkeznek nagyobb arányban internethozzáféréssel, ahol a szülők – magukon kívül – legalább egy gyermeket is eltartanak. Az összehasonlítás során egyértelműen kiténik, hogy az EU-s statisztikai adatok minden évben megelőzik a magyar arányszámokat. Ugyanakkor megfigyelhető egy javuló tendencia, mivel 2008-ra Magyarország már csak 9%-kal maradt el az EU27 átlagától. (Ez a különbség 2004-ben még 29% volt!)

Ezek után tekintsük át, hogy az Európai Unióban és Magyarországon, hogy alakul az internethasználat a különböző korcsoportok tekintetében. Nem meglepő, hogy az internetet legfőképp a fiatalabb korosztályok használják. Minél idősebb korcsoportot vizsgálunk, annál alacsonyabb az internetet használók aránya. Ez alól ugyanakkor kivétel a 34-44 és a 45-54 év közöttiek csoportja, ugyanis 2004 és 2008 között mind az EU-ban, mind hazánkban ugyanolyan arányokat produkált mindkét korcsoport (EU: 2004:51%, 2006:61%, 2008:72%, Magyarország: 2004:27%, 2006:51%, 2008:67%).

A 3. ábráról leolvasható, hogy Magyarország mindegyik korcsoport tekintetében itt is az EU-s átlag alatt szerepel. Ez alól csak egy esetben találtunk kivételt. 2008-ban a 16-24 év közöttiek 90%-a használ internetet, míg ugyanezen korcsoport tekintetében az EU27 átlag 88% volt. Az előző számadat azt jelenti, hogy 10 magyar fiatalból 9 rendszeresen használja az internetet.

<sup>20</sup> Forrás: Eurostat





4. ábra. Internethasználat korcsoportonként 2004-2008<sup>21</sup>

De vajon milyen műveleteket végez, mivel foglalkozik ez a rengeteg fiatal a világhálón? Az 1. táblázatban láthatjuk, hogy a különböző korcsoportok mennyire használják az egyes internetes alkalmazásokat, lehetőségeket. Az összeállított 11 kategóriából hétben a legfiatalabb, a 14-18 éves korosztály vezet.

A korcsoport interneten végzett tevékenységei a következők köré csoportosulnak:

- 92,5%-a rendszeresen chatel valamilyen csevegő oldalon (www.chat.hu) és 53% vesz igénybe a különböző online kommunikációs csatornákat (Skype, MSN);
- 76,7% játszik hálózatban más fiatalokkal;
- 75,6% használja a Wikipédia szabad enciklopédiát;
- 59,1% küldi tovább rendszeresen az internetes körüzeneteket;
- 52,2% fórumozik;
- 49% tölt fel videókat a különböző filemegosztó oldalakra.

<sup>21</sup> Forrás: Eurostat

HAZAI PORTÁLOK ÉS LAPCSOPORTOK NAPI LÁTOGATÓINAK ÖSSZETÉTELE ÉLETKOR SZERINT							
	összes	14-18 éves	19-24 éves	25-34 éves	35-44 éves	45-54 éves	55-69 éves
ingyenes játékok (más netezőkkel)	52,9	76,7	66,5	50	44,4	37	26,8
chatelés	69,6	92,5	86,9	67,6	57,3	50,2	48,6
wikipédia használata	52,8	75,6	64,3	50,6	43,1	37,1	34,5
online rádióhallgatás	55,1	60	70	56,9	47,2	43,2	39,4
körlevelek továbbküldése	67,5	59,1	48,6	73,5	65,9	64,1	66,9
VOIP (Skype, MSN)	45,4	53	48,6	44,7	40	38,6	49,3
fórumozás	38,4	52,2	44,7	37,1	33	28,4	27,9
videó feltöltése az internetre	19,9	49	28,7	15,2	8,8	6,7	6,5
blogolvasás	46,4	47,7	43,9	45	45,1	50,1	55,4
társ- és partnerkeresés	30,4	34,5	35,4	31,7	29	23,1	17,9
online tévézés	31	30,3	31,3	28,8	31,6	32,8	36,1
blogírás	8,4	12,9	10,5	7,7	5,6	6,9	7,1
	10000 fő	1514 fő	1777 fő	2941 fő	2045 fő	1050 fő	674 fő

1. táblázat. A hazai portálok és lapcsoportok napi látogatóinak összetétele életkor szerint<sup>22</sup>

A táblázatból egyértelműen kitűnik, hogy a 14-18 éves korosztály – tehát az 1990 után születettek – használja leginkább az internetet, és ezen belül is a web 2.0-ra építő alkalmazásokat preferálja (pl. blogolás, fórumozás, Wikipédia használata, videó fel- és feltöltése, filecserélő oldalak gyakori látogatása.). Olyannyira szeretik használni ezeket az alkalmazásokat, hogy már-már ezekkel azonosítják magát az internetet.

### 3. Összefoglalás

A digitális bennszülöttek az információs társadalom legfiatalabb polgárai, azok a gyerekek, fiatalok, akiket adott esetben korukból adódóan senki nem tanította meg a számítógépezésre, az internetezésre, mégis magas fokon üzik azt. Autodidakta módon tettek szert számos ismeretre, készségre és képességre, mely alkalmassá teszi őket a digitális dzsungelben való eligazodásra. A világhálón magabiztosan mozognak, minden kérdésre választ találnak, képesek a párhuzamos információfeldolgozásra, illetve előnybe részesítik a hang-, kép- és videóinformációkat a szöveggel szemben.

Ez azt jelenti, hogy az információszerzés, a tanulás és a szórakozás területén is a számítógépek, mobiltelefonok, az internet, a hálózat játsszák a főszerepet. Egyre gyakrabban lehet találkozni olyan fiatalokkal, akik ahelyett, hogy az iskola után a parkban, focipályán találkoznának egymással, inkább leülnek otthon a gépek elé és online beszélgetnek, játszanak, tanulnak. Olyannyira életük szerves és nélkülözhetetlen részévé válik a hálózat, hogy a telefongyártók egyik legújabb felfedezése, hogy Facebook és Youtube alkalmazással is

<sup>22</sup> Sáfrány Zsuzsanna (szerk.): Digitális Média. Tények könyve 2009. Bp., Neo Interactive Kft. 2009. 30. p.

felszerelik a mobilokat, hogy egy pillanatra se zökkenjünk ki a rendszerből. Ugyanakkor ez az állandó online kapcsolat akár függőséghez is vezethet – nem beszélve a pszichés és akár az egészségügyi problémákról.

Ezek alapján igazolódni látszik Prensky víziója, mely szerint a digitális kor gyermekei olyannyira mások, mint szüleik, nagyszüleik, hogy teljesen új módszerekkel kell nevelni, tanítani őket. Ezért minden időknél nagyobb felelősség hárul a szülőkre és a pedagógusokra. Lépést kell tartani a változó világgal, nyitottnak kell lenni az újdonságokra, hogy a digitális bennszülötteket az igényeiknek megfelelően tudjuk nevelni, oktatni, képezni.

**4, Irodalomjegyzék**

- Lükő István: Az információs és a tanuló társadalom. In: Iskolakultúra, 13. évf. 2003. 3. sz. 102-110. p.
- Pintér Róbert: Információs társadalom: Az elmélettől a politikai gyakorlatig. Bp., Gondolat, 2007.
- Prensky, Marc: Digital Natives, Digital Immigrants. In: MCB University Press, 9. vol., 5. no., 2001. October.
- Prensky, Marc: Digital Natives, Digital Immigrants Part II: Do They Really Think Differently? In: MCB University Press, 9. vol., 6. no., 2001. December.
- Sáfrány Zsuzsanna (szerk.): Digitális Média. Tények könyve 2009. Bp., Neo Interactive Kft. 2009.
- Sebestyén György: Légy az információs társadalom polgára! Bp., ELTE Eötvös Kiadó, 2002.
- Sipos Anna Magdolna: Információs kompetencia – realitás vagy frázis? In: [Tudásmenedzsment](#), 9. évf. 2008. 2. sz. 8-20. p.
- Varga Katalin (szerk.): A 21. század műveltsége: E-könyv az információs műveltségről. <http://mek.niif.hu/06300/06355/html/index.htm> (2010-06-16)

## Herkó Piroska: A Pécsi Egyetemi Könyvtár számítástechnikai háttértörténete

*Herkó Piroska, egyetemi hallgató*

*Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar*

*7633, Pécs, Szántó Kovács János u. 1/b, [herko.piroska@gmail.com](mailto:herko.piroska@gmail.com),*

***Kulcsszavak: informatika, könyvtár, Corvina, Voyager, Tudásközpont***

### Absztrakt

Tanulmányom a Pécsi Tudományegyetem Központi Könyvtár informatikai múltját térképezi fel, valamint a számítástechnikai fejlesztéseket veszi számba. Mind felhasználói, mind könyvtárosi oldalról vizsgálom az informatikai rendszereket és azok működését. Leginkább a BRS Search kereső szoftverrel, a Voyager és a Corvina rendszerrel foglalkozom. Végezetül röviden kitérek a jövőre vonatkozó tervekre, így például a Tudásközpontra is.

Pécs városa és az Egyetemi Könyvtár nagy változások előtt áll, most mindenki a jövőbe néz és a fejlesztések megvalósulásával foglalkozik. Írásom ugyanakkor nem a jövőre, hanem a múltra figyel.

Tanulmányom a könyvtár informatikai múltját térképezi fel, valamint a számítástechnikai fejlesztéseket veszi számba. Előadásomban mind felhasználói, mind könyvtárosi oldalról megvizsgálom az informatikai rendszereket és azok működését. Leginkább a BRS Search könyvtári kereső szoftverrel, a Voyager és a Corvina rendszerrel foglalkozom. Végezetül említést teszek a jövőre vonatkozó tervekről, így például a Tudásközpontról is.

### IT background story of Pécs University Library

Piroska Herkó, university student

Faculty of Adult Education and Human Resources Development University of Pécs

7633, Pécs, Szántó Kovács János u. 1/b, [info@feek.pte.hu](mailto:info@feek.pte.hu), +36-(72)-501-500/2501 mellék

**Keywords: informatics, library, Corvina, Voyager, Knowledge Center**

### Abstract

The city of Pécs and the University library are facing big changes. Everyone looks into the future and works on the developments, although my writing looks into the past rather than the future. My study maps the IT improvements and reviews the developments of computing in the library. In my presentation I will look at the IT systems and their operation from both the user's and a librarian's point of view. I deal mostly with the BRS Search information retrieval system, the Voyager and Corvina systems. Finally, I will mention future plans, for example a few words about the Knowledge Center (Tudásközpont).

## 1, Bevezetés

A célom, hogy bemutassam, miként zajlik egy nagy állománnyal rendelkező könyvtár gépesítésének folyamata, milyen kompromisszumokkal, döntésekkel, és esetenként lemondásokkal járt ez.

Manapság egy könyvtár nem működhet számítógépek nélkül, így meglepődve tapasztaltam könyvtártörténeti kutatásaim során, hogy mennyire háttérbe szorult az informatika. A Központi Könyvtár gépesítésének folyamata húsz éves múltat tekint vissza, amely során rengeteg változtatás ment végbe.

A könyvtár ismét nagy változások előtt áll, hisz hamarosan beköltözhét új helyére a Tudásközpontba, amellyel együtt lezárul a Szepesy Ignác utcai korszaka is.

## 2, PTE Központi Könyvtár története

A könyvtár története egészen 1774-ig nyúlik vissza, amikor Klimó György, pécsi püspök megalapította a Pécsi Püspöki Könyvtárat és állományát nyilvánossá is tette. A gyűjtemény akkor mintegy 15 000 kötetet jelentett, amelynek legtöbbször teológiai, jogi, történeti és liturgiai témájú volt.

Az 1830-as évekig elfeledve teltek napjai a könyvtárnak, majd fordulat következett be Szepesy Ignác püspök személyében. Az ő ideje alatt megépült az a klasszicista épület, amely mai napig otthont ad a gyűjteménynek. Közel 4000 dokumentummal bővítette az állományt és püspöksége alatt készült el az a 6 kötetes katalógus, amelyet mind a mai napig féltve őriz a könyvtár.<sup>23</sup>

A pozsonyi Erzsébet Tudományegyetem Pécsre költözése során sajnos az egyetemnek ott kellett hagynia egykori gyűjteményét, így Zichy Gyula 1923-ban a rendelkezésükre bocsátotta a könyvtárat épülettel és állománnyal együtt. Így több mint kétszáz év után Klimó püspök akarata érvényesült és könyvgyűjteménye lett az Egyetemi Könyvtár alapja.<sup>24</sup>

A második világháború után sorra kezdetek el megalakulni a kari intézmények saját könyvtáraikkal együtt. 1982-től az egyetem felveszi a Janus Pannonius nevet, amit 2000. január elsején a szekszárdi Illyés Gyula Pedagógiai Főiskola és az Orvostudományi Egyetem integrációja során a Pécsi Tudományegyetem címre cserél le.<sup>25</sup>

Ezután a kari könyvtárak kialakították saját integrált könyvtári hálózatukat, ahol a Központi Könyvtár kapta a vezető szerepet. Jelenleg 13 pécsi és 4 vidéki egység tartozik ebbe a hálózatba.

<sup>23</sup> Pécsi Tudományegyetem Könyvtárának története. Internet:

<http://www.lib.pte.hu/main.php?menu=library&article=konyvtarrol/bemutakozas.html>

(2010. április. 12.)

<sup>24</sup> A Pécsi Tudományegyetem Központi Könyvtárának bemutatkozása. Internet:

<http://www.lib.pte.hu/main.php?menu=library&article=konyvtarrol/konyvtaraink/kk/kk.html>

(2010. március 23.)

<sup>25</sup> Pécsi Tudományegyetem Könyvtárának története. Internet:

<http://www.lib.pte.hu/main.php?menu=library&article=konyvtarrol/bemutakozas.html>

(2010. március 24-)

### 3, Bookbase

A könyvtár gépesítése már 1989-ben elkezdődött az első XT-gépekkel, amelyek első sorban a feldolgozó munkában segítettek be. Az első adatbázis-kezelő szoftverük a külföldi készítésű, dbase alapú „Bookbase” volt.<sup>26</sup> Mivel a program nem felelt meg teljesen egy magyar egyetemi könyvtár igényeinek az intézmény informatikusa, Fodor József vette kezébe az irányítást és fejlesztette tovább a rendszert.

1991 és 1993 között különböző országos pályázatokon sikerült annyi támogatást összegyűjteni, amelyből kiépíthették az Ethernet hálózatot a Központi Könyvtár, az ÁJK, a KTK, és a BTK-TTK Kari könyvtáraiban. Ezen kívül egy Novell 3.11.-et, egy 8 meghajtós CD-szervert és egy Sun Sarcser 1000 gépet is be tudtak szerezni.<sup>27</sup>

Miközben a Központban még az eszközök megvételénél tartottak és használatba vették az első adatbázis-kezelőjüket, addig a Debreceni Egyetemi Könyvtárban már ismerkedni kezdtek a Voyager integrált könyvtári rendszerrel. Szeged pedig már az 1970-es évek óta folyt a könyvtár gépesítése.

A kutatásaim során nem találtam konkrét szakirodalmat a Bookbase-ről, pedig a magyar és külföldi adatbázisokban egyaránt kerestem. Szomorúan tapasztaltam, hogy egy alig húsz éve használt programról ennyire nem maradt utána semmi, még egy rövidke publikáció se.

Kevesen, de vannak páran, akik még dolgozhattak a Bookbase-zel. Ilyen kivétel Bánfai József, a Központi Könyvtár tájékoztató könyvtárosa is. A vele készített interjú nyomán és a Voyager integrált rendszerre való felkészülésből származó dokumentumokból tudok csak egy rövid és felszínes leírást bemutatni erről a szoftverről.

A Bookbase rendszerrel katalogizálói és kölcsönzési műveleteket lehetett végezni. Alig pár év alatt több mint 75 000 példány adatát rögzítették több mint 53 000 rekordban és mindezek csak a kurrensen feldolgozott dokumentumok voltak. A retrospektív munkákat 1996-ban kezdték el és egy év múlva a Voyager érkezésekor már 23 000 rekordban 26 000 példány rögzítettek.

A konverzió bár sikerült, de nem minden gond nélkül. Elméletben a Bookbase rekord mezői megfelelték a USMARC formátum mezőinek, de kiderült, hogy voltak kivételek. Az authority control-lal, - azaz az egységes besorolási adatokkal – alakult ki az a helyzet, hogy a Bookbase-nél az adatok együtt maradtak a tárgyszó mezőben, míg a Voyager által használt USMARC formátumnál elkülönülve helyezkedtek el. A lépcsős leírásnál pedig a régi rendszerben a több kötetes művek közös főcímmel külön rekordokba kerültek, míg a Voyagernél nem, ott egy rekordba írták le.<sup>28</sup> Általános probléma volt, hogy a szerzőségi közlésben, ha a szerző neve túl hosszú volt, a cédula nyomtatásakor a névben pontosvesszővel elválasztva és új sorba jelenítette meg azokat a karaktereket, amik

<sup>26</sup> Bérdi György: Informatikai fejlesztés a JPTE könyvtárban. Pécs: [S.I.], 1999. 1 p.

<sup>27</sup> Bérdi György: Informatikai fejlesztés a JPTE könyvtárban. Pécs: [S.I.], 1999. 1 p.

<sup>28</sup> Suhajdáné Óvári Terézia – Bogárdi János: Féléves pécsi utazás a Voyager-rel. In: Pécsi könyv- és infótár. 1997. 2. évf. 6. sz. 2 p.

meghaladták a maximális értékeket. Ezen kívül nem tudta kezelni a rendszer az olyan dokumentumokat, amelyben egy kötetben két mű van. Egyszerűen lefagyott tőle a rendszer.

A szoftver kölcsönzéssel is foglalkozott. A folyamat úgy nézett ki, hogy az olvasói jegy számra raktári jelzetet kölcsönzött ki a felhasználó. Mivel nem volt kapcsolat a kölcsönzői és katalogizálói modul között így nem jelenítette meg, hogy melyik raktári számhoz, milyen könyv tartozik.<sup>29</sup> Így akár egy nem létező könyvet is ki lehetett volna kölcsönözni és fizethette volna a késedelmi díjat a szegény olvasó.

Ezen kívül a rendszer kezelni tudta a lejárat dátumokat, a tartozásokat és a késedelmi díjakat. A késedelmi díjak számolása során határnapokat határozhattunk meg a Bookbase-ben, amik előtt kevesebb, de utána már magasabb összegű díjat számított. Ez azt jelenti, hogy a lejárat idő után a következő határnapig mondjuk 10 forint a késedelem, de utána már drágább, 20 forint. Több határnapot is beállíthattunk. Egy gond volt, hogy ha a határnapon hozták vissza a dokumentumot, akkor lefagyott a rendszer.

Összefoglalóan a könyvek oldaláról katalogizálás folyt, az olvasók oldaláról a kölcsönzéseket kezelte a Bookbase. A gépi adatbázisban való visszakeresésre vették meg a BRS/Search kereső rendszert, amelyet 1993-tól 1997-ig használtak.

#### 4, BRS/SEARCH (BRS/Search, mint szöveges adatbázis-kezelő szoftver és keresőnyelv)

A BRS Software Products (egy angol-amerikai cég) a forgalmazója a programnak. Magyarországon a MTA SZTAKI ASZI lett a terjesztője 1991 óta. Alig két év múlva pedig a Pécsi Egyetemi Könyvtár is egyike lett a BRS/Search használóknak. Bár a program származása miatt angol nyelvű, így a kereséseket is csak angol parancsokkal lehetett feltenni. Mivel egy szöveges full-text-es adatbázis-kezelőről van szó, egy dokumentum feltöltése sok időt vett igénybe. A szoftverben számos szövegszerkesztő volt beillesztve, amely segítségével betölthettük a szöveget. Ez egy speciális programmal zajlott, mert minden szót felvett a szótárba és kialakította a fájl-struktúrát, aminek következtében gyorsabb lett a keresés. A szöveget pedig tömörítve tárolta a rendszer, amivel sok helyet megtárolt.<sup>30</sup>

Egyik nagy előnye, hogy sok felhasználói felülete van, amely segíti az olvasókat a keresésben. A leggyakrabban a Native Mode-ot használták, mert a legtöbb funkciót itt érthették el. Bár parancsnyelvhez kötött az alkalmazása, aminek sok felhasználó nem örült, de legalább gyors és pontos volt.<sup>31</sup> A „SearchMate” felület már menüvezérelt volt, ezáltal könnyedén használni tudták a kezdő keresők, bár érezhetően lassabban kerestek, mint a Native felület.<sup>32</sup> A **Colleague** az előző két verzió keveréke. Ugyanúgy parancsokkal irányította a keresést, de minden egyes lépésnél a használók kaptak egy rövid segítséget a lehetőségekről.

<sup>29</sup> Bogáthné Hasznos Éva: Felkészülés a Voyager kölcsönző moduljának használatára. In: Pécsi könyv- és infótár. 1997. 2. évf. 6. sz. 3 p.

<sup>30</sup> Herényi István: A szöveges adatbázis-kezelés és a BRS/Search. In: Könyvtári Figyelő. 1992. 38. évf. 4. sz. 657 p.

<sup>31</sup> Lammert, D.: Extending the role of the corporate library: corporate database applications using BRS/SEARCH software. In: Database Magazine. Aug. 1993, Vol. 16, Issue 4, 46 p.

<sup>32</sup> Bakonyi Géza – Drótos László – Kokas Károly: Navigáció a hálózaton, Bp.: Információs Infrastruktúra Fejlesztési Program, 1994. 59 p.



**Eagle** felületen pedig a menü tartalmazta az összes parancsot, így egyszerűen kiválaszhatták a következő műveletet. A **BRS/Views** eléggé ki lóg a sorból, mert itt az egér helyett a billentyűzettel lehetett irányítani a keresést, és kiválasztani a menü és opciók közül a következő lépést.<sup>33</sup> A legtöbb esetben a BRS/Search alkalmazói megelégedtek az első három felület felhasználásával. Természetesen lehetőségük volt a felhasználó intézményeknek saját keresőprofil kialakítására.

Visszakereső szoftverként a BRS/Search-ben nem csak szavakra, hanem numerikus adatokra is lehetett keresni. A belépés után a felhasználók kiválaszhatták, melyik adatbázisban kívántak keresni. Ez native mode-ban a „...what databases” paranccsal történik. Innentől a „...search” segítségével kereshettek.<sup>34</sup> Nem volt fontos, hogy pontosan írják le a fogalmakat, mert a szöveges adatbázisban való keresés során a leginkább megfelelő találatokat listázta ki a rendszer. További szűkítésekre használhatták a szokásos Boole operátorokat (AND, OR, XOR, NOT), de más közelségi operátort is bevethettek, mint a SAME, WITH...stb.<sup>35</sup> A keresést a „...off” paranccsal tudták befejezni, de ha később folytatni akarták ott, ahol abbahagyták akkor a „...off continue ” paranccsal kellett lezárniuk a felhasználóknak a keresést.<sup>36</sup>

<sup>33</sup> Lammert, D.: Extending the role of the corporate library: corporate database applications using BRS/SEARCH software. In: Database Magazine. Aug. 1993, Vol. 16, Issue 4, 46-47 p.

<sup>34</sup> Bakonyi Géza – Drótos László – Kokas Károly: Navigáció a hálózaton, Bp.: Információs Infrastruktúra Fejlesztési Program, 1994. 59 p.

<sup>35</sup> Herényi István: A szöveges adatbázis-kezelés és a BRS/Search. In: Könyvtári Figyelő. 1992. 38. évf. 4. sz. 658 p.

<sup>36</sup> Bakonyi Géza – Drótos László – Kokas Károly: Navigáció a hálózaton, Bp.: Információs Infrastruktúra Fejlesztési Program, 1994. 59-60 p.

## 5, Voyager könyvtári integrált rendszer

A Voyager integrált könyvtári rendszert a MarCorp Inc. fejlesztette ki elsősorban az amerikai könyvtárak számára még az 1990-es évek elején. Érdekessége, hogy Unix alapú nyílt rendszeren nyugszik, így folyamatos karbantartása, bővíthetőség és szoftverkövetése biztosítva van.<sup>37</sup> Ezen felül a Voyager alkalmazott először a világon OPAC modul. A szoftver alapja az Ingres relációs adatbázis-kezelő rendszer, amely – akár bonyolult keresőkulcsok esetén is – gyors lekérdezést és visszakeresést kínál. Újdonságnak számít, hogy az adatbázis MARC rendszerű, így lehetőség van az elektronikus könyvtárakkal történő adatcserére. A Voyager számára megfelelő háttérrel a Sun Microsystems gépei biztosítanak. Európai forgalmazója az 1989-ben alapított Dataware Kft.<sup>38</sup>

Bár folyamatosan zajlottak a Központi Könyvtárban a számítógépes feldolgozások és 1995-ben kiépítették az egyetemi hálózatot, de az információkat csak kevés helyen tudták elérni és felhasználni. Egyre nagyobb volt a szükség egy olyan programra, amely segíteni tudja a könyvtárosi feladatok ellátását, mindenhol el tudja jutatni az információkat, hazai és külföldi hozzáférést is biztosítani tudja, és ezen felül felhasználó barát is. A Pécsi Egyetemi Könyvtár nem volt könnyű helyzetben. Sem az egyetem, sem a könyvtár nem tudta finanszírozni egy új szoftver megvásárlását. Különböző pályázatokkal próbálkoztak, de nem jártak sikerrel. Végül a könyvtári bevételekből fizették ki az új integrált rendszert, a Voyagert.<sup>39</sup>

A könyvtár számára a szűkös anyagi források miatt a rendszernek csak a részleges és korlátozott verzióját sikerült megvenni, azt is csak részletre. Húsz munkaadómásra, ötven felhasználói állomásra, 200.000 rekordos adatbázisra szóló licensszel és az ötből csak három modult kapott meg az intézmény.<sup>40</sup> 1997 áprilisában installálták föl a Voyager programot az OPAC a kölcsönzői és a katalogizálási modullal együtt. Az év során a könyvtár dolgozó Koltay Klára (a debreceni egyetemi könyvtárának akkori főigazgatóhelyettese) segítségével megtanulták használni a rendszert. A tananyagban legelőször a katalogizáló és az OPAC modul került sorra. Az állomány rekordjait sorra átkódolták és a könyveket vonalkóddal látták el, amiket átvezetettek az adatbázisba.<sup>41</sup> Mivel a könyvtárban már korábban elkezdődött feldolgozó munka gépesítése így több tízezer rekord várta a Voyagert.

A konvertálás során akadtak gondok, amit a Bookbase-nél már említtem. A problémák megoldására a Voyager egyik legnagyobb vonzereje, hogy nem csak könnyen tudtak új rekordokat létrehozni, hanem ugyanakkora lendülettel lehetett azokat módosítani, javítani.

<sup>37</sup> Voyager. Integrált könyvtáratomatizálási program. [S. I.]: [Dataware Kft], [199?]. 5 p.

<sup>38</sup> Kertész András: A Voyager integrált könyvtári rendszer. In: Könyvtári Figyelő. 1993. 3. évf. 1. sz. 22 p.

<sup>39</sup> Bérdi György – Sonnenvend Péter: A JPTE Könyvtár számítógépes rendszerének és szolgáltatásainak fejlesztési terve. Előterjesztése a JPTE Szenátus 1997. decemberi ülésére. In: Pécsi könyv- és infótár. 1997. 2. évf. 8 sz. 2 p.

<sup>40</sup> Bérdi György – Sonnenvend Péter: A JPTE Könyvtár számítógépes rendszerének és szolgáltatásainak fejlesztési terve. Előterjesztése a JPTE Szenátus 1997. decemberi ülésére. In: Pécsi könyv- és infótár. 1997. 2. évf. 8 sz. 2 p.

<sup>41</sup> Bérdi György: Integrált könyvtári rendszer a pécsi Egyetemi Könyvtárban. In: Pécsi könyv- és infótár. 1997. 2. évf. 4 sz. 7 p.

Bár akadt olyan probléma, amelyet nem tudtak megoldani.<sup>42</sup> A katalogizálás során a Voyagerben lehetőség volt arra, hogy más könyvtárak katalógusaiból átemeljük a rekordokat és azokat honosítsuk. Így néhol elég volt, csak a lelőhelyet kijavítani vagy más adatokat átírni. Ám némely napokon nem jelentek meg a javított lelőhelyű leírások a kölcsönző modulban. Ezeket a rekordokat újra le kellett menteni. Mai napig nem lehet tudni, hogy miért alakult ki ez a helyzet.<sup>43</sup>

A kölcsönzői modul lefedi egy kölcsönzői könyvtáros feladatkörét: kölcsönzés, visszavétel, hosszabbítás és előjegyzés. Ezen kívül számon tartja a késedelmi díjakat, kezeli a felszólításokat, nyilvántartja a határidőket és különlegessége, hogy különböző olvasó típusokat határozhatunk meg, különböző jogosultságokkal.<sup>44</sup>

A kölcsönzői modult úgyis le lehet írni, hogy a „vonalkódok játéka”. Egy dokumentumot gépileg feldolgoznak és vonalkódot kap, amit csak a vonalkódos olvasójeggyel rendelkező felhasználó vehet ki. Előfordul, hogy egy dokumentum nincs bent az adatbázisban, mert még nem került feldolgozásra, így nem rendelkezik vonalkóddal. Ebben az esetben a könyvtárosra hárul a feladat, hogy leírást csináljon a könyvről. Ám a kölcsönzői modulban nem lehet katalogizálni. A rendszer ezért segítségképpen felkínál egy űrlapot, amelyen létre tud hozni egy új példányrekordot és azt el tudja küldeni a katalogizáló modulba.<sup>45</sup> Onnan már a katalogizálást végző könyvtáros kezében van a sorsa. Sajnos a Pécsi Egyetemi Könyvtárban az első kipróbálás során ezeket a lementett rövidített leírásokat nem tudták elérni. Tökéletesen soha nem sikerült ezt a hibát kiküszöbölni és bár egy idő után el tudták érni a fájlokat, azonban a debreceni azonosítók jelentek meg a pécsi leírások mellett. A kölcsönzést nehezítette, hogy a régi rendszer tartalmát nem tudták áttölteni a Voyagerbe. Fokozatosan kellett a kölcsönzéseket és az olvasókat beírni.

1997 szeptemberétől tárult az olvasók szeme elé az új keresőkép. A Voyager OPAC-jának egy egyszerűsített verzióját használhatták a felhasználók és segítségül Bogáthyné Hasznos Éva egy segédletet is írt. Az OPAC modul különböző keresési opciókat, paramétereket ad meg, így megkönnyítve a felhasználók munkáját. A kulcsszavas keresés során nem kell a pontos leírásra figyelni, mert a Voyager figyelmen kívül hagyja a szórendet. Ha több kulcsszót használunk a keresés során a rendszer automatikusan „és” logikai kapcsolatnak veszi. Persze a többi Boole operátor is használható a keresésben. A keresőmodul igyekszik alkalmazkodni a sokszínű felhasználói igényekhez. A szokásos parancsokon kívül a grafikus felhasználói felület (GUI) is rendelkezésre áll és már SQL nyelven is le lehet kérdezni.<sup>46</sup> A grafikus felhasználói felület elsősorban a kezdőknek ad nagy segítséget. Az írott szövegen kívül kép- és hanginformációkat is tud kezelni.<sup>47</sup>

<sup>42</sup> Suhajdáné Óvári Terézia – Bogárdi János: Féléves pécsi utazás a Voyager-rel. In: Pécsi könyv- és infótár. 1997. 2. évf. 6. sz. 2 p.

<sup>43</sup> Bogáthyné Hasznos Éva: Felkészülés a Voyager kölcsönző moduljának használatára. In: Pécsi könyv- és infótár. 1997. 2. évf. 6. sz. 4 p.

<sup>44</sup> Voyager integrált könyvtári rendszer. Kölcsönzés referencia kézikönyv. [S .I.] : [Datawarw Kft], [199?]. 3 p.

<sup>45</sup> Gyüre Péter - Koltay Klára: Voyager – mire használható egy integrált könyvtári rendszer? In: Tudományos és Műszaki Tájékoztató. Bp: BME OMIKK. 1997, 44. évf. 3 sz. 102-108 p.

<sup>46</sup> Bakonyi Géza – Kokas Károly: Könyvtári Integrált rendszerek és hazai alkalmazásuk. Hazai Körkép. Szeged: Művelődési és Közoktatási Minisztérium, 1996.

<sup>47</sup> Kertész András: A Voyager integrált könyvtári rendszer. In: Könyvtári Figyelő. 1993. 3. évf. 1. sz. 22-30 p.

A Voyager rendszernek ezen kívül két másik modulja volt, amelyet az anyagi okoknál fogva, akkor nem tudtak használatba helyezni, csak később, de erre már nem találtam konkrét adatokat. Ebből az egyik a gyarapítási modul, amely a dokumentumok beszerzését kezelte.<sup>48</sup> Mivel ezt a munkafolyamatot lehetett a legnehezebben programnyelvre lefordítani, így különféle variációkat építettek be az alapfunkciók köré. Ilyen például a hét féle rendelési típus. Egy átlagos rendelés a megrendelőlap nyomtatásától a beérkezett dokumentum számlázásáig tartott, így ez a modul csinálja a pénzügyi műveleteket is. A másik, ami később került használatba a folyóiratmodul volt. Ez a modul hasonló a gyarapításival, csak itt a folyóiratok szerzeményezésével foglalkoznak. Annyiban különbözik, hogy a folyóiratcímekhez automatikusan várható érkezési időpontot rendel, amelyet maga a könyvtáros állíthat be. Fontos kiegészítések még a reklamálosok kezelése és a beérkezett folyóiratok listás köröztetése.<sup>49</sup>

Még elég nagy problémát jelentett a Voyager megfelelő működéséhez a gépi háttér biztosítása. Maga a rendszer egy SUN Enterprise 3000 szerveren futott és akár 1000 felhasználó is használhatta egy időben.<sup>50</sup> A probléma forrása a munkaállomások voltak. Többségük nem volt alkalmas a Voyager futtatására. Kezdetben 25 gépen működtek az egyes modulok. A rendszer internetes keresőfelületét több gépen is el lehetett érni.<sup>51</sup> Ez a szám az év végére 70-re emelkedett, de ebből 50 gép a feldolgozást és a kölcsönzést segítette. Az olvasókra 20 gép jutott hét szolgáltató helyen. Ez a helyzet azért volt szomorú, mert eközben Debrecenben és Szegeden már teljesen kiépült a Voyager rendszer megfelelő minőségű gépi háttérrel. A Pécsi Egyetemi Könyvtár a nagy átlaghoz képest eléggé le volt maradva. Sajnos az anyagi problémák nagy hatással voltak az informatikai fejlesztésekre. A helyzet nem sokat változott 1999-re, amikor is a Voyager magyar adaptált verziója, a Corvina került használatra.

<sup>48</sup> Voyager. Integrált könyvtárautomatizálási program. [S. I.]: [Dataware Kft], [199?]. 18 p.

<sup>49</sup> Gyüre Péter – Koltay Klára: Voyager – mire használható egy integrált könyvtári rendszer? In: Tudományos és Műszaki Tájékoztatás. Bp.: BME OMIKK. 1997, 44. évf. 3. sz. 108 p.

<sup>50</sup> Bérdi György – Sonnevend Péter: A JPTE Könyvtár számítógépes rendszerének és szolgáltatásainak fejlesztési terve. Előterjesztés a JPTE Szenátus 1997. decemberi ülésére. In: Pécsi könyv- és infótár. 1997, 2. évf. 8. sz. 3 p.

<sup>51</sup> Bérdi György: Integrált könyvtári rendszer a pécsi Egyetemi Könyvtárban. In: Pécsi könyv- és infótár. 1997, 2. évf. 4 sz. 7 p.

## 6, Corvina könyvtári integrált rendszer

A Dataware Kft üzemeltette a Voyagert, de mivel a szoftver az amerikai könyvtárak struktúrájára épült, felmerült az igény egy magyar nyelvű, magyar könyvtári rendszeren alapuló programra. A változtatások olyan mértékűek voltak, hogy szinte az egész rendszer átalakult, így úgy döntöttek saját nevet kap.

Pécssett leginkább az „Új Voyager”-ként emlegetett rendszert és először kölcsönzői modulja került használatba. Mielőtt újra beiratkozhattak volna az olvasók a Corvinába, a régi rendszerbeli tartozásukkal kellett elszámolni. Igyekeztek minél hamarabb lezárni az előző programot, mert kiderült, hogy a szoftver nem tudja kezelni a 2000. évet. Kölcsönzéskor tapasztalták is a könyvtárosok, hogy bár ad lejáratí határidőket a program, de dátumváltás után egyszerűen megzavarodott a rendszer.

A Corvina programcsomag ugyanúgy moduláris felépítésű és Unix alapú központi szerveren fut, mint elődje. A hagyományos modulokon kívül lehetőség van további bővítésekre. Ilyen kiegészítő funkciók még a raktári kérések kezelése, SMS és/vagy email küldés, internetes ügyintézés, számlakészítés.<sup>52</sup> A Corvina az Oracle adatbázis-kezelő programot használja és moduljai Java programozási környezetben készültek. A rendszer egyik nagy vonzereje a szabványos kommunikáción alapuló nyitottsága. Ezzel a Corvinát használó rendszerek átjárhatóvá váltak. A Corvina a USMARC szabványt és a Z39.50-es szabványcsaládot használja, de a HUNMARC-ot is tudja kezelni.<sup>53</sup>

A rendszer összesen hét modulból épül föl. A hagyományosokon (kölcsönző, katalogizáló, gyarapítási, folyóirat, kereső és statisztikai) kívül kiegészül még a rendszeradminisztrációs modullal.<sup>54</sup> Ugyanúgy, mint a Voyagerben, itt is az alapkörnyezet és a funkciók hasonlóak a modulokban. A Corvina rendszer egyik leggyakrabban használt modulja az OPAC. A rendszer igazodik a felhasználói igényekhez és a keresés megkönnyítése érdekében különböző keresőfelületeket (olvasói, webes, és könyvtárosi kereső) kínál. Ám lehetőség van saját felület szerkesztésére is. Ezekre azért van szükség, hogy a felhasználó a legváltozatosabb kereső kérdéseket is feltehesse. Az OPAC modul egyik nagy újítása, hogy nemcsak egy, hanem több katalógusban is kereshetünk egyszerre.<sup>55</sup>

A kölcsönzési modul követi elődjét a „vonalkódok játékaival”. A funkciók tekintetében a rendszer nem változott, továbbra is a kölcsönzés, visszavétel, hosszabbítás, előjegyzés és az olvasói nyilvántartás kezelése maradt a feladata. A modul egyik újdonsága, hogy azon intézmények számára, amelyek egymástól távol lévő telephellyel rendelkeznek – pl.: fiók- vagy tanszéki könyvtárhálózat – lehetőség van kölcsönzési helyek megadására, amelyek külön névvel, állománnyal, címmel, e-maillal és nyitvatartással rendelkeznek. Ez azt jelenti, hogy van egy közös olvasói nyilvántartás, de az olvasóknak külön be kell iratkozni a kölcsönzési helyekre. A vonalkódok tekintetében ez annyival lesz komplikáltabb, hogy az

<sup>52</sup> Corvina Integrált Könyvtári Rendszer Ismertető. Bp.: e-Corvina Informatikai Szolgáltató Kft., [2006]. 4 p.

<sup>53</sup> Bakonyi Géza: VOCAL – a Corvina könyvtárak osztott katalogizálási rendszere. In: Könyvtári Figyelő. 1999. 45. évf. 2. szám. 261 p.

<sup>54</sup> Corvina Ismertető. [S.I.]: [S.N.], [200?]

<sup>55</sup> Körmöczy Rita: Corvina 4. OPAC Kézikönyv. Szeged: [S. N.] , 2006. 6 p.

olvasó szempontjából lesz egy olvasói azonosítója, amelyet használni tud azokon a helyeken, ahova beiratkozott. Ezeket az azonosítókat a program a kölcsönzési helyen érvényes kóddá fordítja le. Így a rendszer szempontjából az olvasó viszont annyi vonalkóddal fog rendelkezni, ahány helyre beiratkozott.<sup>56</sup>

A rendszer érdekessége, hogy kezelni tudja a felszólításokat. Olvasótípusonként beállíthatjuk, hogy adott türelmi idő lejárta után a rendszerben szereplő címre elküldje a sürgetést, amely elektronikus, nyomtatott vagy SMS formájában is történhet. A rendszer egyik nagy újdonsága az adatbázis-kapcsolat nélküli, azaz offline kölcsönzése. Ez azért fontos funkció, mert bármikor akadhat valamilyen hálózati hiba, de így továbbra is ki lehet szolgálni az olvasókat. Ebben a formában az alapkölcsönzési műveleteket (beiratkozás, kiadás, visszavétel, hosszabbítás) lehet végrehajtani, amelyeket a rendszer rögzít. Ezeket pedig, amint ismét van kapcsolat fel kell tölteni az adatbázisba.<sup>57</sup>

A szerzeményezési modul - ugyanúgy, mint elődje, - a rendeléseket kezeli, ezen kívül itt zajlanak le az állományasztási, -ellenőrzési és -gyarapítási munkafolyamatok. Az állományellenőrzés annyiban egyszerűsödik, hogy elég a dokumentumok vonalkódját beolvasni, amikről így bejegyzés készül. Ezekben benne lesz a példány vonalkódja, és hogy melyik napon került ellenőrzésre. Majd a bejegyzések segítségével a rendszer létrehoz egy leltárhiany-listát, amiből később a könyvtárosok törlési-jegyzéket készíthetnek. A pénzügyi helyzet átlátása érdekében a könyvtárak különböző költségkereteket állíthatnak be, amelyek között szétszthatják a forrásokból bejövő összeget. Lehetőség van az egyes költségkeretek pontos adatainak átvizsgálásán kívül az összes adat megtekintésére. Így naprakészek lehetnek a könyvtárak az anyagi helyzetüket illetően.<sup>58</sup>

A folyóirat modulban nincsenek nagy változások. Továbbra is kezeli a folyóiratokat, a reklamálásokat és köröztetési listákat készíthetünk. Annyi a különbség, hogy a rendelés során a gyarapítási moduldal együttműködve vagy esetenként részeként végzik a feladatokat. Ez úgy történik, hogy külön költségvetési keretet rendelnek a folyóiratokhoz és a jogosultsági rendszer segítségével csak az ehhez kapcsolódó szerzeményezéseket végezhetik el. Ezen kívül a folyóirat moduldal a kötetzeti munkákat nyomon követhetjük és selejtezési jegyzék készíthető.<sup>59</sup>

Általános probléma volt Központi Könyvtárban továbbra is az informatikai fejlesztések anyagi háttérének biztosítása. A legnagyobb probléma az elavult géppark volt, amely nélkül a rendszer nem igazán tudott rendesen működni vagy épp lassan, akadozva. Ráadásul a fejlesztők az x-terminál alapon nyugvó programot Java felületűre írták át, majd 2002-ben az Ingres-ről a megbízhatóbb ORACLE adatbázis-kezelőre cserélték le. Így alakult ki az a szituáció, hogy a PTE könyvtáraiban a Corvinának három verzióját használták. 2003-ban úgy nézett ki a helyzet, hogy a volt JPTE egységekben a X-terminálos verzió Ingres adatbázis-kezelővel, az IGYFK-ban az X-terminálos, Kaposváron a Java-s Ingres-szel és az ÁOK-n a Java-s ORACLE adatbázis-kezelővel volt alkalmazásban a rendszer. A JPTE és az ÁOK az

<sup>56</sup> Corvina Integrált Könyvtári Rendszer Ismertető. Bp.: e-Corvina Informatikai Szolgáltató Kft., [2006]. 10-11 p.

<sup>57</sup> Corvina Integrált Könyvtári Rendszer Ismertető. Bp.: e-Corvina Informatikai Szolgáltató Kft., [2006]. 14 p.

<sup>58</sup> Corvina Integrált Könyvtári Rendszer Ismertető. Bp.: e-Corvina Informatikai Szolgáltató Kft., [2006]. 15-16 p.

<sup>59</sup> Corvina Integrált Könyvtári Rendszer Ismertető. Bp.: e-Corvina Informatikai Szolgáltató Kft., [2006]. 18 p.

elérhető összest, míg Kaposváron és az IGYFK-n csak a PAC (keresés), CIRC (kölcsonzó) és CAT (katalogizáló) modulok alkalmazták. Az ACQ-t (beszerzés) és a SER-t (folyóirat) egyik egységben sem használták (a JPTE-n az ACQ nehézségei miatt, az ÁOK-n pedig a beüzemelési gondok miatt). A fejlesztők nem kívánták a régi szoftverrel foglalkozni, így az X-terminálos, Ingres-es Corvina rendszer fejlesztése befejeződött.<sup>60</sup> Ebből a vegyes egyvelegből adódóan és a fejlesztések végével felmerült az új verzióra való áttérés és az egységesítés kérdése. A problémát a továbbiakban is a pénzügyi háttér jelentette. Végül arra a megoldásra jutottak, hogy szépen lassan biztosítva a megfelelő háttérrel mindenhol áttérnek az új verzióra.

Ennek lépései elsősorban a géppark felfejlesztése volt, majd az ORACLE licenszdíját és a nyomkövetési díjat is kifizették. A könyvtári hálózat tagjai folyamatosan áttértek az új adatbázis-kezelőre, ebből az utolsó 2005-ben az IGYFK volt.<sup>61</sup>

Végül egy tesztadatbázison való kipróbálás után 2004 nyarán használatba került az új Corvina integrált rendszer, ám nem minden probléma nélkül. Az adatbázis áttöltése során rengeteg hibás authority rekord jött létre, amiket egyenként, kézi úton, egyedi kezeléssel lehetett csak kijavítani.<sup>62</sup> Öröm az örömben, hogy az egyetem biztosította a napi frissítésű vírusvédelmet.<sup>63</sup> 2005-re alakult ki az a helyzet, hogy bár a legtöbb egységben a Corvina rendszer új verziója került használatba, de voltak olyan helyek, ahol még mindig kézi kölcsonzás zajlott.<sup>64</sup> Így a Központi Könyvtár Számítógépesítési Osztályra várt a feladat, hogy valamennyi egységben bevezessék a Corvina valamennyi modulját, ami szerencsére mára már megvalósult.

A Corvinát rengeteg jeles intézmény alkalmazza mind a mai napig. Köztük a legkiemelkedőbbek: a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár; a Debreceni, a Szegedi és Pécsi Egyetemi Könyvtár és a Csorba Győző Megyei - Városi Könyvtár.

<sup>60</sup> Bérdi György: A Corvina integrált rendszer fejlesztésének kérdései. Pécs: [S.I.], 2003. 1 p.

<sup>61</sup> Bérdi György: Informatikai fejlesztések 2000 és 2005 között a PTE könyvtárában. Pécs: [S.I.], [2005]. 1 p.

<sup>62</sup> Bérdi György: A Számítógépesítési Osztály feladatai 2006-2010 között. Pécs: [S.I.], 2005. 2 p.

<sup>63</sup> Bérdi György: Osztálybeszámoló 2005. Pécs: [S.I.], 2006. 8 p.

<sup>64</sup> Bérdi György: A Számítógépesítési Osztály feladatai 2006-2010 között. Pécs: [S.I.], 2005. 2 p.

## 7, Dél-Dunántúli Regionális Könyvtár és Tudásközpont

A jövőre vonatkozóan hamarosan elkészül az EKF keretein belül megvalósuló Dél-Dunántúli Regionális Könyvtár és Tudásközpont. Ebbe az épületbe a Központi Könyvtáron kívül a Megyei, a Városi és az ÁJK-KTK kar könyvtára fog még beköltözni. Már egy ideje zajlanak az előkészületek a könyvtárakban és ezekről az Univ Pécs folyamatosan tájékoztatja is a nagyközönséget.

Például a Városi és Megyei könyvtár is áttért már a Corvina rendszer használatára. Mára már állományukat egyesítve a két intézmény egy név alatt működik tovább: Csorba Győző Megyei – Városi Könyvtár. A Pécsi Tudományegyetem Könyvtárában megtörtént az állományrevízió és jelenleg is zajlik a dokumentumok átcímkezése. Márciusban elvégezték a könyvtárak adatbázisainak egy próba összetöltését, amelynek célja a hibák kiszűrése volt. A szerződés szerint az épület befejezésének a határideje 2010. június. 23.<sup>65</sup> Az új intézmény vezetése januárban aláírta a Tudásközpont szolgáltatásintegrációs koncepcióját, amely két év kompromisszumokkal teli munkájának az eredménye. A dokumentum szerint a Tudásközpontban a kiadványok nagy tudományterületenként szétosztva külön termekben lesznek. A cél az, hogy az olvasónak ne tűnjön föl, melyik könyvtár tulajdonában lévő könyvet veszi ki. Így elkezdődött a költözés előkészítése. Nemrég érkezett meg a rádiófrekvenciás könyvazonosító rendszer kiépítéséhez szükséges eszközök is. A központban a legújabb RFID rendszer fog működni, amely több szempontból is jelentős lépésnek számít.<sup>66</sup> Maga a rendszer egy rádiófrekvencián alapuló automatikus azonosításra használt technológia, amelyhez szükség van RFID címkékre és olvasói eszközökre. A címkékre a könyvekre vonatkozó adatokat töltik fel, és az elmélet szerint, ha elmegy a felhasználó egy könyvvel egy olvasó egység mellett (ez úgy néz ki, mint egy riasztókapu), akkor a rendszer azonosítja a dokumentumot. Így nyomon követhetővé válnak a kiadványok és kevesebb lesz a lopás is, mert teljesen mindegy, hogy táskába vagy mappába rejtjük-e el. A kereskedelemben, a szállítmányozásban, és már az uszodákban is alkalmazzák az RFID-t megbízhatósága és könnyen kezelhetősége miatt.<sup>67</sup> Így az informatikusokra vár a feladat, hogy felszereljék a dokumentumokat. A Corvina rendszer nagyon jól kezelni tudja a RFID eszközöket. A kölcsönzői modulban nem voltak nagy változások, csak egy RFID gombbal bővült a felület. Maga a kölcsönzés gyorsabb lesz és a papír alapú olvasói kártyákat is le fogják cserélni műanyagra. Az olvasójegy olyan lesz, mint egy bankkártya, bár még nem született megegyezés a kinézetéről.

Rengeteg kérdés kering még a levegőben a Tudásközpontot illetően, és sok választ csak a működés során fogunk megkapni. Mindezek ellenére úgy érzem a könyvtár méltó helyet talált magának. Bár szerintem a Széchenyi téren is hangulatos volt – kivéve az építkezésből

<sup>65</sup> Dél-Dunántúli Regionális Könyvtár és Tudásközpont. Adatok.

[http://pecs2010.hu/Home/Beruhazasok/del\\_dunantuli\\_regionalis\\_konyvtar/adatok](http://pecs2010.hu/Home/Beruhazasok/del_dunantuli_regionalis_konyvtar/adatok) (2010. április. 17.)

<sup>66</sup> Kasza Szabolcs: Szeptembertől Tudásközpont. In: Univ Pécs. 2010. 11. évf. 5. sz. 1 p.

<sup>67</sup> Papp Géza Bálint: Rádiófrekvenciás azonosító rendszerek és alkalmazási lehetőségeik. Internet:

<http://www.pyramid.hu/Pyramid/RFID/RFID.htm> (2010. április. 19.)



származó kellemetlenségeket -, de most egy impozánsabb, tágasabb és több lehetőséget rejtő épületben folytathatják tovább, amihez Sok Sikert Kívánok!

**8, Irodalomjegyzék:**

- BAKONYI Géza – Drótos László – Kokas Károly: *Navigáció a hálózaton*. Bp., Információs Infrastruktúra Fejlesztési Program, 1994.
- BAKONYI Géza – Kokas Károly: *Könyvtári Integrált rendszerek és hazai alkalmazásuk*: Hazai Körkép. Szeged: Művelődési és Közoktatási Minisztérium, 1996.
- BAKONYI Géza: *VOCAL – a Corvina könyvtár osztott katalogizálási rendszere*.  
[http://www.ki.oszk.hu/kf/kfarchiv/1999/2/bakonyi\\_h.html](http://www.ki.oszk.hu/kf/kfarchiv/1999/2/bakonyi_h.html) (2009. május. 5.)
- BÉRDI György: *A Corvina integrált rendszer fejlesztésének kérdései*. Pécs: [S.I.], 2003.
- BÉRDI György: *Informatikai fejlesztések 2000 és 2005 között a PTE könyvtárában*. Pécs: [S.I.], [2005].
- BÉRDI György: *Integrált könyvtári rendszer a pécsi Egyetemi könyvtárban*. In: Pécsi könyv- és infótár, 1997. 2. évf. 4. sz., p. 7.
- BÉRDI György – Sonnevend Péter: *A JPTE Könyvtár számítógépes rendszerének és szolgáltatásainak fejlesztési terve. Előterjesztés a JPTE Szenátus 1997. decemberi ülésére*. In: Pécsi könyv- és infótár, 1997. 2. évf. 8. sz., p. 2–4.
- BOGÁTHYÉNÉ Hasznos Éva: *Beszámoló az Olvasószolgálat és tájékoztató osztály munkájáról 1999-ben*. Pécs: [S.I.], [2000].
- BOGÁTHYÉNÉ Hasznos Éva: *Felkészülés a Voyager kölcsönző moduljának használatára*. In: Pécsi könyv- és infótár, 1997. 2. évf. 6. sz., p. 3–5.
- BOKRÉTAÜNNEPSÉG a pécsi tudásközpontál.  
<http://www.lib.pte.hu/main.php?menu=news&article=konyvtarrol/hirek.php>  
(2010. április 18.)
- CORVINA *Integrált Könyvtári Rendszer Ismertető*. Bp.: e-Corvina Informatikai Szolgáltató Kft., [2006].
- CORVINA *a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtárban*. In: M.nemz. Telecomputer mell. 1999. szept. 20. 2. p.
- DÉL-Dunántúli Regionális Könyvtár és Tudásközpont. Adatok.  
[http://pecs2010.hu/Home/Beruhazasok/del\\_dunantuli\\_regionalis\\_konyvtar/adatok](http://pecs2010.hu/Home/Beruhazasok/del_dunantuli_regionalis_konyvtar/adatok)  
(2010. április 16.)
- ESZENYINÉ Borbély Mária: *A Magyarországon alkalmazott könyvtári szoftverek értékelése a többtényezős döntéshozatal módszerével*. In: TMT. Bp.: BME OMIKK. 2003. 50. évf. 3. sz., p. 100–117.
- EURÓPA Kulturális Fővárosa.  
[http://pecs2010.hu/Home/Pecs\\_a\\_hatartalan\\_varos/europa\\_kulturalis\\_fovarosa](http://pecs2010.hu/Home/Pecs_a_hatartalan_varos/europa_kulturalis_fovarosa)  
(2010. április 18.)
- GYÜRE Péter – Koltay Klára: *Voyager – mire használható egy integrált könyvtári rendszer?*  
In: TMT. Bp.: BME OMIKK. 1997. 44. évf. 3. sz., p. 102–108.
- HERÉNYI István: *A szöveges adatbázis-kezelés és a BRS/Search*. In: Könyvtári Figyelő. 1992. 38. évf. 4. sz. 654–659 p.
- KERTÉSZ András: *A Voyager integrált könyvtári rendszer*. In: Könyvtári Figyelő, 1993. márc., 3. évf. 1. sz. p. 22–30.

- KÖRMÖCZY Rita: *Corvina 4. OPAC Kézikönyv*. [http://www.bibl.u-szeged.hu/bibl/feld/marc/opac\\_manual.htm](http://www.bibl.u-szeged.hu/bibl/feld/marc/opac_manual.htm) (2010. április. 15.)
- LAMMERT, D.: Extending the role of the corporate library: corporate databases applications using BRS/SEARCH software. In: *Databases Magazine*, Aug. 1993, Vol. 16, Issue 4, 45-52 p.
- PUSZTAI Jánosné: *Retrospektív konverzió a pécsi Egyetemi Könyvtárban*. In: *Pécsi könyv- és infótár*, 1997. II. évf. 4 sz., p. 5–6.
- SZEGEDI Tudományegyetemi Könyvtár története. [http://ww2.bibl.u-szeged.hu/index.php?option=com\\_content&task=view&id=25&Itemid=117](http://ww2.bibl.u-szeged.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=25&Itemid=117) (2010. április 18.)
- SUHAJDÁNÉ Óvári Terézia – Bogárdi János: *Féléves pécsi utazás a Voyager-rel*. In: *Pécsi könyv- és infótár*, 1997. II. évf. 6. sz., p. 2–3.
- VOYAGER. *Integrált könyvtáruautomatizálási program*. [S. I.]: [Dataware Kft], [199?].
- VOYAGER *integrált könyvtári rendszer. Kölcsönzés referencia kézikönyv*. [S. I.] : [Dataware Kft], [199?].

## **Lendvai Tamás- Artner Zsuzsa- Rill Fanni: A „Sorsfordító – Sorsformáló” munkaerő-piaci program működése a re-integráció és a vidékfejlesztés tükrében**

*Lendvai Tamás, egyetemi gyakornok, PhD hallgató, Artner Zsuzsa egyetemi hallgató, Rill Fanni, egyetemi hallgató*

*Lendvai Tamás, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, Gazdaság- és Munkatudományi Intézeti Tanszék, Artner Zsuzsa, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, Rill Fanni, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar*  
*Lendvai Tamás, Artner Zsuzsa, Rill Fanni, 7633, Pécs Szántó Kovács J. u. 1/B +36 72 501-500/2501*

***Kulcsszavak: re-integráció, vidékfejlesztés, munkaerő-piaci program, mezőgazdaság, felnőttképzés***

### **Abstract**

A Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ és a Diófa Konzorcium által fenntartott „Sorsfordító – Sorsformáló” elnevezésű munkaerő-piaci program a vidéken élő, agráriumban elkötelezetten dolgozni kívánó tartósan munkanélküliek számára biztosít képzési és támogatott foglalkoztatási lehetőséget. Alapvető célként került meghatározásra a speciális szakképzettség és munkagyakorlat elsajátításával megalapozott hosszútávú elhelyezkedés, melyről írni szeretnénk.

### **The working of the „Fate-turning – Fate-forming” labour market program in the mirror of the reintegration and rural development**

*Lendvai Tamás, university intern, PhD student, Artner Zsuzsa university student, Rill Fanni, university student*

*Lendvai Tamás, University of Pécs Faculty of Adult Education and Human Resources Development, Institute of Human Resources Development, Department of Economic and Labour*

*Artner Zsuzsa, University of Pécs Faculty of Adult Education and Human Resources Development, Rill Fanni, University of Pécs Faculty of Adult Education and Human Resources Development*

*Lendvai Tamás, Artner Zsuzsa, Rill Fanni, 7633, Pécs Szántó Kovács J. u. 1/B +36 72 501-500/2501*

***Keywords: reintegration, rural development, labour market program, agriculture, adult education***

## 1, Introduction

In this thesis we would like to write about this exclusive labour market and rural development program. We suppose that this concept is very important, because it could multiply - in one year - the number of the coated jobless people. We think that other regions could successful adapt it.

## 2, The abstract of the content

The program is running under the supervision of South-Transdanubian Regional Labour Center(STRLC). The constructor is the Walnut Tree Consortium. The main aim of this program is the develop of the local society by give more job opportunity to the person in need. The secondary goal is upgrade the economy of the micro-regions. In the first turn was involved the Tamási and Bonyhádi Micro-area. This concept has two integrate foundation, or value principle: (1.) adult education; (2.) supported employment. In the case the student after the one year education can take an successful exam, he/she can take part in the employment for one year. After it, if he could work efficiently he/she can enter into a labour contract. The first part(education) of this program is closed. In this thesis we would like make the analysis of this labour market program. We used the databank of the Public Employment Service and the South-Transdanubian Regional Labour Center. Moreover we used the formal and informal dialogs, conversations and discursions with STRLC.

## 3, The abstract of the results

In this research we can see clearly the development and evolution of "Fate-turning – Fate-forming" program. We wanted to show the good elements of this program, and selections of the first micro areas(Tamási and Bonyhádi) and villages. We tried to give an answer to the reason why this settlements beinged choose, because their situations were not very bad. After all we show the reflections and critiques of the STRLC and Walnut Tree Consortium.

## 4, Bibliography

- South-Transdanubian Regional Labour Center, calling of tender 2008, available: [http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk\\_palyazatifelhivas\\_081020.pdf](http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk_palyazatifelhivas_081020.pdf) (2010. V. 21.)
- South-Transdanubian Regional Labour Center, "Fate-turning – Fate-forming" program description 2009, available: <http://www.ddrmk.hu/?id=20&subid=0&parent=2> (2010. V. 21.)
- South-Transdanubian Regional Labour Center, Tamási Branch Office Note 2009, elérhető: <http://www.ddrmk.hu/documents/sorsfordito/dok/tamasi/1.pdf> (utolsó hozzáférés: 2010. V. 21.)

- Dr. G. FEKETE Éva szerk.: A tartós munkanélküliség kezelése vidéki térségekben, MTA Regionális Kutatások Központja, Vidékfejlesztési Műhely, Miskolc-Pécs, 2002,
- GLATZ Ferenc: Új vidékpolitika. Párbeszéd a vidékért, MTA Társadalomkutató Központ, Budapest 2008

## **A „Sorsfordító – Sorsformáló” munkaerő-piaci program működése a re-integráció és a vidékfejlesztés tükrében**

*Lendvai Tamás, egyetemi gyakornok, PhD hallgató, Artner Zsuzsa egyetemi hallgató, Rill Fanni, egyetemi hallgató*

*Lendvai Tamás, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, Gazdaság- és Munkatudományi Intézeti Tanszék, Artner Zsuzsa, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, Rill Fanni, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar*  
*Lendvai Tamás, Artner Zsuzsa, Rill Fanni, 7633, Pécs Szántó Kovács J. u. 1/B +36 72 501-500/2501*

***Kulcsszavak: re-integráció, vidékfejlesztés, munkaerő-piaci program, mezőgazdaság, felnőttképzés***

### **1, Bevezetés**

Jelen publikációban a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ és a Diófa Konzorcium közös együttműködésében megvalósuló speciális, az országban egyedülálló munkaerő-piaci program re-integrációs és vidékfejlesztési vonatkozásait kívánjuk ismertetni a lezárt I. szakasz tükrében. A „Sorsfordító – Sorsformáló” program a Dél-dunántúli régióra vonatkozik, s elsősorban a sajátos helyzetüknél fogva tartósan munkanélküliek számára kíván segítséget nyújtani a munka világába történő visszavezetésük, egy jobb élet megvalósítása érdekében. A cikk megírása valós problémán alapul, s elsődleges célja egy, az ország más kistérségei számára is adaptálható eljárás megismertetése a tudományos közvéleménnyel. Szándékunk alapját a program eddigi működésének jelentősége adja, melynek keretén belül az eredeti két tolnai kistérség, és mintegy harminc bevont tartósan munkanélküli után – jelenleg – regionális szinten további hat kistérség és összesen kétszázhuszonöt tartósan munkanélküli beléptetésére került sor. Kérdésként merül fel, hogy az erősen felfelé ívelő, kvázi exponenciálisnak tekinthető tendencia a jövőben is folytatódni fog-e?

A program monitorozásában, kutatásában, támogatásában a Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar teljes mértékben elkötelezett, a DDRMK és a Diófa Konzorcium mindenkori segítségében érdemi szerepet játszik. Karunkon, az Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet igazgatójának, Dr. habil. Nemeskéri Zsolt támogatásával, az EEFI egyetemi gyakornokának, Lendvai Tamás vezetésével szeminárium és kutatócsoport keretén belül a hallgatók is bevonásra kerülnek a munkaerő-piaci kezdeményezés kutatásába,

támogatásába. Legnagyobb gyakorlati eredménynek tekintjük, hogy több hallgatónk is részt vett a program II. és III. szakaszának kiválasztási folyamatában, és a szereplőkkel való kapcsolattartásban. Ezen túlmenően hallgatóink részt vállaltak a konferencia-előadások megtartásában és tanulmányok, publikációk készítésében. Jelenleg az eddigi folyamatok kiértékelésén, az adatok feldolgozásán, rendszerezésén dolgozunk, és az ezekből levont, szintetizáló eredményeket kívánjuk ismertetni.

Hipotézisünk szerint a munkaerő-piaci program céljai relevánsak, azonban a hosszú távú célok megvalósítása érdekében - a folyamatos visszacsatolások során felhalmozott információk segítségével – finomítani kell a képzési és foglalkoztatási folyamatokon. Azon túlmenően, hogy a program I. szakaszának főbb vonatkozásait és a pályázat koncepciórendszerét ismertetnénk, szeretnénk megvizsgálni, hogy az I. szakasz képzési részének lezárásával a DDRMK és Diófa Konzorcium tagjai miként értékelik a program működését.

## 2, Tartalmi kifejtés

A kutatási terület elvi-elméleti háttérében gyakorlatilag Magyarország munkaerő-piaci problémái, keresleti – kínálati rendszerének szélsőséges anomáliái helyezkednek el, valamint a helyzetet pozitív irányba előmozdítani kívánó megoldási kísérletek közül az agrárium keretében működő folyamatok. A tanulmány egészét, értelmezési keretként - a jellemzően mezőgazdasági területen - tartós munkanélküliek magas arányának jelenléte, ezen belül is az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők elhelyezkedési nehézségeinek értékelése fogja át. A problémakört a tárgyalt munkaerő-piaci program hatóköre alapján a Dél-dunántúli Régió tükrében ismertetjük. Az értelmezés alapjának tekinthető adatokat az Állami Foglalkoztatási Szolgálat adatbázisából használtuk fel. Kutatásunkban a munkaerő-piaccal összefüggésbe hozható valamennyi számadat, és saját készítésű ábrák a DDRMK honlapján keresztül az ÁFSZ információforrásából származnak. A munkaerő-piaci adatok értelmezése elsősorban a 3.2-es Munkaerő-piaci háttér elnevezésű koherensnek tekinthető egységben jelenik meg. Az adatok feldolgozását, és értékelést saját szempontok alapján valósítottuk meg, azonban a világgazdasági válság és a tartósan munkanélküliek közötti összefüggés vizsgálata során figyelembe vettük Szőke Istvánnak, a DDRMK szakmai igazgatójának véleményét.

A tanulmány további részében található megállapítások alapjának a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ szakemberei és a Diófa Konzorcium partnerei felől származó adatok játszanak szerepet. Az információk egy része elérhető a DDRMK honlapján, más része azonban a személyes megfigyeléseink segítségével kerülhetett ismertetésre. A interneten közzé tett adatok nyilvánosak, alapvetően a pályázatra, a program működésére, céljaira vonatkoznak. A megfigyelés segítségével gyűjtött gondolatok hozzáférése limitált, meghatározóan a zártkörű tárgyalások és személyes megbeszélések során kerültek a felszínre. Az utóbbi esetben az anonimitásra kiemelten figyeltünk. Mind két forrás permanensen jelen van a tanulmányban, mégis az utolsó értékelő, következtető fejezetben megjelenő kritikák a határolt elérhetőségű forrásokból származnak. A pályázat részletes ismertetésén túlmenően feladatnak tartottuk megindokolni, hogy az első szakaszban miért az a hat település vett részt,

s miért nem mások. Ezt különösen fontos értékhozzáadásnak tekintjük, ugyanis a pályázatban erre utaló indoklás nem található, azonban figyelembe véve a munkaerő-piaci helyzetüket, kiválasztásuk érdekes kérdéseket vet fel.

Gyakorlatilag ezen három rész – munkaerő-piaci áttekintés, területek kiválasztása, a pályázati kiírás, és a program első szakaszának bennfentes értékelése – alkotja a tanulmány érdemi egységét. Mindenesetre fontosnak tartottuk, hogy a mezőgazdasági alapon működő foglalkoztatás elősegítését lehetőségünk legyen elhelyezni a vidékfejlesztés általános dimenziójában. Ennek érdekében a publikáció első részében másodlagos irodalmak segítségével röviden kiemeljük azon lényeges gondolatokat, melyek nélkül nem, vagy csak részben lenne értelmezhető a munka további gondolatmenete. Az általános rész elkészítéséhez mindenek előtt Glatz Ferenc könyvét<sup>68</sup>, valamint Dr. G. Fekete Éva szerkesztésben megjelenő tanulmánykötetét<sup>69</sup> vesszük segítségül.

Végül szeretnénk hangsúlyozni, hogy jelen tanulmányunkban az eredeti pályázat alapján megvalósuló – és a képzési részét lezártnak tekinthető - I. szakaszt kívánjuk ismertetni, s ebből következtetéseket levonni. A II. és III. szakasz egy későbbi publikációban kerül feldolgozásra.

### 3, Sorsfordítás

#### 3.1, A vidékfejlesztés indokoltsága

Ahhoz, hogy a vidékfejlesztés problematikáját megközelíthessük, először a vidék fogalmának tisztázásával kezdenénk. Ugyanis ahogy a magyar társadalomban, úgy a magyar vidékfejlődésben is találkozhatunk a nyugatitól eltérő sajátosságokkal. Ebből kifolyólag a „vidék” fogalma is más jelentést kap egyes értelmezésekben. Az Európa Unión belül kétféle fogalom meghatározással találkozhatunk, amelyek nem fedik le egymást. Az egyik megközelítés a helyi foglalkozásból indul ki, így vidéknek minősül az a terület, ahol az ott élők többsége mezőgazdasággal, erdészettel, halászattal foglalkozik. Témánkhoz szorosabban köthető a területfejlesztésben használt „vidék” fogalma. Ez a megközelítés a népsűrűséget illetve az egy településen élők számát veszi alapul. Akkor minősít egy területet vidéknek, amennyiben a népsűrűség eléri a 100 fő/km<sup>2</sup>-t. „Vidékies” településnek pedig e fogalom alapján a 10.000 lakos alatti területek számítanak. Fogalmunk értelmezéséhez tartozik az is, hogy míg nyugaton „vidékinek” lenni egyenlő „nem a városban lakni”. Magyarországon ezzel szemben a sajátosságainknak megfelelően egy civilizáltsághoz, viselkedéshez kötődő értelmezés is társul. Mivel Kelet-Közép-Európában nem történt meg a vidéki társadalom olyan eredményes felzárkózása mint nyugaton, nálunk a vidéken élőkéről általánosságban elmondható, hogy rosszabb körülmények közt élnek, s így az említett értelmezés egy negatív árnyalatot kap. 70

68 Glatz Ferenc: Új vidékpolitika. Párbeszéd a vidékért, MTA Társadalomkutató Központ, Budapest 2008

69 Dr. G. Fekete Éva szerk.: A tartós munkanélküliség kezelése vidéki térségekben, MTA Regionális Kutatások Központja, Vidékfejlesztési Műhely, Miskolc-Pécs, 2002

70 Glatz Ferenc: Új vidékpolitika. Párbeszéd a vidékért, MTA Társadalomkutató Központ, Budapest 2008, 57-58 o.



Számos érv szól amellet, hogy miért fontos hangsúlyt fektetni a vidék szerepére. Magyarország éghajlata és természeti adottságai mindig is kedveztek a mezőgazdasági munkának, ezt mi sem igazolja jobban, mint az, hogy évszázadokon át a lakosság túlnyomó része mezőgazdasági munkából élt meg. Ezen kívül elmondható az is, hogy a Kárpát-medence – ezen belül is a magyar állam területe – az élelemtermelési körzetek közé tartozik. Egy 2005-ös felmérés kimutatta, hogy Magyarország összterületéből a mezőgazdasági terület aránya 63%.<sup>71</sup>

Ezen adatok igazolják, hogy miért érdemes hazánkban nagy figyelmet fordítani a vidék fejlesztésére, sőt emellett elmondhatjuk azt is, hogy a vidék a XXI. századra az emberi közösség egésze szempontjából egyre kiemelkedőbbé válik. Napjainkban a mezőgazdálkodás alaptevékenységének három célt kell szem előtt tartania az Európai Unió elvárásoknak megfelelően: „1. az egészséges élelem termelését; 2. ipari alapanyagok termelését; 3. környezet-karbantartást”. Ezen kívül már nem csak egyszerűen az élelemtermelés tradicionális helyszínét értjük a vidék alatt, hanem azt a területet is, amely a környezetgazdálkodás illetve az energiatermelés - mint a jövőbe mutató célok - fő helyszíne is. Nem elhanyagolható szempont az sem, hogy amikor az élelem előállításáról beszélünk nem egy egyszerűen értékesíthető, eladható áru megtermeléséről beszélünk, hanem egy olyan tevékenységről van szó, amellyel a mezőgazdasággal egyének országunk kultúráját is ápolják.<sup>72</sup>

Az előző áttekintés után világos, hogy Magyarországon a vidék egy olyan fajta területet képvisel, melynek kihasználásával egyaránt fejleszthető kultúránk, javítható az emberek életvitele, csökkenthető a munkanélküliség, s így az esélyegyenlőtlenség. Kutatásaink során úgy tapasztaltuk, hogy az a nézet, mi szerint a magyar vidék kevésbé civilizált, alacsonyabb életszínvonalat képvisel megállja helyét, azonban ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy le kellene mondanunk az ott élők értékteremtő voltáról. Sőt, a vidéki emberek tapasztalatai, munkája jelentheti Magyarország számára azt a fajta kitörési lehetőséget, amely az élelem megtermelésében, a környezet, illetve a kultúra védelmében játszhat kiemelkedő szerepet. Ezért nagy figyelmet kell fordítanunk a vidékfejlesztés kérdésére.

Az Európai Unió tagállamaként fontos aktív vidékfejlesztő politikát folytatunk. Ugyanis az Unió adta támogatásokhoz akkor tudunk hozzáférni, ha olyan tevékenységeket folytatunk, melyek az Unió aktuális politikájával összhangban állnak. Az Európai Unió 1999-ben az „AGENDA 2000” részeként megfogalmazta azt, hogy a vidékfejlesztés egy sürgető feladattá vált.<sup>73</sup>

A vidékfejlesztés egyik kiemelt és talán az egyik legfontosabb feladata a vidéki tartós munkanélküliség kezelése. A vidék fejlesztése, felzárkóztatása elképzelhetetlen ezen égető probléma figyelembe vétele nélkül. Ezen a ponton el is érkeztünk tanulmányunk központi kérdéséhez, méghozzá ahhoz, hogy hogyan lehet a vidéken élő munkanélkülieket helyben újra munkához segíteni. E probléma megoldására több kezdeményezés is indult, a hazai

71 U. o.: 17-19 o.

72 U. o.: 27 o.

73 U. o.: 33 o.

gyakorlatban ilyen programoknak tekinthetők a következők: szociális földprogram, falugondnoki rendszer vagy a helyi szolgáltatások bővítése.

Az ehhez hasonló programok indítását több tényező is indokolja. Ezen programokkal kapcsolatban az alábbi követelmények fogalmazhatók meg: (1.) a helyi ötleteket olyan módon hagyja kibontakozni, hogy a helyi alkalmazásnak megfelelően minőségi útmutatást biztosítson. (2.) A készpénzben megjelenő anyagi források helyett az a fontos, hogy ez bizonyos szintű tökéletesíthető szellemi és fizikai munkát biztosítsanak. (3.) Ahhoz, hogy ez a helyi kezdeményezés megfelelően működjön, egy olyan helyi szerveződést kell létrehozni, amely képes a menedzseri feladatok ellátására, illetve a külső együttműködő felekkel való kooperációra. (4.) Segítenie kell az önfoglalkoztatóvá válást. (5.) a kezdeményezések során fontos, hogy partneri szinten együttműködjön az önkormányzati vezetőkkel, a civil illetve a vállalkozói réteg is. (6.) Elengedhetetlen fontosságú az a tényező is, hogy ezek a helyi programok ne csak a jelen helyzetre szorítkozzanak, hanem a hosszú távú jövőbeli tervekre építsenek és a program kidolgozásakor ugyanúgy vegyék figyelembe, mint a pillanatnyi érdekeket.<sup>74</sup>

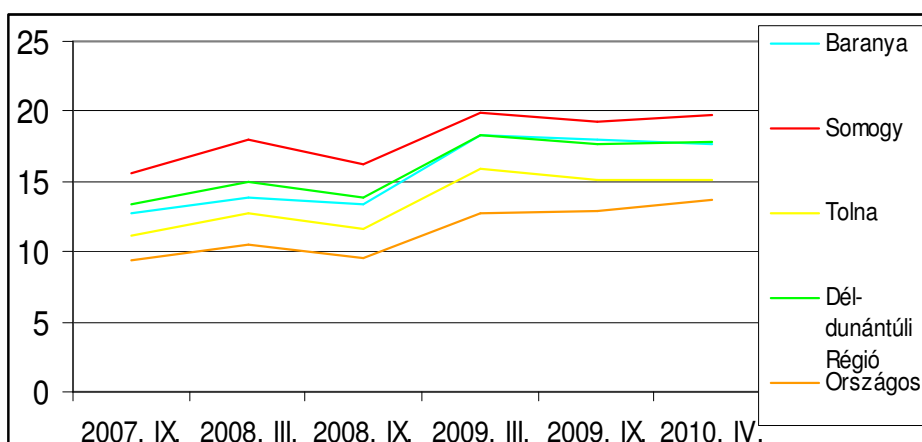
A továbbiakban – a munkaerő-piaci háttér ismertetése után - egy olyan munkaerő-piaci re-integrációs programot szeretnénk bemutatni, amely a tapasztalataink szerint nemcsak hogy megfelel a fent említett követelményeknek, hanem a gyakorlati kutatásaink során beigazolódott, hogy hosszútávon is működőképes.

### 3.2, Munkaerő-piaci háttér

A Dél-dunántúli Régiót alkotó Baranya, Somogy és Tolna megye összesen huszonnégy kistérséget foglal magában, melyek közül mintegy tizenhét sorolható a leghátrányosabb helyzetű kategóriába. A statisztikát szemlélve a legfrissebb adatok alapján világosan láthatjuk, hogy a szóban forgó régió álláskeresői mutatója kedvezőtlenebb, mint az országos átlag. A 2010. április 20-ai ÁFSZ adatai<sup>75</sup> alapján a nyilvántartott álláskeresők aránya a gazdaságilag aktív népességhez a régióban meghaladja a 17,5 százalékot szemben az országos 13,7%-al. A munkaerő- piaci probléma alapját azonban nem az említett pillanatnyi értékben érdemes keresni, sokkalta inkább a munkaerő-piacon való elmaradottságot jelző visszamenőleges középtávú trendvonal alakulásában. Az alábbi grafikonon egyértelműen megjelenik a 2007. szeptember és 2010. április közötti gazdaságilag aktív népességhez viszonyított álláskeresők arányának változása.

74 Dr. G. Fekete Éva szerk.: A tartós munkanélküliség kezelése vidéki térségekben, MTA Regionális Kutatások Központja, Vidékfejlesztési Műhely, Miskolc-Pécs, 2002, 195-196. o.

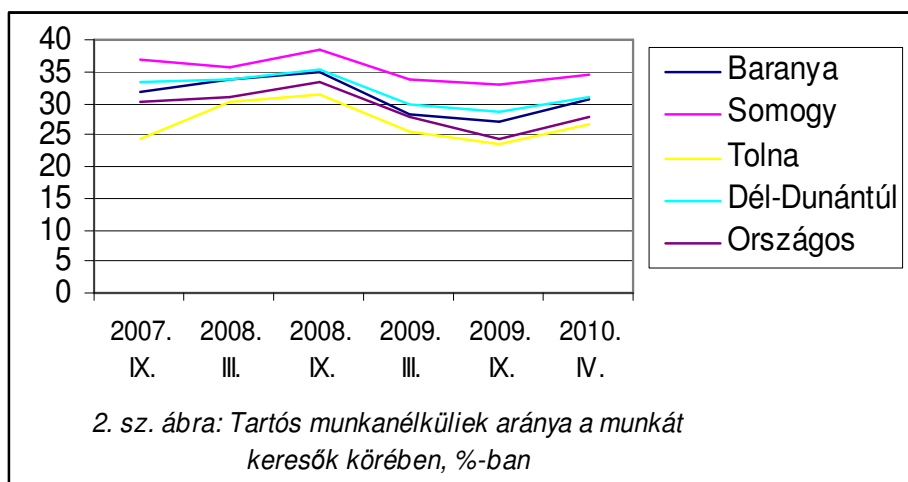
75 Az adatok elérhetőek a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ honlapján: <http://www.ddrmk.hu/?id=2&subid=2&parent=3> /utolsó hozzáférés: 2010. május 21./ A publikációban jelenlévő további munkaerő-piaci vonatkozású adat szintén ezen forrásból származik. Külön jelöléstől eltekintek.



1. sz. ábra: A nyilvántartott álláskereső aránya a gazdaságilag aktív népességhez %-ban

Az ábra két érdekes vonással rendelkezik. Egyfelől a trendvonalak egymással közel párhuzamosak, adott időpontokban kvázi egységesen emelkednek, illetve süllyednek; másfelől a különbségek szinte arányosak maradnak. A Dél-dunántúli régió kerekítve 13 és 18 százalék közötti mutatója minden időszakban négy-öt százalékkal meghaladja az országos átlagot. Legkedvezőtlenebb helyzetben Somogy megye, a körülményekhez mérten legelőnyösebb állapotban Tolna megye foglal helyet. Baranya a két említett közigazgatási egység között található a diagramban, mintegy középértékként, fedve a régió trendvonalát. A trendvonalban egyrészt világosan felfedezhető a világgazdasági válság negatív hatása, 2008. szeptemberétől az elbocsátások hatására folyamatosan emelkedik az álláskereső aránya. Ugyanakkor a DDRMK szakmai igazgatójának, Szőke Istvánnak elmondása alapján meg kell jegyeznünk, hogy a program egyik fő célcsoportját jelentő alacsony iskolai végzettséggel rendelkező hosszú ideje tartós munkanélküliek helyzetét a válság érdemben nem befolyásolta, ugyanis jelentős részük már korábban sem rendelkezett munkahellyel. Ennek hatására őket a világgazdasági eseményekre való rugalmatlanságuk következtében a trendvonalak statikus, illetve állandó, mondhatni konstans "részének" lehet tekinteni, "kirobbantásuk" iskolai végzettségük és a munka világából való tartós kiesésük figyelembevételével komplex megoldást igényel. A kérdés kapcsán szintén érdemes megemlíteni az iskolai végzettségek alakulását a munkanélküliek körében. Az utóbbi egy évben mind a Dél-dunántúli Régióban, mind országos szinten a munkanélküliek 38-45% legfeljebb nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkezett. A valóságban – a nagy számok törvénye alapján, és a statisztika tulajdonságait leszámítva – tehát minden második, harmadik munkanélküli maximum általános iskolai végzettséget mondhat magáénak. Ez az arány gyakorlatilag szintén konstans, s igen nehezen tud változni. Ennek alapjait nem tisztünk indokolni, annyit azonban szükséges elmondani, hogy képzésük, a második és harmadik esély megadása, s annak sikeressége körültekintő komplex természetű munkát igényel. Az alacsony iskolai végzettség következményeként, az 1. sz. ábrára hivatkozva, s részben azt kiegészítve a 2. sz. ábrán meg

kell említeni a Dél-dunántúli Régióban megjelenő tartós munkanélküliség trend szintű problémáját is.



Az ábrán tisztán látható, hogy némi mozgást leszámítva meghatározó változás nem ment végbe a tartósan munkanélküliek körében. A trendvonalak alapján észrevehető, hogy mind a megyék, mind az országos átlag megtartotta a távolságot, azaz egyik sem csökkent, vagy emelkedett a másik fölé. A legmagasabb értékszintet az 1. sz. ábrához hasonlóan Somogy megye képviselte, a legalacsonyabbat viszont az 1. sz. ábrától eltérően Tolna megye adta, ezt követi Baranya megye, és az országos összevont érték. Szintén érdekes az 1. sz. ábrához hasonlóan, hogy 2008. márciusától a trendvonalak alapvetően párhuzamosan haladnak, a 23,63%-os minimum (Tolna, 2009. IX. 20.) és a 38,46%-os (Somogy, 2008. IX. 20.) értékek között. Tolna megyét leszámítva, ahol az időszakok átlagban minden 4-ik, munkavállaló tekinthető "tartósnak"; a többi megyében, és országosan is a vizsgált időszakban minden harmadik sorolható a tartós munkanélküliek közé. Visszautalva az előbbiekhöz, kitörésük sokszor nem tekinthető egyszerű feladatnak, ugyanis a problémát gyakran az alacsony iskolai végzettségben, és a munka világától való tartós távolmaradás negatív (személyiségromboló) következményeiben lehet felfedezni.

### 3.3. „Sorsfordító – Sorsformáló” program létrejötte

A fenti problémákat figyelembe véve 2008. őszén a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ, elsősorban a tartós munkanélküliek számára re-integrációs, képzési és támogatott foglalkoztatást tartalmazó programcsomag kidolgozását és megvalósítását tűzte ki célul. A háttérben jogi szempontból a „munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 19/B§, valamint a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról szóló 6/1996.(VII. 16.) MüM

rendelet 26/G §-a<sup>76</sup> adta meg a lehetőséget a pályázat kiírására, mely a „Sorsfordító – Sorsformáló” elnevezést kapta.

A pályázat ötlete és megvalósításának háttérében komplex problémakör húzódik meg, gyakorlatilag a munkaerő-piaci anomália, a kereslet és kínálat tartós strukturális egyensúlytalansága áll(t) fenn. Jelen esetben ezalatt azt célszerű érteni, hogy a döntően és meghatározóan agrár orientáltságú, rurális természetű kistérségekben a munka-intenzív, elsősorban kertészkedésen alapuló mezőgazdaság megfelelő szakképzettségű munkaerőt alkalmazna, azonban ilyet érdemben nem talál. Ebből adódóan több esetben „külső”, kistérségen kívüli munkaerő-piacról kényszerül „extra-költséggel” munkaerőt „importálni”. Ezzel szemben a kistérségekben nagyarányú, szakképzetlen, ugyanakkor képezhető tartós, dolgozni kívánó munkanélküli található. Az eltérés következtében, illetve a megfelelő humán-erő-forrás hiányában a vállalkozások nem tudnak bővülni, a térségfejlesztés gazdasági és társadalmi motorjaként nem működhetnek. Ezzel párhuzamosan fenn áll a munkanélküliség társadalmi és gazdasági problémája is.

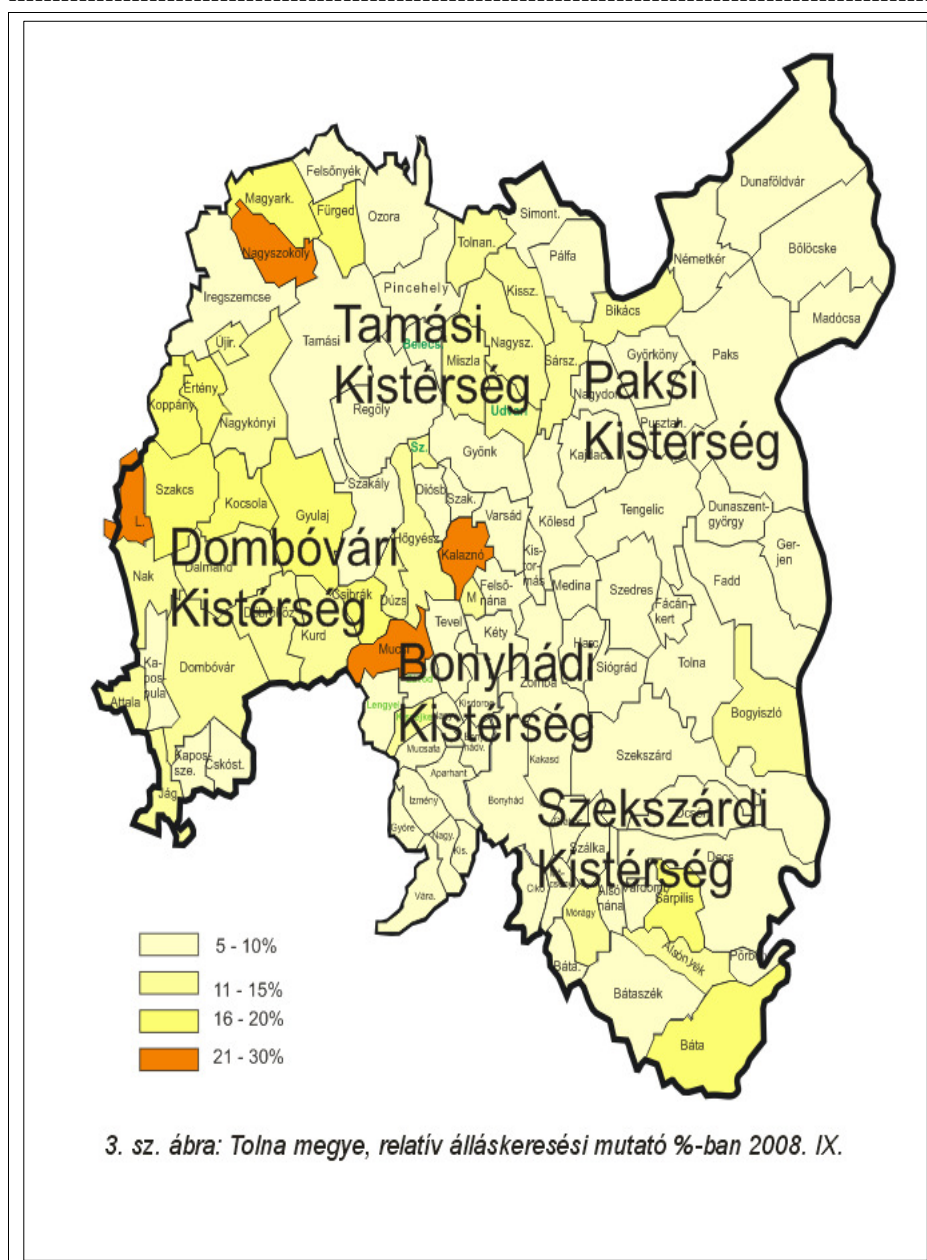
A helyzet megoldására, de legalábbis konszolidációjára a DDRMK részéről több próbálkozás és eljárás is történt az elmúlt években, többek között a Mikro térségi gazdaságfejlesztés, a közmunka programok (Út a munkához), a Herbal Network program, a Szociális Földprogramok, és a Gyors Reagálás Projekt keretén belül. Az utóbbi három megoldási kísérletet a pályázat indukciós alapjának is lehet egyúttal tekinteni. A programok közös vonását a részleges siker mellett leginkább a piaci szereplők hiányából történő fenntarthatatlanság adta, gyakorlatilag addig működtek, funkciójukat ellátni, amíg a DDRMK a szükséges anyagi és tárgyi erőforrásokat biztosította számukra. További közös vonás, hogy a felnőttképzési rész hiányzott, rövidtávú munkavégzés mellé tudásfejlesztés nem társult, azaz a munkavállaló tudásszintje az adott programban való részvétel után nem gazdagodott, ezért elhelyezkedési esélyeik sem mozdultak elő pozitív irányba. A másik indukciós háttér, hogy a rendszeres szociális segély kategóriája 2009. január 1-től szigorításra került, s számos esetben a rendelkezésre állási támogatás került megállapításra (R.Á.T.). A munkanélkülinek a folyósításáért cserében viszont részt kell vennie a települések által meghirdetett közmunka programokon (pl.: Út a munkához program). Az egyetlen probléma az, hogy ezen erő kifejtés nem tekinthető közzgazdasági szempontból értékteremtő, produktív, eladható munkavégzésnek, s nagy részük szezonális. Természetesen fontos és meghatározó feladat a település karbantartása, azonban a feladatok elvégzése nem minden esetben igényel magas számú munkaerőt, s az adott településnek is fontosabb lehet a közintézmények helyben termelt áruval való ellátása. Kezdetben a munkavállalók R.Á.T. foglalkoztatásból re-integrációs képzésbe történő integrálása nem volt egyszerű feladatnak tekinthető, azonban többségében a probléma megoldásra került. Ezen megfontolásból adódóan a polgármesterek a közmunka helyett az értékteremtő mezőgazdasági, munka intenzív megoldásokat részesítenék előnyben, s részben ezért is csatlakoztak a „Sorsfordító - Sorsformáló” programhoz.

76 Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ pályázati felhívása (2008), elérhető: [http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk\\_palyazatifelhivas\\_081020.pdf](http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk_palyazatifelhivas_081020.pdf) (utolsó hozzáférés: 2010. V. 21.)

Mindebből adódóan a DDRMK, Dr. Brebán Valéria főigazgató asszony vezetésével egy komplex munkaerő-piaci re-integrációs programnak pályázat formájában történő meghirdetésére vállalkozott. A felhalmozott tapasztalatokból leszűrt tanúságok alapján alapvető követelményként jelent meg a potenciális pályázó felé a piaci szereplő jelenléte, az (akkreditált) felnőttképzési szereplő és önkormányzat megléte, és az agrár háttér biztosítása, csakúgy mint a menedzseri és mentorállási szereplők bevonása. Gyakorlatilag ezek a paraméterek jelentették a tárgyalási alapot.

A Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ 2008 őszén, tárgy év november 10-ei leadási határidővel „Sorsfordító - Sorsformáló”<sup>77</sup> elnevezéssel munkaerő-piaci program kidolgozására és megvalósítására pályázatot írt ki. Célként - a projekt első szakaszában – Tolna megyében, a dél-dunántúli régió két kistérségében (Tamási és Bonyhádi Kistérségben) kísérleti projektként a mezőgazdasági szektorban a megélhetési lehetőségek bővítése és a foglalkoztatási szint emelése került meghatározásra. A pályázat további alaprendelkezésének értelmében az indítási és képzési szakasz tapasztalatai alapján további kistérségek bevonásával regionális szintre terjedhet ki a program. Az adott kistérségek, és települések kiválasztását, és bevonását elsősorban a munkaerő-piaci helyzetük mellett a gazdasági potenciáljuk jelentette. Mielőtt ezt kifejtenénk érdemes tekintetbe venni Tolna megye munkaerő-piaci helyzetét, jelen esetben a relatív álláskereső arányát.

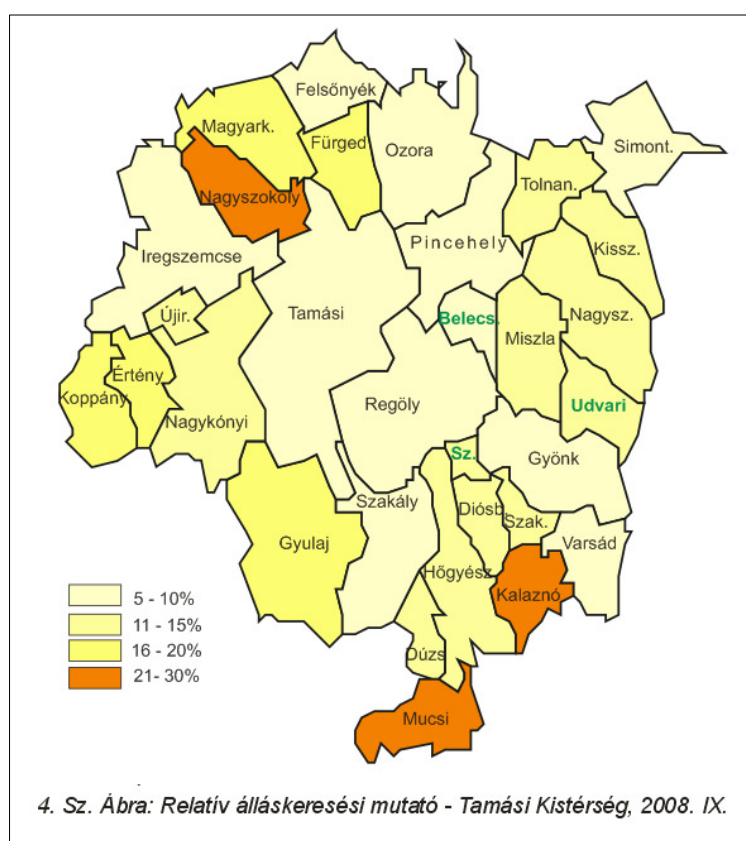
77 Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ pályázati felhívása (2008), elérhető: [http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk\\_palyazatifelhivas\\_081020.pdf](http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk_palyazatifelhivas_081020.pdf) (utolsó hozzáférés: 2010. V. 21.)



Ahogy a képen láthatjuk a pályázat kiírása előtt egy hónappal, 2008. szeptemberében Tolna megye nyugati és északi része, valamint délen a Szekszárdi Kistérség négy települése jelentette leginkább a magas álláskeresői zónákat. A megye délnyugati részén a Bonyhádi Kistérségben relatív kedvező a munkaerő-piaci helyzet, a relatív álláskeresői mutató két települést leszámítva mérsékeltnek tekinthető. A keleti részében, a Paksi Kistérségben, köszönhetően az Atomerőműnek, és a köré épült szolgáltató szektornak az álláskeresői száma nem éri el a 10%-ot, azaz az akkori országos átlagot, addig északon a Tamási Kistérségben, és



nyugaton a Dombóvári Kistérségben, valamint az említett Szekszárdi Kistérségben koncentrálva, szigetes, illetve csoportos előfordulásban találunk magas értékű településeket. A Dombóvári Kistérségben három településen a relatív álláskeresési mutató meghaladta a 21%-ot, ami több mint dupláját teszi ki az akkori országos átlagnak. A térképet egyértelmű volta következtében nem kívánjuk tovább elemezni, azonban rátérve a bevonás kérdésére, szeretnénk kiemelni a Bonyhádi és a Tamási Kistérséget.



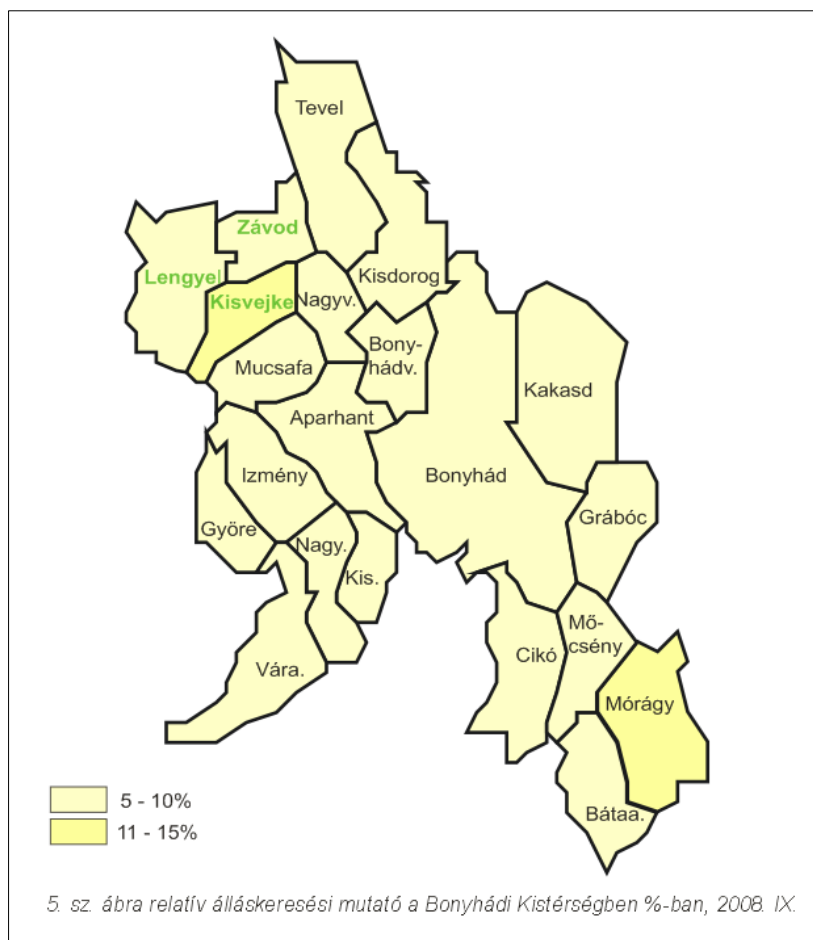
A Tamási Kistérségben a Bonyhádi, Paksi és Szekszárdi Kistérségtől eltérően hangsúlyosabban jelennek meg a magasabb relatív álláskeresési mutatóval rendelkező, kedvezőtlenebb szituációban lévő települések. Mucsi, Kalaznó, és Nagyszokoly meghaladta a 21%-os határt, de számos település a 11 és 21% közötti két intervallumba sorolható. A települések besorolását nézve jogosan merülhet fel a kérdés, hogy a pályázat miért Belecska, Udvari és Szakadára vonatkozik, miközben számos település ezeknél nehezebb helyzetben van. A megválaszoláshoz ismernünk kell a DDRMK ez irányú politikáját. A kistérségek és települések kiválasztásánál komplex szempontot vesznek figyelembe. A gyakorlatban súlyozott tényezőket vizsgálnak, egyfelől a település milyen munkaerő-piaci mutatókkal rendelkezik (relatív álláskeresők száma, gazdaságilag aktívak és munkanélküliek aránya, tartósan munkanélküliek, szociális segélyre, vagy rendelkezésre állási támogatásra jogosultak,



maximum általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya a munkanélküliek között). Másfelől a településen milyen jellegű agrár tevékenységek működnek (extenzív – szántóföldi, vagy intenzív – kertészeti, gyümölcs- és zöldségtermesztési vállalkozások), van-e elegendő földterület, rendelkezésre áll-e tapasztalat, termelési múlt, piaci kapcsolatok, van-e jövőkép? Az adott településnek milyen hosszú távú elképzelései vannak? A leendő foglalkoztató szociális, vagy piaci szereplő, a terméket elsősorban a szociális, vagy a piaci szférába szánja értékesítésre?

A kérdéseket természetesen lehetne még sorolni, de a meghatározóak gyakorlatilag a fenti szempontokhoz csoportosulnak. A választás ezek alapján a felsorolt három településre esett. A munkaerő-piaci helyzetük szempontjából közös vonás, hogy kisebb nagyobb mértékben mind a három község részt vett a szociális földprogramban, ezért mind a terület, mind a tudás szempontjából rendelkezésre állt a szükséges platform. Belecskán a polgármester megszüntette a szociális segílyt, helyette a munkanélküliek számára munkát adott. A településeken elsősorban zöldség (paprika, paradicsom) és gyümölcs (eper, szamóca, kajszis- és őszibarack, meggy, cseresznye, csemegegyümölcs) termesztése zajlik igen nagy sikerrel. A termelés célja alapvetően a szociális szféra és a megyei piacai.

Ezzel szemben a Bonyhádi Kistérség gazdaságilag és a munkaerő-piac szempontjából is eltérő természetű.



Munkaerő-piaci szempontból, a relatív álláskeresők arányát vizsgálva a Bonyhádi Kistérség a Szekszárdi Kistérséget megelőzve a Paksi Kistérséghez hasonlatos. Gyakorlatilag érdemben eltér a Tamási és Dombóvári helyzettől. Bonyhád, mint kistérség központ aktívan és kedvező irányba képes befolyásolni a munkaerő-piaci folyamatokat. A kistérség legtöbb települése a mérsékelt zónába tartozik, s kizárólag kettő sorolható a közepesen magas intervallumba. A pályázat által bevont települések (Kisvejeke, Lengyel, Závod) a tárgyalt időszak adatait figyelembe véve elsősorban nem a magas munkanélküliség száma következtében, sokkal inkább a mérsékelt munkanélküliség háttérében meglévő tartós munkanélküliek magas aránya végett került bevonásra. A másik racionális érv ehhez kapcsolódóan a kistérség északnyugati részén működő intenzív és nagybani gyümölcsstermesztéssel hozható összefüggésbe. Valamint azzal a kistérség számára kedvező adottsággal, hogy Kisvejkén, a Balaton Kertész Danubia-Frucht Kisvejeke Térségi Termelő és Értékesítő Szövetkezet működik, több mint hatvan gazdát tömörítve. A szövetkezet egy magas kapacitású hűtőházat tudhat magáénak, amelynek kihasználásával Olaszországba, Németországba, Svédországba, Norvégiába, Oroszországba exportálják a kistérség leginkább meghatározó gyümölcseit, úgymint a kajszit, meggyet, almát, és a cseresznyét. A program számukra elsősorban a képzett kistérségi munkaerő szempontjából vált fontossá, a munkaerő számára pedig a biztos foglalkoztatás végett. A DDRMK-ának, és a Diófa Konzorciumnak a két felet kellett "összehozni". A pályázat alapvető célja, hogy a „térségekben működő vállalkozások számára biztosíthatja a képzett és felkészített munkaerőt, hosszú távú megoldást nyújtva ezáltal a foglalkoztatásra.”<sup>78</sup> A Bonyhádi Kistérségben a fentiek értelmében a piaci alapokon történő gyümölcsstermesztés vált kizárólagossá, s ez nem mellékesen erőteljesen hatás gyakorol a munkaszervezés, és munkakultúra kialakítására, megvalósulására.

A fentiekben vázlatosan megkíséreltük tisztázni, hogy miért a Bonyhádi és a Tamási Kistérség három – három települése került bevonásra a kísérleti programba, s milyen eltérésekkel rendelkeznek. Az alábbiakban a pályázat számunkra fontos részleteivel szeretnénk folytatni a sort.

A pályázatra kizárólag konzorcium adhatta be a pályamunkát, azzal az elsődleges kikötéssel, hogy rendelkeznie kell egy akkreditált képző intézménnyel, a szociális földprogramot működtető, abban aktívan résztvevő, illetve agrártevékenységet végző önkormányzattal, valamint "legalább egy mezőgazdasági vállalkozással, vagy mezőgazdasági vállalkozásokkal kapcsolatban álló gazdálkodó szervezettel."<sup>79</sup> További fontos kitétel, hogy a konzorcium szervezetileg nem statikus és változtathatatlan, hanem bővíthető civil szervezetekkel, és területfejlesztésben jártas szervezettel is. A konzorciumnak rendelkeznie kellett a program kidolgozásához és megvalósításához szükséges képzett szakemberekkel, anyagi és tárgyi feltételekkel. A konzorciummal szemben kötelező jelleggel volt megfogalmazva elvárásként a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központtal történő együttműködés.

78 Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ pályázati felhívása (2008), elérhető: [http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk\\_palyazatifelhivas\\_081020.pdf](http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk_palyazatifelhivas_081020.pdf) (utolsó hozzáférés: 2010. V. 21.)

79 U. o.

### 3.5, A „Sorsfordító – Sorsformáló” program céljai

A pályázat alapján, a munkaerő-piaci felzárkóztatás megvalósításának érdekében gyakorlatilag két „rövidtávú” cél került megfogalmazásra. Mind a két feladat a komplex programmal támogatandó leghátrányosabb helyzetű kistérségekre vonatkozott.

A program „Sorsformáló” részében 8 fő, 30 év alatti „elsősorban pályakezdő, agrárdiplomával, de legalább érettségi bizonyítvánnyal és középfokú mezőgazdasági szakmai végzettséggel rendelkező”<sup>80</sup> fiatalot kell gyakornoki munkakörben alkalmazni. Esetükben előnyt jelentett, ha hátrányos helyzetű településeken élnek, illetve több mint három hónapja szerepelnek a munkaügyi nyilvántartásban, valamint elhelyezésük az elsődleges munkaerő-piacon nehézségekbe ütközik. Feladatuk elsősorban a technikai, technológiai, marketing, logisztikai és növényvédelmi kérdésekben segítséget nyújtani a projekthez kapcsolódó agrárvállalkozások számára. Esetükben megfelelő jövőképet és hosszú távú munkalehetőséget kell biztosítani.

A „Sorsfordító” részben a Bonyhádi és Tamási Kistérségben szociális földprogramot, vagy mezőgazdasági vállalkozást megvalósító szervezeteknél maximum negyven főt kell felvenni, képezésben és támogatott foglalkoztatásban részesíteni. A felveendő személyeknél előnyt jelent, ha tartósan munkanélküli, szociális segélyben, vagy rendelkezésre állási támogatásban részesül, valamint alacsony iskolai végzettségű. Gyakorlatilag azon munkanélküliek jönnek szóba, akik szeretnének dolgozni, erre alkalmasak is, ugyanakkor az elsődleges munkaerő-piacon a foglalkoztatásuk nem megoldható. A program második, regionális szakaszában további 160főt lehet bevonni. Esetükben is lényeges, hogy a munkaerő-piaci képzés és támogatott foglalkoztatás során piacképes gyakorlati tudásra tegyenek szert.

A két fenti célcsoport foglalkoztatóit vizsgálva a következőt állapíthatjuk meg. A „Sorsformáló” részben elsősorban a konzorcium agrárvállalkozása, mint piaci szereplő tekinthető a munkaadónak. A „Sorsfordító” részben a munkaadó lehet önkormányzati, és lehet piaci szereplő. A lényeges vonás mind két esetben, hogy a képzés és a támogatott foglalkoztatás alatt a földterületét a munkavállaló számára biztosítani kell. A támogatott foglalkoztatásért cserében a DDRMK az önkormányzati foglalkoztató esetében 100%-os bértámogatást ad, a piaci szereplő esetében 50%-osan járul a bérköltséghez. A képzés és a támogatott foglalkoztatás időtartama alatt a munkavállaló a mindenkori minimálbér összegében részesül.

A DDRMK hosszú távú célnak határozta meg, hogy a képzés és támogatott foglalkoztatási időszak lezárulása után a programban résztvevő korábban tartós munkanélküliek a felhalmozott gyakorlati tudás és munkatapasztalat segítségével képessé váljanak helyt állni az elsődleges munkaerő-piacon, szerencsés esetben a programban részt vevő foglalkoztatóknál(önkormányzat, vagy gazdasági szereplőknél). Amennyiben a programot önkormányzatok valósítják meg, az előállított termékeket szociális célra, valamint az intézményeik ellátására fordíthatják. További járulékos haszon, hogy a program

megalapozhatja a termelő és értékesítő szövetkezetek létrejöttét. További fontos elvárás, hogy a „régio megyéiben a pilot projekt révén további programok generálódjanak, és további források bevonására nyíljon lehetőség.”<sup>81</sup>

A pályázatban kodifikáltak és a gyakorlati működés alapján elsődleges cél egyfelől a bevont munkanélküli szereplők számára piacképes gyakorlati tudást és hosszú távú munkalehetőséget biztosítani, ezáltal a kistérségek agrárvállalkozásainak munkaerőigényét fedezni. Emellett a programnak önfenntarthatónak kell lennie, és további kezdeményezéseket szükséges létrehozni.

A pályázati versenyben a benyújtók közül nyertes pályázóként a Diófa Konzorcium került ki. Szervezeti felépítése teljes mértékben megfelelt az elvárásoknak. Mezőgazdasági tevékenységet folytató piaci szereplőként a Szekszárdi Növény Zrt. vállaltcsoportjába tartozó cég, az Agrokonzult Kft. képviselteti magát, mint konzorciumvezető. Feladata az egész program beindítása, működtetése, karbantartása, fejlesztése, valamint bővítése. A szervezethez, alkalmazásukban három koordinátor kapcsolódik, akik „Nagy Ferenc vezető koordinátor irányításával végzik munkájukat, szervezik a programot helyi szinten és dolgoznak az új helyszínek előkészítésén.”<sup>82</sup> Az oktatási szegmentumot az FVM DASzK Csapó Dániel Középiskola, Mezőgazdasági Szakképző Iskola és Kollégium képviseli. Feladata az „elsősorban gyakorlatra épülő felnőttképzés megszervezése, tananyagok elkészítése, a képzések lebonyolítása.”<sup>83</sup> A szociális szereplőket Udvari és Závod település önkormányzatai biztosítják, feladatuk a képzőhelyek biztosítása és integrálása a szociális földmunkaprogramba. A projekt szakmai támogatását és nyomon követését, és Herbal Network program megyei koordinátorainak irányítását a Dél-dunántúli Regionális Forrás Központ végzi. A konzorcium jogi nyitottságának köszönhetően kiegészült a szekszárdi EG-VÉD Egészségügyi Bt-vel, amelynek munkatársai Dr. Hangayné Paksi Éva és Nagyné Vas Gyöngyi. Az Agrokonzult Kft. alkalmazásában, szociális/mentális segítőként a potenciális munkavállalók kiválasztásában vesznek részt, valamint a re-integrációs képzési és támogatott foglalkoztatási szakaszban történő nyomon követésükben. Pontos feladatuk: „a képzésben és foglalkoztatásban résztvevők munkára kész állapotának felmérése, személyes fejlesztése, a program rendszerszerű felépítésének elősegítése, a foglalkoztatók és a foglalkoztatottak számára végzett tanácsadás, mentorálás.”<sup>84</sup>

### 3.6. „Sorsfordító – Sorsformáló” működése

A munkaerő-piaci re-integrációs program alapvetően két részre bontható: egyfelől képzési szakaszra, másfelől foglalkoztatási szakaszra. A képzési szakasz tíz hónapot foglal

81 Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ pályázati felhívása (2008), elérhető:

[http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk\\_palyazatifelhivas\\_081020.pdf](http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk_palyazatifelhivas_081020.pdf) (utolsó hozzáférés: 2010. V. 21.)

82 Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Sorsfordító-sorsformáló programleírás (2009), elérhető: <http://www.ddrmk.hu/?id=20&subid=0&parent=2> (utolsó hozzáférés: 2010. V. 21.)

83 Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Sorsfordító-sorsformáló programleírás (2009), elérhető: <http://www.ddrmk.hu/?id=20&subid=0&parent=2> (utolsó hozzáférés: 2010. V. 21.)

84 Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Sorsfordító-sorsformáló programleírás (2009), elérhető: <http://www.ddrmk.hu/?id=20&subid=0&parent=2> (utolsó hozzáférés: 2010. V. 21.)

magában, és kétszáz óra elméletből, valamint nyolcszáz óra gyakorlatból áll. A képzés vizsgával zárul, azonban nem biztosít OKJ-és oklevelet, helyett mindenkori táj specifikus tudást ad. A képzés célja elsősorban nem a mobilizáció elősegítése, hanem a munkavállaló helyben tartása.

A program első szakaszában a Tamási és Bonyhádi Kistérség három – három települése került bevonásra, kistérségenként 20-20 fővel. A Tamási Kistérségből Udvari(5fő), Szakadát(3fő), Belecska(12fő), a Bonyhádi Kistérségből Kisvejke(9fő), Závod(5fő), Lengyel(6fő). Elsősorban azok a rendszeres szociális segélyben, vagy rendelkezésre állási támogatásban (R. Á.T.) részesülő, regisztrált álláskeresők kerültek kiválasztásra, akiknek a foglalkoztatása az elsődleges munkaerőpiacon problémákba ütközött. A bevont személyek elméleti képzését a szekszárdi FVM Dunántúli Agrár-szakképző Központ, Csapó Dániel Középiskola, Mezőgazdasági Szakképző iskola bonyolította le, míg a gyakorlati oktatást a Tamási Kistérségben Belecska, Udvari, Szakadát; a Bonyhádi Kistérségben Kisvejke, Závod, Lengyel önkormányzatai, illetve agrárvállalkozásai rendezték, illetve szervezték meg. A re-integráló képzésen harmincnyc fő vett részt. Összetételüket tekintve egy fő rendelkezett érettségivel, 25%-uk szakmunkás végzettséggel, 28%-uk egy, vagy több OKJ-s tanfolyami oklevelet tudhatott magáénak, 43%-uk szakképzetlen volt. A képzés a helyi adottságokhoz alkalmazkodva történt, a képzésben sikeresen részt vettek nem kaptak OKJ-s szakképesítést, de a megszerzett tudást, tapasztalatot tovább mélyíthetik a képzést követő támogatott foglalkoztatás során.<sup>85</sup>

A választott térségek gazdasági jellemzői - a munkaigényes (kertészkedés) agrárium közös vonásától eltekintve - eltérőek. A Bonyhádi kistérségben - azáltal, hogy a közvetlen alkalmazók többsége önálló gazda, vagy a szövetkezet –inkább a piacra való termelés dominanciája jellemző. Ebben a térségben az induló húsz főből tizenhét ember vizsgázott le eredményesen, közülük tizenöt személy állt munkába. A továbbfoglalkoztatás, elsősorban helyi önkormányzatok, illetve gazdák által, kismértékben a Danubia-Frucht Szövetkezet segítségével valósult meg. A Tamási kistérségben a fő foglalkoztatók az önkormányzatok, itt elsősorban a re-integrációnak kedvező, kevésbé hatékonyság orientált szociális gazdaság a meghatározó. Itt a húsz főből tizenkilenc sikeres vizsgát tett (egy hallgató tartós betegség miatt távol maradt), valamennyien elhelyezkedtek a helyi foglalkoztatóknál.<sup>86</sup>

Az eredeti program képzési<sup>87</sup> része eredményesen zárult, a támogatott foglalkoztatási része jelenleg is zajlik. A DDRMK által szervezett, és 2009 március-április hónapban megrendezésre került szakmai nyílt napoknak, valamint az eddigi eredményeknek köszönhetően a korábban bevont Tamási és Bonyhádi Kistérségen kívül jelentős igény mutatkozott a Dombóvári, a Sásdi, Marcali, Sellyei, Csurgói, Kaposvári, és Szekszárdi Kistérségek részéről a csatlakozásra. Természetesen a hagyományoknak megfelelően nem

85 Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Sorsfordító-sorsformáló programleírás (2009), elérhető: <http://www.ddrmk.hu/?id=20&subid=0&parent=2> (utolsó hozzáférés: 2010. V. 21.)

86 A „Gyümölcsstermelő tanfolyam záróvizsgálója”, elérhető: <http://www.ddrmk.hu/documents/sorsfordito/dok/tamasi/1.pdf> (utolsó hozzáférés 2010. V. 21.)

87 Az Agrokonzult Kft. alkalmazásában álló főkoordinátor szakmai véleménye szerint a program továbbfoglalkoztatási része a helytelen munkaszervezésből származó konfliktusok következtében fejlesztésre szorul. Ezt a meglátását az EG-VÉD egészségügyi szolgáltató BT. is megerősítette.

kistérségek, hanem önkormányzatok nyújthatták be a pályázatukat, melynek többek között tartalmazni kellett a részletes munkaerő-piaci adatokon túlmenően a rendelkezésre álló földterületeket, a megtermelni kívánt növénykultúrákat, az együttműködő partnereket és kapcsolatokat, valamint a hosszú távú terveket. Fontos leszögezni, hogy a pályázatok előkészítésében az adott önkormányzatok mellett - azok felé segítséget nyújtva - Nagy Ferenc, a konzorciumvezető Agrokonzult Kft. térségi szakértője, főkoordinátora is részt vett (településként 8-10 alkalommal). Azon túlmenően, hogy szakmai segítsége nélkül(amely kiterjedt az önkormányzatok, vállalkozók, munkanélküliek informálására, azok közötti egyeztetésre), az önszerveződés hiánya végett a pályázatok nagy része nem valósult volna meg. További előny, hogy gyakorlatilag az első néhány alkalom során eldőlt a várható eredményesség mértéke, ebből adódóan a pályázat leadása előtt kiestek az amúgy is versenyképtelen települések. A pályázatok előkészítése során vizsgálat alá esett, hogy (1.) az adott önkormányzat végez -e hasonló munka-erőpiaci programot, vannak -e működő pályázatai, és állnak -e rendelkezésre tapasztalatok?; (2.) az adott település rendelkezik -e külső anyagi forrásokkal és bevonható szabad földterületekkel, vannak -e kapcsolható (mezőgazdasági, feldolgozó üzemi) önkormányzati és/vagy vállalkozói beruházásai?; (3.) Az utóbbi egy évben milyen jellegű együttműködés jött létre az adott településen belül (önkormányzat, vállalkozói és civil szféra, munkanélküliek, esetleg oktatási intézmények között)? (4.) Miként képzelik el a program hosszú távú fenntartását, azaz a két év eltelte után, a támogatási szakaszon túlmenő foglalkoztatásra várakozásaiknak megfelelően tudnak -e érdemi garanciát vállalni?

A sikeresen elbírált új programok regionális távlatban helyezkednek el. A második szakaszban a Marcali Kistérség(Nemedéd 20fő), Dombóvári Kistérség(Gyulaj 10fő, Döbrököz 10fő), Sásdi Kistérség(Gerényes 11fő, Alsómocsolád 9fő) került integrálásra, összesen hatvan tartósan munkanélküli bevonásával. A harmadik bővítési szakaszra 2010. tavaszán került sor mintegy 125 fő bevonásával. A Sellyei Kistérségből Hegyszentmárton 20fővel, Csányoszró 10fővel, Drávaiványi 1fővel, Drávasztára 4fővel, Sellye 5fővel lépett be. A Csurgó-Kaposvár-Marcali Kistérségekből Csurgó, Nagybjom és Böhönye településekről 16fő, Somogyjád és környékéről 16fő került bevonásra. A Szekszárdi Kistérségből Fadd települése csatlakozott 20fővel. A Tamási és Dombóvári Kistérségből, Nagykónyi, Regöly, Szárazd, Kisszékely, Kalaznó, Varsád, Szakcs, Kocsola lépett be, összesen 34fővel.

### 3.7, Következtetések

A DDRMK részéről a „Sorsfordító – Sorsformáló” munkaerő-piaci program I. szakaszának képzési részének lezárásával fő kérdésként a folytatás módja és iránya jelent meg. Többek között felmerült, hogy „Sorsfordító – Sorsformáló II.” névvel, új pályázati kiírásban kerüljön meghirdetésre. Ennek alapja, hogy az első pályázat egyes pontjai javításra szorulnak, az első rész eddigi tapasztalataiból, hibáiból tanulva kell megfogalmazni a II. pályázatot.

A tapasztalatok alatt egyrészt a képzési problémák jelennek meg. A Tamási Kistérségben bár a hallgatók sikeres vizsgát tettek, s tizenkilenc fő három önkormányzatnál el is tudott helyezkedni, mégis hiányosságok mutatkoznak a gyakorlati tudásukban. Ez részben a képzőknek a tanulók irányában mutató

közömbösségből adódik. Másfelől azonban konkrét kiválasztási folyamatot kell kidolgozni annak érdekében, hogy fény derüljön a képzésbe vontak alkalmasságára. Ez jelenti az egyik főkulcsot a program eredményességéhez. A praktikus tudás elsajátításának képessége, és az ismertek átadásának módja rendkívül fontos szegmentumként került megjelölésre. Ebből adódóan nem kizárólag a képzésbe vont munkanélküliek kiválasztása fontos, hanem hasonlóan fontos a szakmailag és emberileg is megfelelő kompetenciával rendelkező képzők alkalmazása. Esetükben alapfeltétel lenne, hogy a helyi célcsoportot – "minden" vonatkozásban - érdemben és elmélyülten ismerjék, emellett szükség van az elméleti és a gyakorlati oktatók képzésére is. További lényeges szempont, hogy az oktatók és a foglalkoztatók nem lehetnek ugyanazok a személyek, ellenkező esetben a teljesítményorientáltság átveszi az oktatás elsődleges helyzetét.

A módosítást továbbá a foglalkoztatókkal kapcsolatos problémák megoldása is indokolja. A gazdáknak világosan tisztában kell lenniük a vállaltakkal, ebből adódóan egy hatékony kommunikációs tervet szükséges kidolgozni. A gazdák egy éven keresztül, a foglalkoztatásért cserében támogatásban részesülnek, azonban az ötven százalékos bérfinanszírozás kevés a türelmen alapuló re-integrációs szemlélettel rendelkező munkaszervezés megvalósításához. A munkáltatót elő kell készíteni annak érdekében, hogy ezzel a feltétellel és az adott támogatás mértékével vállalják -e a speciális helyzetben lévő munkaerőt. A foglalkoztatókat informálni kell, amelyben világosan megjelenik, hogy a programba vont munkanélküliekből két év alatt lehet százszázalékos teljesítményű munkaerő, s nem előbb. A munkaadók és a munkavállalók közötti konfliktust időben kell feloldani. A munkáltatókat is mentorálásban szükséges részesíteni.

#### 4. Összefoglalás

A fentiekben megpróbáltunk egy relatíve koherens képet adni a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ által kidolgozott „Sorsfordító - Sorsformáló” re-integrációs munkaerő-piaci programról. Fontosnak tartottuk, hogy a lehetőségekhez képest némileg kontextusba ágyazzuk a folyamatot, rávilágítva a tulajdonképpeni munkaerő-piaci, vidékfejlesztési feladatára. Szeretnénk még egyszer kiemelni, hogy a sajátosságát a képzés természete adja meg, mely bár nem OKJ-és, de mégis arra képez, amire az adott kistérség adott településén valóban, racionálisan szükség van, s nem egy újabb "használatlan" oklevelet ad a tartósan munkanélküli kezébe. Ezen a helyen szeretnénk megjegyezni, hogy felnőttképzési szempontból a Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kara szakmailag támogatását adja az FVM DAszK Csapó Dániel Szakiskola számára. Ezt különösen az indokolja, hogy a „Sorsfordító – Sorsformáló” munkaerő-piaci programban túlnyomó részt heterogén természetű tanuló, s egyben munkacsoportok jönnek létre. Érdemi differencia mutatkozik az iskolai végzettségben, az életkorban, a tanulás és a munka világától eltelt időben.

A munkaerő-piaci programot részletes kutatás és értékelése után a DDRMK és az Agrokonzept döntéshozóinak szakmai véleménye alapján a regionális bővítés mellett országos szintre is ki lehetne terjeszteni. Ennek érdekében a Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar tudományosan és szakmailag teljes mértékben elkötelezett álláspontot valósít meg.

## 5, Irodalomjegyzék

- A „Pszicho-szociális gondozást előkészítő felmérés értékelése”, elérhető: <http://www.ddrmk.hu/documents/sorsfordito/beszamolok/2009/pszichologiai.pdf> (utolsó hozzáférés 2010. V. 21.)
- Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ pályázati felhívása 2008, elérhető: [http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk\\_palyazatifelhivas\\_081020.pdf](http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk_palyazatifelhivas_081020.pdf) (utolsó hozzáférés: 2010. V. 21.)
- Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Sorsfordító-sorsformáló programleírás 2009, elérhető: <http://www.ddrmk.hu/?id=20&subid=0&parent=2> (utolsó hozzáférés: 2010. V. 21.)
- Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Tamási Kirendeltség „Feljegyzés” 2009, elérhető: <http://www.ddrmk.hu/documents/sorsfordito/dok/tamasi/1.pdf> (utolsó hozzáférés: 2010. V. 21.)
- „Gyümölcsstermelő tanfolyam záróvizsgálója”, elérhető: <http://www.ddrmk.hu/documents/sorsfordito/dok/tamasi/1.pdf> (utolsó hozzáférés 2010. V. 21.)
- Dr. G. FEKETE Éva szerk.: A tartós munkanélküliség kezelése vidéki térségekben, MTA Regionális Kutatások Központja, Vidékfejlesztési Műhely, Miskolc-Pécs, 2002,
- GLATZ Ferenc: Új vidékpolitika. Párbeszéd a vidékért, MTA Társadalomkutató Központ, Budapest 2008
- KOLTAI Dénes: A felnőttoktatás mint a hátrányokat kiegyenlítő társadalmi és oktatási mozgalom. In: Tanulás életem át {TÉT} Magyarországon. Szerk. BENEDEK András. Bp., Tempus Közalapítvány, 2008.
- KOLTAI Dénes: A felnőttképzés és emberierőforrás-szemlélet a változások útján. In: Elbeszélések a magyar felnőttoktatás legutóbbi fél évszázadáról. Szerk. MAGYAR Edit – MARÓTI Andor. Bp., ELTE Eötvös, 2008.
- KOLTAI Dénes: A felnőttképzés elméleti, gazdasági és területi problémái. Pécs, PTE TTK FEEFI, 2001.
- Az andragógia korszerű eszközeiről és módszereiről. Szerk. KOLTAI Dénes – LADA László. Tanulmánykötet. Bp., NFI, 2006.
- KOLTAI Dénes – ZRINSZKY László: A tanulás az andragógiai pszichológiában. In: HEFOP 3.5.1. „Korszerű felnőttképzési módszerek kidolgozása és alkalmazása” Tanár-továbbképzési Füzetek III. Andragógiai ismeretek. Szerk. BENEDEK András, KOLTAI Dénes et.al. Bp., NSZFI, 2008.
- NEMESKÉRI Zsolt: Az emberi erőforrás fejlesztés hozzájárulása a gazdasági növekedéshez - a humán tőke mérési problémái a neoklasszikus gazdasági növekedési modellben. In: KOLTAI Dénes - VIDA Szabolcs (szerk): Az emberi erőforrás fejlesztés, mint pedagógiai probléma. OTKA tanulmánykötet. Pécs, PTE TTK FEEFI 2004.
- „Sorsfordító-Sorsformáló” programterv, elérhető: [http://www.ddrmk.hu/documents/munkaero\\_sorsfordito.pdf](http://www.ddrmk.hu/documents/munkaero_sorsfordito.pdf)(utolsó hozzáférés 2010. V. 21.)



## **Kósa Krisztina: 'Triple burden'- avagy hogyan változnak a társadalmi nemek a lifelong learning hatására a posztmodern társadalomban**

Kósa Krisztina

andragógus hallgató, ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Kar

„Jósolni nehéz, különösen a jövőt illetően.”

( Mark Twain)

### **Abstract:**

The expression of 'double burden' at gender studies is a basic one, which means a phenomenon and a group of people either. 'Double burden' also means a group of women who don't what to choose between their carrier and family, but they have to share time for both – sometimes more for family, sometimes more for carrier. As an adragogist, in my opinion it's very important to bring an other factor–the third one- lifelong learning to create the expression of 'triple burden'.

It means we just can't use old categories for those, who want to learn day by day, have a family life and a successful carrier.

In my presentation I would like to define the real meaning of 'triple burden' make a differance between 'double' and 'triple burden', furthermore talking about new female and male roles in postmodern society.

### **Összefoglaló:**

A 'double burden' kifejezés a gender studies – azaz a társadalmi nemekkel foglalkozó tudomány egyik alapfogalma, melynek jelentése magyarosítva 'kettős tehernek' felel meg, amely jelenséget és csoportot egyszerre próbál leírni. A 'double burden' csoportba olyan nők tartoznak, akik nem akarnak választani a karrierjük és a család között, hanem a kettő között próbálnak lavírozni, hol egyiktől, hol másiktól időt megvonva. Andragógusként fontosnak tartom egy harmadik tényező – a lifelong learning bevezetését, így megalkotván a 'triple burden' kifejezést. Hiszen azok, akik életen át tanulni szeretnének, dolgozni, és családot alapítani, nem vonhatók össze az eddigi megszokott kategóriákkal.

A tanulmányban pontosan definiálom a 'triple burden' kifejezést, kifejtem a különbségeket a 'double burden' és a 'triple burden' között, továbbá kitérek egy újfajta női - férfi szerepkör várható átalakulására a posztmodern társadalomban.

### **BEVEZETÉS**

A társadalmi nemekről (gender studies) szóló szakirodalomban gyakori kutatási téma a nők helyzete a munkaerőpiacon, az esélyegyenlőség, nők politikai helyzete, illetve a kettős teher jelensége. A 'double burden' vagy másik kifejezéssel a második műszak (second shift) lényege, hogy a kétkeresős családmodell elterjedése révén, a két terepen való helytállás -

munka világa és a háztartásvezetés illetve gyereknevelés- olyan nehézségeket állít a nők elé, amely szerepkonfliktusokat, időhiányt idézhetnek elő (Gregor, 2008). Andragógusként egy másik tudományterület (felnőttképzés, neveléstudomány) kérdéseivel is foglalkozom, korábbi tanulmányaim során egyik fő téma volt az élethosszig tartó tanulás elmélete és gyakorlati megvalósulása. Mind a társadalmi esélyegyenlőség és az emancipáció, mind az élethosszig tartó tanulás az Európai Unió egyik alapvető napirenden lévő témája. Különösen érdekes számomra a két terület összekapcsolása, hiszen, ha valóban beszélhetünk élethosszig tartó tanulásról, akkor az, ahogyan a nevében is látjuk, egész hátralévő életünket befolyásolja, így a magánéletünkre is hatással lehet. Ezekből következik, hogy tulajdonképpen már nem kettős teherről beszélünk, hanem hármásról. Ha a feltételezéseim igazak, a posztmodern társadalomban, - ami önmagában is egy folyamatosan változó, viszonylag új keletű, heterogén szociális háló- a tudás alapú társadalom, és az információ más típusú feldolgozása és értékének emelkedése révén átalakulhatnak a kapcsolatok, olyannyira, hogy megváltozhatnak a társadalmi nem szerepek. A genderkutatások, és maga a gender szemléletmód új megvilágításba helyezte eddigi tanulmányaimat. Ezen témakörrel MA képzés folyamán találkoztam, és mivel nőként személyesen is érint a téma, fontosnak tartom a kutatását. Jelen írás áttekintő jellegű, amelyben láncszemekre bontottam a különböző kulcsfogalmakat, miszerint: a posztmodern társadalom, a 'lifelong learning', a genderkutatások és gender szemléletmód, illetve maga a 'double burden' kifejezés. Ezek a láncszemek egymással is kapcsolatban állnak, és ha összefűzzük őket, egy új társadalmi jelenség láncja jöhet ki belőle. Az első láncszem esetében a posztmodern és a 'lifelong learning' kapcsolatát mutatom be, olyan kérdésekre keresem a választ, hogy a tudás megváltozott-e ebben az új állapotban? Mit nevezünk információs társadalomnak? Hogyan változott a posztmodern fogalom definíciója, és lehet-e egyáltalán definiálni?

A második láncszem a posztmodern társadalmi hatásait vizsgálja. Itt szeretném bemutatni a társadalmi változásokat, a generációs különbségeket, és magát azt a szemléletmódot, ahogyan a mai fiatalok vélekednek a tanulásról, a tudásról és az emberi kapcsolatokról. A harmadik láncszem a társadalmi nemek és a társadalom kapcsolata, e részben a gender szemléletmódot, és ehhez köthető speciális helyzeteket/ szemléletmódokat szeretnék bemutatni. A két sarkponton található egyedülálló nagyvárosi szingli és az önmagát a családjával definiáló családanya szerepek, a nők karriertípusai, munkához való joga és az esélyegyenlőség lesz a középpontban. Kit tart a magyar nő igazi nőnek? Konzervatívak a magyarok a többi nyugati országhoz képest? Van-e házimunka megosztás a családon belül? Enyhíthető lenne-e a „kettős teher” hatása?

Az utolsó láncszem az élethosszig tartó tanulás és a társadalmi nemek kapcsolata. Ha ezeket a láncszemeket végignéztük, előjöhethet a nagy kérdés; van-e esélyegyenlőség az életen át tartó tanulásban? „Felszabadítja”- e a nőket? Mindenkinek ugyanolyan lehetőségei vannak, vagy egyeseknek nagyon jó esély, másoknak viszont hátrány, ezáltal újratereztve a társadalmi egyenlőtlenségeket?

Az elméleti kutatás során sok szakirodalmat használtam fel a helyzet megértéséhez. Azonban, mint ahogyan majd látni fogjuk, a téma nagy kérdéseket feszeget. Hipotézisem tehát, hogy az információ felértékelődése és a virtuális világban történő szocializáció hatására, átalakulnak a

tanulási folyamatok, a társas kapcsolatok, és ennek hatására megváltoznak a klasszikus férfi és női szerepek egy párkapcsolatban. Hipotézisem az is, hogy nem minden társadalmi státusz, végzettség és anyagi helyzet esetén valósul ez meg. A dolgozatban arra vagyok kíváncsi, hogy a mai posztmodern társadalmi helyzetben, akkor, mikor az információ és a tudás a legfelsőbb értékévé vált hogyan változnak az esélyegyenlőségek a társadalmi nemek színterén. A kettős teherből lesz-e hármass teher, vagy nem lesz, aki ezeket a feladatokat ellássa, és egy sokkal önállóbb és az önmegvalósításra törekvő női társadalmi nemi szerep kialakulásának kezdeténél állunk-e.

### 1. Első láncszem: A posztmodern és a lifelong learning kapcsolata:

Kérdés lehet, hogy hogyan kerül kapcsolatba a női szerepkonfliktus a posztmodernnel. Ahhoz, hogy ezt megérthessük, tisztáznunk kell a fogalmat, mely bár a '60-as évektől ismert, napjainkig sokszor átértelmeződött. Kezdetben a posztmodern kifejezés bizonyos művészeti jelenségekre, stílusokra volt használatos, ám a '60-as évek társadalmi változásai során, amelyben új társadalomtípusok jelentek meg és az ipari társadalmat felválthatta az információs társadalom (*information society*)-, amely társadalomtípusnak sajátossága az [információ-technológia](#) központi szerepe a társadalom életében és ahol az [információ](#) előállítása, elosztása, terjesztése, használata és kezelése jelentős gazdasági, politikai és kulturális tevékenység. Ennek [közgazdasági](#) társfogalma a [tudásgazdaság](#), amely szerint az értelem gazdasági hasznosításán keresztül érték jön létre.<sup>88</sup> Az információs társadalom fogalma társadalomkutatói körökben gyorsan kultuszfogalommá vált, és alapvetően összekapcsolódott a tudástársadalom, információ, hálózatok, hálózatiság, globalizáció fogalmakkal.

[Alain Touraine](#) már 1971-ben posztindusztriális társadalomról beszélt. „A posztindusztriális társadalomba való átmenet akkor megy végbe, amikor az értékeket, szükségleteket és értelmezéseket megváltoztató szimbolikus javak előállításába irányuló befektetések jóval meghaladják a materiális javakét vagy <szolgáltatásokét>. Az ipari társadalom a termelés értelmezését formálta át, a posztindusztriális társadalom pedig a termelés eredményét változtatja meg, ez a kultúra. (...) Meghatározó elem, hogy a posztindusztriális társadalomban maga a teljes gazdasági rendszer a társadalmi beavatkozás tárgya. Azért hívjuk programozott társadalomnak, mert ez a kifejezés jól megragadja a vezetési, termelési, szervezési, elosztási és fogyasztási modellek létrehozásában rejlő lehetőségeket, és egy ilyen társadalom minden működési szintjével önnön társadalmi cselekvésének eredményeként jelenik meg és nem pedig természeti törvények vagy kulturális előírások eredményeként.” (Touraine 1988: 104). Daniel Bell szerint<sup>89</sup> a termelési eszközök fölötti közvetlen rendelkezési jog és az egyén által felhalmozott tudás a legfontosabb az egyének társadalmi státusza szempontjából. Az íróasztali/ hivatali munka váltja fel a kézgalléros dolgozókat, megváltozik a munkafegyelem, az emberek szabadon próbálhatnak ki új megoldásokat, a tudás pedig ún. kodifikált (codified

<sup>88</sup> S. Crawford: The origin and development of a concept: the information society.

<sup>89</sup> Bell, Daniel: The Coming of the Post-industrial Society. London, 1974, Heinemann.

knowledge), azaz rendszerezett és összeszedett információvá változik.<sup>90</sup> Bell kritizálja a társadalmat, szerinte önélvezetre beállítódott, úgynevezett pszichedelikus kultúrát hoztak létre, hedonisztikus életmódot folytatnak, és ezen életstílusukat a szabadidő-ipar szolgálja ki és reprodukálja.<sup>91</sup>

Nem téveszthetjük szem elől a posztindusztriális társadalom elmélete szembeni kritikákat megfogalmazók táborát sem (Williams, 1985, Gill, 1985, Lyon, 1987). Véleményük szerint a szolgáltatói szektor nagyon heterogén, így nehéz kijelenteni, hogy egyöntetűen fehérgallérosok váltották fel a kékgalléros dolgozókat, illetve a '80-as években a filozófusok még úgy gondolták, hogy a technológiai fejlődések inkább beépülnek a gazdasági termelőrendszerbe és nem felváltják azt, stb. (Giddens, 2003)

Nehéz időrendileg elkülöníteni a posztindusztriális társadalmat a posztmodern elméletektől, ha más nem a fogalmi változások miatt is. Egyes szerzők úgy vélik, hogy nincsenek többé nagy elbeszélések, *metanarratívák* (Lyotard 1993), kételyeik vannak a fejlődéssel, mint fogalommal kapcsolatban, Dewey szerint; megszűnt a nagy elbeszélés (*grand récit*). „S hogy mi létezik? Meghatározhatatlan számú különböző történelem és tudásforma, mindenféle természetes centrum nélkül. Ez a helyzet összekapcsolódik a tudomány csökkenő tekintélyével és annak elismerésével, hogy sok különböző, egyformán hiteles érték és orientációs létezik.”<sup>92</sup> Lyotard a „legfejlettebb társadalmak” „tudásállapotát” nevezi posztmodernnek. Lakatos Imre hangsúlyozza, hogy a tudomány többé nem végérvényes igazságokról, hanem gyors reagálásokról szól.<sup>93</sup>

A következő táblázat bemutatásával elemezhetjük a modern és a posztmodern elgondolás közötti különbséget<sup>94</sup>:

Modernism	Postmodernism
Romanticism/Symbolism (romantika, szimbolizmus)	Pataphysics/Dadaism (dadaizmus)
Form (conjunctive, closed) (formátum, összekötő, zárt)	Antiform (disjunctive, open) (forma nélküliség, szétválasztó, nyitott)
Purpose (szándék, terv)	Play (konkrét cselekvés)
Design (terv, vázlat)	Chance (véletlen)
Hierarchy (hierarchia)	Anarchy (anarchia)
Mastery/Logos (ismeret, logos)	Exhaustion/Silence (kiürülés, tudás hiánya)
Art Object/Finished Work (művészeti tárgyak, befejezett művek)	Process/Performance/Happening (folyamat, performansz, happening)
Distance (távolság)	Participation (részvétel)
	Decreation/Deconstruction (dekreáció,

<sup>90</sup> Giddens, Antony: Szociológia, Budapest, 2003 Osiris Kiadó

<sup>91</sup> Bence György filozófus a Mindentudás Egyetemén tartott előadásában - [Politikai filozófia a posztmodern korában](#) - beszélt erről.

<sup>92</sup> Giddens, Antony: Szociológia, Budapest, 2003, Osiris Kiadó

<sup>93</sup> Forrai Gábor: [Lakatos Imre tudományfilozófiája: vázlat](#) in: Replika 23-24.(1996)7-18.o.

<sup>94</sup> A táblázat Ihab Hassan, „Toward a Concept of Postmodernism” ( From The Postmodern Turn, 1987) című cikkéből származik

Creation/Totalization (alkotás, összegzés)	dekonstrukció
Synthesis (szintézis)	Antithesis (antitézis)
Presence (jelenlét)	Absence (hiány)
Centering (centralizáló)	Dispersal (szétszóródó)
Genre/Boundary (zsáner/ határ)	Text/Intertext (szöveg/ intertextus)
Semantics (jelentési)	Rhetoric (szónoki)
Paradigm (paradigma)	Syntagm (szintagma)
Hypotaxis (alárendelés)	Parataxis (mellérendelés)
Metaphor (metafóra)	Metonymy (metonímia)
Selection (választás)	Combination (kombinálás)
Root/Depth (eredet, mélység)	Rhizome/Surface (rizóma, felszín)
Interpretation/Reading (interpretáció, értelmezés)	Against Interpretation/Misreading (félreértelmezés)
Signified (kifejező)	Signifier (jelentés)
Narrative/Grande Histoire (narratívák, nagy történelem)	Anti-narrative/Petite Histoire (anti- narratíva, kis történelem)
Symptom (szimptóma)	Desire (vágy)
Type (típus)	Mutant (mutáns)
Genital/Phallic (genitális, fallikus)	Polymorphous/Androgynous (sokalakú, androgün)
Paranoia	Schizophrenia (skizofrénia)
Origin/Cause (ok-okozat)	Difference-Difference/Trace (különbség/transz)
God the Father (Atya)	The Holy Ghost (Szentlélek)
Metaphysics (metafizika)	Irony (irónia)
Determinancy (determináltság)	Indeterminancy (bizonytalanság)
Transcendence (transzcendens)	Immanence (immanens)

A posztmodern fogalma azonban tovább fejlődött, és kritikai diagnózis helyett filozófiai megfogalmazást nyert pl. Foucault, Lyotard, Rorty mentén. A táblázat jól mutatja, hogy a bizonyos fogalmak megfelelői hogyan változnak modern és posztmodern esetén. Mi változik tehát? Először is az egyidejűség, a szinkronitás, ami jellemző lehet térre, kultúrákra, fejlődésre. A posztmodern nem gondolkozik lezárható részekben, a körforgás, a ciklikus változás jellemzi. Hierarchikus viszonyok helyett, a szinte átláthatatlan viszonyrendszerek, kapcsolati tőkék és kölcsönös lekötöttségek miatt, és a szabályok megkérdőjelezése révén inkább az anarchiát látja. A holisztikus látásmód helyett káoszelméletekkel foglalkozik (természettudományokból átvéve a társadalomtudományi szintre), vagyis olyan rendszerekkel, amelyek habár folyamatosan változó, nehezen leírható hálózati és hatalmi viszonyokról szólnak, mégis egyfajta rendszert alkotnak. Talán a legfontosabb újragondolása a hatalom fogalmának van. Nem beszélhetünk már egységesen birtokolt, lokalizált hatalomról, nehéz megnevezni, személyekhez és intézményekhez kötni a hatalmat birtoklókat, mert mindenhol

fellelhető, napról napra, diskurzusról diskurzusra újrakonstruálódik. Foucault szerint: „A hatalom elemzésének ugyanis nem szabad az állami szuverenitás, a törvény formája vagy egy uralkodás globális egységének posztulátumából kiindulnia(...) legelőször is azoknak az erőviszonyoknak a sokasága értendő, amelyek kifejtik tevékenységüket, és amelyek alkotórészei e terület szervezethegének; hatalmon az a játék értendő, amely- harcok és szakadatlan összetűzés révén – átalakítja, felerősíti, megfordítja ezeket az erőviszonyokat; hatalmon azok a támpontok értendők, amelyeket ezek az erőviszonyok egymásban találnak, miközben folyamatos láncolatot vagy rendszert alkotnak, vagy pedig épp ellenkezőleg, azok az eltolódások és ellentmondások, amelyek elszigetelik őket egymástól; végül hatalmon azok a stratégiák értendők, amelyekben az erőviszonyok kifejtik hatásukat.”<sup>95</sup> Ilyen állapotban nehéz meghatározni a legitim tudást, sőt elgondolkodtató az is, hogy mi is innentől kezdve a tudás? Létezik-e igaz tudás?

„A <tudás alapú társadalomnak> mondott új korszak mégis erősíti azt a hitet, hogy a képzettségi szintnek látványosan emelkednie kell. Ez egyelőre azonban- legalábbis nálunk- csak szűk körre jellemző, és ott is inkább csak a számítástechnikai és idegen nyelvi tudással kiegészített szakmai vonatkozásban érvényesül. A társadalmi és személyes létre vonatkozó tudás többnyire hiányzik ebből, aminek következtében a közügyekben és a magánéletben szükséges műveltség elmarad a munkával kapcsolatos tájékozottság színvonalától.”<sup>96</sup> Kérdés, hogy ki fog tudni egy ilyen társadalomban? Milyen hatalmi viszonyok hatására dől el, hogy ki birtokolja a tudást? Ha kritikus szemmel nézzük a lifelong learning folyamatát, észrevehetjük tehát, hogy egyfelől bár permanens tanulásról beszélünk, az emberi agynak vannak korlátai, így valószínű, hogy sok ismeretünk csupán felületes lesz, másrésről az alapvető műveltség szükségszerűsége is megkérdőjeleződik. Mivel átfogó-rendszerező tudásra is szükségünk lenne, viszont az alapozó tudás megszerzéséhez nincs türelmünk az információdömping miatt, könnyen hamis elképzeléseink szülehetnek egy-egy új ismeretünkről. Ezek alapján releváns az élethosszig tartó tanulás, avagy a tanítás posztmodern állapotának vizsgálata:

A 'lifelong learning':

Az egész életen át tartó tanulás gondolata nem új keletű, hiszen a történelem során a felnőttek tanítási, tanulási folyamatai mindig jelen voltak. A „jó pap holtig tanul” gondolatának európai integrált megfogalmazására 1960-ban, a montreali oktatási világkonferencián került sor- ekkor használták először a 'lifelong learning' kifejezés mai ismert formáját-, később a 2000-es lisszaboni értekezleten pedig megállapodtak arról a stratégiáról, miszerint „2010-re az európai Unió gazdasága váljon a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává, amely egyúttal képes a több és jobb munkahely és szociális kohézió megteremtését eredményező fenntartható gazdasági fejlődésre.”<sup>97</sup> A felgyorsult világban könnyen elévülő tudás folyamatos frissítéséről, továbbképzéséről, vagy esetenként munkahely - váltásnál átképzésről, a felnőttek motiváltságáról, és az egyének szükségleteiről rengeteg

<sup>95</sup> Michel Foucault: A szexualitás története I. A tudás akarása. Atlantisz, 1999.

<sup>96</sup> Maróti Andor: Felnőttképzés a posztmodern társadalomban. In: Maróti Andor: Tanulmányok és előadások. Budapest, Nyitott könyv, 2005. 263-278.

<sup>97</sup> Mihály Ildikó: Oktatás és képzés 2010. Összefoglaló az Oktatás és képzés 2010 munkaprogram végrehajtásának tapasztalatairól készült közös európai jelentésről. ÚPSZ 2005. február.

kutatás és szakirodalom szól. Mivel „Európa számára a legfőbb tőkét az emberek jelentik, és ezért az uniós ágazati politikák gyújtópontjában az egyéneknek kell állniuk”, levonható az a következtetés, hogy mindenekelőtt az oktatási és képzési rendszereknek kell alkalmazkodniuk a XXI. század valóságához, és hogy „az állampolgári tudatosság, a társadalmi kohézió és a foglalkoztatás fejlesztése szempontjából az egész életen át tartó tanulás elengedhetetlen”.<sup>98</sup>

Az EU programok elsődleges célja a tanulás vonzóbbá tétele, a speciális készségek, képességek, attitűdök és kompetenciák fejlesztése, az idegen nyelvek oktatása, a mobilitás elősegítése szerepelnek. A Memorandum<sup>99</sup> kulcsüzenetei között szerepel nemcsak az élethosszig tartó (lifelong), hanem egész életet átfogó (life-wide), azaz az élet minden területén, az informális tudás révén szerzett tapasztalati tudás is (például: főzés, hobbi, autószerelés) tanulás, az új alapkészségek megszerzésében segítség nyújtása mindenkinek, a felzárkóztatás és ezáltal az esélyegyenlőség létrehozása, a megelőző tanulás eredményeinek elismertetése (validáció), nemcsak formális, intézményi alapú, hanem non-formális (iskolarendszeren kívüli szakképzés és átképzések rendszere) és informális téren is. Legfontosabb pedig, az ismereti tudásunk felezési idejének felgyorsulása miatt a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő képzés nyújtása.

Most, 2010-ben a konferenciák már arról szólnak, hogy mennyire hatékony az elmélet megvalósítása a gyakorlatban. A bolognai folyamat résztvevőjeként, sokszor ugyanis azt látom, hogy sok új és használható lehetőség van, de nem biztos hogy mindenki számára üdvöztető. Az előző rendszerben tanulók közül sokaknak problémáik adódnak korábbi tudások beszámításával, a folyamatos elértéktelenedés miatt pedig szinte mindenki újra az iskolapadba kényszerül, akik valóban szeretnék megtartani állásukat. Vajon ez a változás nem túlzottan megterhelő egy egészen más rendszerben szocializálódott felnőtt számára? Vajon nem termeli újra a társadalmi egyenlőtlenségeket ez a folyamat? Például egy egyetemi tanár számára mindennapi kérdés, hogy újabb és újabb tudományos kutatásokról olvasson – és kutasson-, hiszen szeretné a legújabb tudása szerint tanítani hallgatóit. Állíthatjuk, hogy életformája szerint erre van berendezkedve- a „tanulásáért kapja a fizetése egy részét”, de elmondható-e ez egy háromgyerekes családanőről, aki a gazdasági válság miatt szeretne ismét aktív keresőként visszakerülni a munkaerőpiacra, ám eddigi tanulmányai elavultnak számítanak? Vonatkozik-e mindenkire a lifelong learning elmélete? Függetleníthető-e földrajzi helytől, anyagi háttértől, előzetes tudásról (a kutatások kimutatták, hogy a diplomások könnyebben veszik rá magukat a továbbtanulásra), etnikumtól? Eltűnteti, vagy csak még jobban elmélyíti a társadalmi különbségeket?

## 2. Második láncszem: A posztmodern és a társadalom:

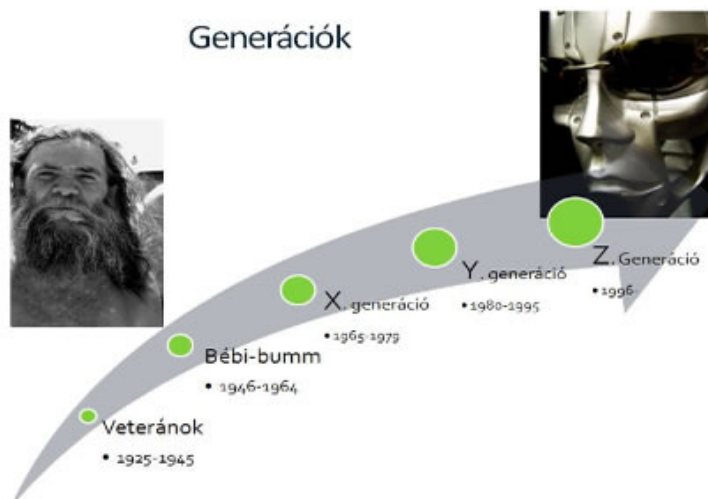
<sup>98</sup> Forrás: Commission Staff Working Paper A Memorandum on Lifelong Learning. Brussels, 30.10.2000 SEC (2000) 1832

A dokumentumot az Európai Felnőttoktatási Társaság bocsátotta rendelkezésre. Fordította és megjelenteti a Magyar Népfőiskolai Társaság. 1011 Budapest, Corvin tér 8.

<sup>99</sup> Memorandum on Lifelong Learning, European Commission, Brussels, 30.10.2000.

A mai fiatalok, a posztmodern társadalom. Fiatalok, akik sokkolnak feltűnő, sokszor unisex ruháikkal. Panaszkozhatunk, hogy átalakultak a szerepek és nincsenek igazi férfiak, a nők pedig túl kemények.

Sokuk tizenévesen már öltönyben jár, iPhone-nal hallgatják az utcán a zenét, nem érdekli őket semmi, mindent halálosan unnak és sosem érnek rá semmire, de egész nap a számítógép előtt ülnek. Feltűnően sokat költenek-, mondhatjuk rájuk, hogy az igazi pazarlók és a tárgyi kultúrára kiélezett fogyasztói társadalmat képezik. Ezek persze sztereotípiák. A mai fiatalok egyszerűen csak nem a beat zenével lázadnának? Az alábbiakban néhány generációs csoportot fogok bemutatni, hogy később megvizsgálhassuk, miért is olyan más ez a változás a korábbi nemzedékekhez képest.



1. ábra: forrás: [www.crescendo.hu](http://www.crescendo.hu), 2010. április 18.

#### Veteránok, baby boom, XYZ generációk:

Érdemes megemlíteni a generációs különbségeket, amelyekkel érdekes módon a marketinges cégek kezdtek el foglalkozni leginkább, - hiszen észrevették, hogy változó marketingstratégiákra van szükség, nem adható el ugyanaz a termék minden korosztálynak, így különösen oda kell figyelni a célcsoportok feltérképezésére. Az Y generáció (Gen Y, vagy más néven Millennial Generation, Generation Next, Net Generation) ahogy az ábrán is láthatjuk 1980-as évektől 1995-ig születettekre vonatkozik, a mostani 15 évesektől a 30 évesekig tart, tehát a most nemrégiben munkaerőpiacokra kerülőkről beszélhetünk. Bár nehéz konkrét születési évre lebontani a generációkat, mégis ezt a csoportot a fejlett információs technikák világához szokott, egyéni ritmusú, önálló információszerzéséről azonosítják be, akik szeretik a kevésbé kötött munkahelyi viszonyokat, a munkafeladatokat is inkább csoportban, innovatíván látják el. Különböző kutatások (Steelcase, amerikai magazin) azt is kimutatták, hogy ez a generáció egészen másképp nevelkedett, mint az X, ugyanis szüleik sokkal jobban támogatták őket, szabadon és önbizalommal telve látnak hozzá az élethez.



Fontos itt megemlítenünk a tanulást is nagyban befolyásoló digitális világhoz való specifikus hozzáállást. Marc Prensky 2001-ben a Digitális bennszülöttek, digitális bevándorlók<sup>100</sup> című cikkében használta ezeket az alapfogalmakat először, amelyben bemutatja, hogy a digitális bennszülöttek ( Y, Z generációk) egészen másképp gondolkoznak, mint digitális bevándorló tanáraik. Több síkon egyszerre, különböző utakat és technológiákat használva, nem lineárisan gondolkoznak és kommunikálnak, míg a digitális bevándorlók bármennyire is próbálnak részt venni az újításokban, fél lábbal mindig a „régis országukban” maradtak, és „akcentussal” beszélnek. Láthatjuk, hogy egésze megváltozik a tanulás. Az „edutainment”-nek nevezett (angolul az education és az entertainment szavak összevonásából keletkezett) tanulási módszer elképzelése már nem a klasszikus, egyedül tanuló, nehézségekkel megküzdő, kérdező-felelő, esetenként könyvekből felolvasó, hanem a tanulást minél élvezhetőbbé tevő, plurális, véletlenszerű (hypertextek használata), gyors, játékos megoldásokban hisz. A legújabb tanulási módszerek már a virtuális világban lebonyolított módszerek segítségével jönnek létre. Online órák, vagy avatárokkal tartott órák, számos egyetem már használja ezeket a megoldásokat is (multimedialitás, interaktivitás). Valójában már jobban kötődnek az online világhoz, mint a saját élethez, igazi 'netizenek' (az angol citizen-és net szavakból), azaz online állampolgárok. Prensky arra is felhívja a figyelmet, hogy ezek a fiatalok azáltal, hogy ebbe a felgyorsult, technológiailag fejlett világba születtek, már másképp gondolkoznak, mint szülik (neuroplaszticitás).

Kérdés, ha a tanulás és a gondolkodás ennyire megváltozott, változnak-e a közösségek, a kapcsolatok?

'Yuppies', avagy a jappik:

Fontos itt megemlítenünk egy szociológiai jelenséget is, az ún. jappik (yuppies- young urban professionals, azaz az új középosztály diplomás gyermekei) kultúráját. Beszélhetünk-e itt generációs problémákról? A yuppiek általános meghatározása szerint olyan 30-as éveikben járó jómódú, tanult fiatalok, akik adnak a külsőségekre, élvezik a nagyvilági életet, otthon vannak a technológiai vívmányokban, szeretik a nagy tereket, a közösségi fórumokat, a szabad munkakörülményeket (pl. munkájuk felét inkább kávézóknak végzik lappal), egészségmániások, akik nem vetik meg az élet élvezeteit sem. Kérdés, hogy ebben az esetben az X vagy az Y generációról beszélünk?

Más körökbe tartozó kortársaik - pl.: „trabantos bölcsészek”- negatív megjegyzésekkel szokták illetni -, „lelki prostituáltak” nevezik őket- foglalkozásaik miatt; ugyanis sokan több pénzért elvállalnak olyan munkákat, ami nem produktív és nem szükséges egyéni kreativitásuk hozzá, mondhatni, inkább olyan helyen dolgoznak, amit nem szeretnek, és messze áll egyéni érdeklődésüktől, de többet vihetnek haza, jobb körülmények és egyéb nem-pénzbeli juttatásokért ( céges autó, laptop, mobil) cserébe.

„Legtöbbünk pozíciója egy aranykalitka, jó fizetésed van, és nem mered megkockáztatni, hogy másik irányba menj.”<sup>101</sup>

<sup>100</sup> Marc Prensky: Digital Natives, Digital Immigrants, *On the Horizon* (MCB University Press, Vol. 9 No. 5, October 2001)

<sup>101</sup> Bokor Attila- Radácsi László: Aranykalitkában, Alinea kiadó, 2006

Az ebből adódó anyagi többletet viszont arra fordítják, hogy a sokszor kellemetlen és unalmas munkahelyi megpróbáltatásokat kiheverjék (wellness, bulik, utazások): „...nem akarják meggondolni, mit vegyenek meg, ha betérnek egy boltba; saját házat, kocsit, évente legalább két külföldi nyaralást szeretnének, és hogy akkor vállaljanak gyereket, ha mindent meg tudnak neki adni.”<sup>102</sup> Ám a pszichológusok úgy vélik, hogy ezekkel a szolgáltatásokkal nem tudják megvenni a boldogságot, és nem tudják kipihenni a mindennapi stresszfaktorokat sem: „Általánosan elterjedt nézet, hogy minél fiatalabb valaki, annál jobban terhelhető. De a yuppie-k pszichésen még nem elég érettek. A stressz pedig gyakran produkál testi tüneteket”<sup>103</sup> Előfordul tehát a yuppiek kisebb százalékánál (természetesen nem az egészségmániások között) az egyéb tudatmódosító szerek túlzott használata is (alkohol és drogproblémák).

Megemlíthető a tinédzserek táborában ismert új stílus, az emo is.<sup>104</sup> A mai társadalmi átalakulások hatása már kamaszkorban látható; a létbizonytalanság és az állandó megfelelési kényszer, a már gyermekkorban bekövetkező karriertervezés erőltetése a család és az iskola által, az internetes világban való szocializáció térnyerése, mind-mind frusztrációt és elidegenedést okozhat a tinédzserekben.<sup>105</sup> Provokatív kérdés ugyan, de lehetséges-e kapcsolat az emok és a yuppiek vagy bobok és a szinglik között? Hatással van-e a kamaszok identifikációjára az internetes világban történő szocializáció? Felvetődik az a kérdés is, hogy az érzelmi intelligencia<sup>106</sup> fejlődését befolyásolják-e ezek a tényezők, és ha igen, az információs társadalom és az élethosszig tartó tanulás befolyásolja-e az emberi kapcsolatokat? Tari Annamária szerint az Y generáció nagy részéből szingli lesz.

„ Nagyon tudatosak, nagyon okosak, nagyon jól képzettek a maguk területén. Komoly felhasználók, több csatormán fogyasztanak egy időben – de felületesek. Ez a felületesség azt jelenti, hogy elmélyült kapcsolataik alig vannak. Őket nem zavarják az érdek-kapcsolatok, mert ehhez vannak hozzászokva, hogy az élet érdek-kapcsolatokból áll.”<sup>107</sup>

Ahogy korábban már idéztem Marótitól, szinte ugyanazt állítják: a felgyorsult információs áramlatokban úszva csak felületesen vagyunk képesek befogadni a tudást, és ez minden másra – a párkapcsolatokra- is hatással van.

David Riesman könyve A magányos tömeg már lényegében ezt a problémát vetette fel: az embereket ma már nem a közösség „vezérli” (mint a hagyományos társadalmi viszonyok között), de nem is „belülről vezettek” (a „klasszikus polgárság” érnye szerint), hanem

<sup>102</sup> U.o.

<sup>103</sup> Hermann-Rényi- Willin- Tóth- Zsély: A magyar yuppie .Figyelőnet 2007/19. - május 10. ([www.fn.hu](http://www.fn.hu))

<sup>104</sup> emo: az angol 'emotion' szóból eredő betűszócska, korunk egyik meghatározó tinédzser-stílusa, gyakorlatilag a depressziót, a kilátástalanságot, szuicid gondolatokat, és a mélyleges boldogtalanságot, tehetetlenségüket és kritikai látásmódjukat a világgal szemben sajátok kultúrájukban, kinézetükben, zenéjükben fejezik ki.

<sup>105</sup> Tari Annamária: Y generáció In.: Szávai Ilona (szerk.): Fordulópont 41.- Valóságos helyzetben, Pont kiadó, 2008

<sup>106</sup> egyik legismertebb ezzel foglalkozó szakirodalom Daniel Goleman: Emotional Intelligence

<sup>107</sup> Tari Annamária: Y generáció In.: Szávai Ilona (szerk.): Fordulópont 41.- Valóságos helyzetben, Pont kiadó, 2008.

egyre több közöttük, akit az események mintegy „kívülről irányítanak”. A közösség ereje mindenképpen gyengül.<sup>108</sup>

A 'yuppie' jellemzően férfi a szakirodalomban, a női megfelelője az a menedzser vagy felső vezető, akinek legalább olyan fontos a karrier, mint férfitársának, de emellett kevésbé a fogyasztásban, inkább a családayai szerepben alkotna maradandót. Ez sokuknak problémát okoz, hiszen nem akarnak választani a karrier és a család között, viszont kénytelenek – gyereknevelésben legkevésbé sem számíthatnak a yuppie férfi támogatására-. Saját női szerepük újrakonstruálása során már nem elégednek meg a karriert csak egy ideig űző, majd visszavonuló családaya típusával, helyette inkább minél messzebbre tűzik a családalapítás időpontját, és azt is igyekeznek rövidre zárni. Sokan a nők közül már szívesen vállalnak egyedül is gyereket,- ehhez meg tudják teremteni a szükséges anyagi feltételeket.<sup>109</sup>

Fontos még megemlíteni még egy társadalmi csoportot, a bobókat,- a kifejezés David Brooks a *Bobos in Paradise*<sup>110</sup> című könyvéből származik-, azaz a burzsoá-bohémekeket (*BOurgeois-BOhemian*), akik szintén magasan képzett elit tagjai, bár rájuk még inkább jellemzőek a nívós egyetemi végzettségek –míg a yuppiek közül sokaknak saját vagy családi vállalkozásból nyert anyagi javaik vannak- amolyan kapitalista-hippi keverékek. A bobo sokat dolgozik, de az élet örömeit sem veti meg, sőt, kifejezetten bohém módon éli azt. Lázadó, de konformista, innovatív, élvezzi a pénzt, de megveti azokat, akik nem a tudásuk által jutottak hozzá (lásd yuppie). Értékeket képviselve határozza meg magát és teszi hasznossá a társadalom szemében (magas kultúra tisztelete, környezetvédelem).

### 3. A harmadik láncszem: A társadalmi nemek és a társadalom:

A nőmozgalmakat - földrajzi tekintetben Európában és Amerikában - három szakaszra szokták bontani. A 'gender studies', azaz a társadalmi nemek tudományára mondhatjuk - leegyszerűsítve-, hogy a feminizmusból „nőtte ki magát”. Kezdetben a munka és szavazati jogokért harcoló nőkről, (19. sz. közepén kezdődött, és az első világháború környékén zárult) később az esélyegyenlőségről (gender equality) és a politikai feminizmusról szólt. A '60-as '70-es években már kulturális és egyéni gondolkodás szintjére lépett a mozgalom, miközben ezzel párhuzamosan akadtak filozófusok, tudósok, akik ezen új szemléletmód szerint próbálták a társadalmat megfigyelni, és egyetemi/ intézményes keretek között is szerettek volna foglalkozni tudományos szinten a nők helyzetével. Amerikában és Angliában már a '60-as években tanszékek alakultak, ahol külön szerepe volt a „women's studies”-nak, azaz a nők tudományának. A '90-es években a posztkolonialista és posztmodern diskurzusok hatására kritizálni kezdte a második hullám elméleteinek esszencialista nőfelfogását, és alapjaiban újragondolta a nő társadalmi szerepét. Itt már jelen voltak az androcentrikus szemléletmódot megkérdőjelező men's studies, valamint a gay, lesbikus és queer (vagyis nem heteroszexuális) tudományok képviselői is. Hadas Miklós szerint világossá vált, hogy a

<sup>108</sup> A magyar társadalom értékrendje. zárójelentés. 2003-2004. Magyar Tudományos Akadémia Politikai Tudományok Intézete

<sup>109</sup> Figyelőnet u.o.

<sup>110</sup> Brooks, David: *Bobos in Paradise. The New Upper Class and How They Got There.* Touchstone, New York, 2000

viták során a diszciplínák közti határok elmosódnak, és a 70-es évek végére jól elkülöníthető szemléleti pozíciót képviselve jelennek meg a genderkutatások képviselői. Ez a pluralitás rávilágított arra is, hogy a szituációba ágyazott nézőpontok sokfélesége a genderkutatás egyik legfontosabb jellegzetessége.<sup>111</sup> A nők kérdését, társadalmi szerepét és megítélését, nemi identitását azonban nehéz újrakonstruálni a férfiak társadalmi szerepei nélkül, sarkítva így alakulhatott ki a gender studies, ami ezzel a kettős, egymástól nem függetleníthető viszonyrendszerrel foglalkozik. Úgy gondolják, hogy ellenben a biológiai nemmel (sex) a társadalmi nem társas konstrukció eredménye, amelyet a társadalom tagjai (férfiak és nők egyaránt) tetteikkel, cselekedeteikkel, diskurzusok révén, megerősítenek vagy éppen szankcionálják az eltérő viselkedést. Ezáltal a társas (közösségi) normákat létrehozzák, fenntartják vagy éppen megváltoztatják. Megjelenik így a „diskurzív marginalizációt”, vagyis a „mi” és az „ők” közötti különbség. Kérdés, hogy vajon a nőknek a domináns diskurzushoz kellene hasonlítaniuk és emancipálódniuk, vagy önálló hagyományt kéne létrehozniuk – ezzel fenntartva az outsider érzést?

Szerepe a mai humán tudományos életben nélkülözhetetlen (a genderkutatások elsősorban a történettudomány, a pszichológia, a szociológia, a nyelvészet, az irodalom és a filozófia területén érték el átütő sikereket, de gyakorlatilag nincs olyan tudományterület a világon, amelyet ne kezdtek volna ebből a szemszögből vizsgálni), állandó kritikai szemléletmódja a hatalmi viszonyok, a látens diszkrimináció, és az esélyegyenlőség köré szerveződik. Kitüntetett szerepe lehet az oktatásban, hiszen ez is a szocializációs folyamatok egyik fő színtere. Számos kutatás foglalkozik a témával, hogy ezen folyamatok során milyen szerepeket veszünk fel, miként alakul az elképzelésünk másokról (ugyanis a genderkutatások állítják, nem elsősorban attól valaki férfi vagy nő, hogy biológiailag rendelkezik ezekkel a jellegekkel). Míg az alapoktatás során a tanítóbácsi-tanítónéni viselkedését figyelik meg a gyerekek, a gimnáziumba már kész szemléletmóddal érkeznek, és eszerint identifikálják magukat. Nem hagyhatjuk figyelmen kívül azonban a felnőttek oktatását sem, itt ugyanis itt már meglévő tapasztalatokkal, és tudományos ismerettel együtt elsősorban szemléletmódot tanulnak a hallgatók, ami újraformálhatja, sőt, felül is írhatja az eddig gondoltakat (a gender tudományban ezt a 'subversion' szó fejezi ki a legjobban).

A genderkutatások kritikusan vizsgálják a nők foglalkoztatottságára vonatkozó adatokat is, a valódi esélyegyenlőség ugyanis a munkához való jogban és elsősorban az anyagi lehetőségeken múlik. A kutatások kimutatták, hogy ugyanazon szervezeten belül a hierarchikus szintek szerint általában nem egyenletes a nők és a férfiak eloszlása. A szervezeti felépítés pedig híven tükrözi a társadalomban létező hierarchiát és a foglalkozás társadalmi megbecsülésének szintjét. Az újabb vizsgálódások már a szervezeti kapcsolatháló nemi mintázatára is kiterjesztik a kutatást. Két fogalommal is találkozhatunk a társadalmi nemek tudománya keretein belül, amelyek arról szólnak, hogy habár a nőknek sokszor ugyan olyan végzettségük van, mint férfi kollegáiknak, mégsem léphetnek feljebb a ranglétrán, nem kapják

<sup>111</sup>Eörsi Sarolta: Közel a fősodorhoz. A genderkutatás intézményesülése. Tűsarok, 2004.07.25.

meg a kinevezést. Az egyik ilyen elmélet az üvegplafon effektus (glass ceiling effect), ami vertikális, hierarchikus szintre utal, a másik pedig az üvegfal (glass wall effect), azaz horizontális, például elnöiesedett, vagy elférfiasodott munkák. Gyakori vélemény a társadalom szemében, hogy egyes pályák jobban illenek a nőkhöz, mert olyan tulajdonságokra van szükség az ellátásához, amelyek jellemzően női tulajdonságok (például empátia, türelem, gyengédség, megértés, kommunikációs készségek). Szakirodalmakban olvashatjuk, hogy sok férfi érez ilyen nőies terepen frusztrációt (például tanító bácsik).<sup>112</sup> Míg általában jellemző, hogy alacsonyabb státusz esetén, a kevésbé respektált munkahelyek legtöbbször elnöiesedettek mondható, ahogy haladunk felfelé hierarchia szerint egyre kevesebb nőt találunk vezetői pozícióban. Ennek egyik oka, hogy a rosszul fizető állásokat elhagyják a férfiak (Palasik-Papp, 2007).<sup>113</sup>

A munkához való jog és az esélyegyenlőség kérdése:

Közismert probléma a női foglalkoztatottak körében a szülési szabadság. A legtöbb munkahelyre való felvételikor megkérdezik, majd negatívan diszkriminálják azokat a nőket, akik bevallják, hogy szeretnének még gyereket. „Elismerem, hogy ez egy kicsit személyeskedő kérdés, de azt hiszem, egy olyan mozzanatról van szó, amit figyelembe kell venni. Ráadásul ez egy olyan dolog, ami a férfakkal nem fordulhat elő. Lehet, hogy ez bizonyos mértékig igazságtalan. Itt nincsenek egyenlő esélyek, hiszen egy férfinak nem lesz ilyen értelemben családja” (Hormans, 1987.) A másik probléma, hogy nem minden munkát számítanak be ugyanolyan bérért cserébe. Az Egyesült Királyságban 1970-ben hoztak létre egy törvényt (Equal Opportunity Act)<sup>114</sup>, amely rendelkezett az egyenlő berről nők és férfiak esetében- természetesen ugyanolyan munkakör esetén-, ám ezt a törvényt a munkaadók könnyen kijátszhatták munkakörök leírásának apró változtatásával, így 1975-ben (Equal Pay Act) a híres „egyenlő munkáért egyenlő bér”- törvény létrejöttével látszott megvalósulni az esélyegyenlőség. A Római Szerződés közvetlenül hatályos 141. cikke szerint „minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő munkabért kapjanak”. Ennek megfelelően az Alkotmány 70/B. § bekezdése szerint „az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga”. Ennek ellenére a 80-as évek végétől napjainkig egyre

<sup>112</sup> Sheelagh Drudy: Gender balance/ gender bias: the teaching profession and the impact of feminisation. Gender and Education, Volume 20, Issue 4 July 2008

<sup>113</sup> Palasik Mária – Papp Eszter (2007): *Nők a tudományban – Áttekintés Magyarországról*. A Cseh Köztársaság Tudományos Akadémiájának Szociológiai Intézete, Prága

<sup>114</sup> Az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) Minden állam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

(2) E cikk alkalmazásában »díjazás« a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.

A nem alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő díjazást azt jelenti, hogy:

- a) teljesítménybér esetén az azonos munkáért járó díjazást azonos mértékegység alapján állapítják meg;
- b) időbér esetén azonos munkakörben azonos díjazás jár.”

erőteljesebben megjelenő esélyegyenlőségi koncepció túllép az egyenlő bánásmód garantálásán, és pozitív diszkriminációval igyekszik valódi esélyegyenlőséget biztosítani a nők számára. Kérdés, hogy milyen úton. Az egyik legismertebb társadalmi nemek fontosságát gazdaságilag is elismerő és ezzel foglalkozó szervezet az ENSZ. A nők esélyegyenlőségével foglalkozó részlegei a Nők Esélyegyenlőségének Igazgatósága (Division for the Advancement of Women – DAW) és az ENSZ Fejlesztési Alapja a Nők Számára (United Nations Development Fund for Women – UNIFEM). Ezek a részlegek foglalkoznak a nők világkonferenciáinak lebonyolításával is. 1995-ben Pekingben a Nők IV. Világkonferenciáján fogalmazták meg a 'gender mainstreaming' lényegét, ami felhívja a figyelmet politikai szinten is a nemek esélyegyenlőségének fontosságára.

Papp Eszter kutatásai<sup>115</sup> során állapított meg, hogy nem arra van szükség, hogy minden területen egyenlő arányban dolgozzanak nők és férfiak, hanem magára a lehetőségre, és arra a magabiztosságra, amit elkíséri a nőket akár a kutatói pályáig is. Caplan<sup>116</sup> pedig kutatásfejlesztési szektorban dolgozó nőket kérte, hogy értékeljék saját pozícióikat, meglepődve tapasztalta, hogy a megkérdezettek gyakran azt állították; „majdnem véletlenül kerültek az Akadémiába” annyira hiányzott az önbizalom, és hogy a tipikus kutatói kép egy egyedül dolgozó férfi. Ez gazdasági szempontból is problémát jelent, mert a társadalom nem használja ki a kiművelt főket a munkaerőpiacon.

Koncz Katalin háromfajta női karriertípust különböztet meg:

- „Családi karrier”
- „Munkaerő-piaci karrier”
- „Kettős kötődésű”

Az első csoportot „alkalmazkodónak” nevezi, jellemző rájuk a gyenge társadalmi elismerés, a kiszolgáltatottság –például válás esetén-, a beszorultság érzete gyakori (legtöbbször a „gyes szindróma” is bekövetkezik), legnagyobb nehézséget az információs társadalomból való kiesés jelenti. A munka világát választók gyakrabban áldozatai a stressznek, céltudatosak és maguk választják ki a felhalmozni kívánt tudástöket - a dolgozók önrendelkezésének, önszervezésének és önmenedzselésének folyamatos fejlesztése az egyik legerősebb pontjuk lehet (empowerment).<sup>117</sup> Az európai tagállamok közül hazánk egyike azon tagállamoknak, ahol a legkevesebben dolgoznak részmunkaidőben. A többi tagállamban pedig a nők aránya 2/3-os a férfiakéhoz képest. „A kisgyermekes nők esetében még rosszabb a helyzet, hiszen az óvodákat, bölcsődéket éppen a rugalmatlan (és szűkülő) nyitva tartás jellemzi, tehát rugalmas

<sup>115</sup> Papp Eszter: A nők és férfiak közti esélyegyenlőség a kutatásfejlesztésben Magyarországon nemzetközi összehasonlításban, Doktori értekezés, Budapest, 2007. június 30.

<sup>116</sup> Caplan, P. J. (1993): Lifting a Ton of Feathers: A Women's Guide for Surviving in the Academic World, Council of Ontario Universities, Toronto, idézve Papp Eszter értekezésében

<sup>117</sup> Koncz Katalin: Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők. Munkügyi Szemle, 50. évf. 2006. 9. sz. 28-35. l.

munkaidővel nem lehet hozzájuk igazodni, a gyermekfelügyelet díja pedig nem arányos a részmunkaidős bérrel.”<sup>118</sup> A részmunkaidős állásokat és azon dolgozókat, akik ilyen formában dolgoznak, nem igazán becsülik meg a munkaadók, presztízse az efféle munkáknak nem magas,- a nők szemében sem, társadalmi státuszuk szempontjából lealacsonyítónak tartják -, sokszor ideiglenesnek, beugrónak tekintik.

A szingli<sup>119</sup> - kérdés, avagy karrierista-e az egyedülálló nő?

Bridget Jones naplója óta nincs olyan férfi vagy nő, aki ne tudná, mit jelent a szingli. Gondoljuk mi. Az egy más kérdés, hogy ki mit ért a szó jelentése alatt. Míg kezdetben modern világunk egyik újabb allűrjének tartották, mára pejoratív értelmezést kapott. Most is megfigyelhető két radikális nézőpont: az egyik szerint ezek az egyedülálló nők – és csak nők, mert férfiak nem lehetnek! Ők inkább bonvivánok,-, magányosak, félszegek, szerencsétlenek, akik a macskájukkal élnek egy szerény lakásban (avagy vénlányok), a másik szerint pedig haszonleső, az öregedéstől rettegő és ez ellen mindent elkövető, karrierista, maximalista, öntelt, sznob, nagyvárosi nő, aki sosem akart családot-, ha más nem azért, hogy ne hízzon meg a szülés után. Tehát vagy túl szegény, csúnyácska és senkinek sem kell, vagy túl beépített és gazdag, akinek nem kell senki. Nem segít helyzetükön a rájuk kiépült kozmetikaipar, divat és szolgáltatási szektor sem, akik - tán jóindulatúan – a kezdetben még bizalmat sugárzó „egyedül is meg tudod csinálni”, „lehetsz olyan erős, mint egy férfi” szlogenekkel akarták elhessegetni a „férj és gyerek nélkül nem is vagy igazi nőhöz” hasonló gondolatokat. Ám idővel egy nőietlenségbe átforduló, túl határozott, feminista- és ezen fogalom alatt is a pejoratív értelmet értem- képet alakított ki a szinglikről, ezzel szinte egy háborút elindítva. Ilyen erőteljes társadalmi jelenség és ellenállás esetén felmerül a kérdés, hogy csak azok lehetnek-e boldogok, akiknek családjuk van? Ha egy férfi dönthet arról, hogy egyedül, alkalmi kapcsolatokkal éli le az életét és ez teljesen elfogadott, ha viszont egy nő teszi, felháborodást kelt újra kell gondolnunk a nemi szerepeket is. Vajon a szingli kifejezés minden egyedülálló - nőre - vonatkozik társadalmi és anyagi helyzettől, kortól, földrajzi elhelyezkedéstől, etnikai hovatartozástól függetlenül?

Utasi Ágnes könyvében<sup>120</sup> a szingli életstílus kialakulásának okait keresve Utasi elvetette azt a nézetet, mely szerint a piacgazdaságra alapozott demokratikus társadalmakban az oktatás terjeszkedése túlzottan individuálissá és önzővé teszi a nőket. Durkheim gondolatmenetével egyetértve: „...minél integráltabb egy adott társadalom, a kollektív tudattartalom annál nagyobb része közös és annál magasabb az adott közösségen belüli érzelmi vitalitás.”<sup>121</sup> Kérdés tehát, hogy nem eléggé vitálissak-e a mai fiatalok? Persze a kifejezést nem a szószerinti értelemben kell átgondolnunk. Utasi rámutat, hogy a fellazult normák miatt, ún. „anómiás” állapotba került a fiatalság, könnyebben váltanak, és gyorsabban találnak új kapcsolatot. A szinglik sem alkotnak egy konkrét homogén csoportot, egy részük introvertált, míg más

<sup>118</sup> Seress Antal: Kívülről szebbnek látszik in: népszabadság online. 2007 július 24.

<sup>119</sup> Utasi szerint a szingli jellemzői: harmincas-negyvenes éveiben jár, magasabb iskolai végzettségű, a munkaerőpiacon az átlagosnál jobban keresett, átlagon felüli keresettel rendelkezik, sok hobbija van, szereti hasznosan és változatosan eltölteni szabadidejét, és a legfontosabb: tartós párkapcsolat nélkül él.

<sup>120</sup> Utasi Á. (2004): Feláldozott kapcsolatok. A magyar szingli. Budapest: MTA Politikai Tudományok Intézete

<sup>121</sup> Szél Bernadett: Társas lelkek magánya? In: Szociológiai Szemle 2006/4, 109-113.

társaik belátják, hogy a társadalomban könnyebben boldogulnak „párkapcsolatban” még ha erőteljesen idézőjeles vagy átmeneti állapot is ez ( pl.: közös programok, mozik, éttermek, kiállítások, stb.). A kutatások azt is kimutatták, hogy habár szívesen használjuk a szingli fogalmat negatívként, és asszociálunk a Sex and the city című sorozat időnkénti férfiellenes esszencialista kommentárjaira; a szinglik 90%-a igenis vágyik tartós kapcsolatra, folyamatosan nyitott is erre és keresi azt, mindössze nem szeretne megállapodni olyannal, aki „nem hozzá való”. Mit is érthetünk ez alatt? Nos, amit a jappiknál már említettünk, ezek a szinglik jól kereső fiatalok, biztos egzisztenciával, drága hobbikkal és felfelé ívelő karrierrel, így kérdéses, hogy ezt a jó „génállományt” - gondolok itt nemcsak a biológiai egészségi állapotra, hanem a társadalmi megítélésre és státuszra is- nem szeretnék feltétlenül megosztani egy kevésbé szerencsés partnerrel. A nők esetében beszélhetünk arról is, hogy igencsak megkérdőjelezi a házimunka-megosztás és a kapcsolaton belüli maszkulin uralmat. Qian igazolta, hogy párválasztás esetén az életkor előrehaladtával nő az iskolai végzettség szerepe, Kalmijn szerint pedig a foglalkoztatási státusz súlya. (Qian 1998; Kalmijn 1994).<sup>122123</sup> Kérdés, hogy mit díjaz a társadalom?

Lehetséges-e, hogy a fiatalok már nem a „kor előrehaladtával” választanak partnert az iskolai végzettség és a foglalkoztatási státusz szerint, hanem sokkal hamarabb, hiszen ma már egy 15 éves fiatalnak természetes, hogy komoly kapcsolata van. Miért tűnik a társadalom szemében megbízhatóbbnak az a személy, akinek tartós kapcsolata van vagy házasa? ( Gondolok itt akár a politikai reklámokra is, ahol még most is a bemutatkozó politikus első három mondatában szerepel, hogy „családos vagyok”). Érdekes ellentét, hogy a kutatások szerint az emberi kapcsolatok gyengülnek és felszínesebbek, mégis ragaszkodunk az ilyesfajta „megbízhatósághoz”.

A másik véglet: feminizmus vagy familizmus?

Azt a módot, ahogy a mai magyar társadalom a családformák változásához viszonyul, egyfajta morális pánikként lehet leírni (Császi 2003).<sup>124</sup> Habár minden második házasság válással végződik, a köznyelvben ma is sztereotip kifejezés a „csónkacsalád”, az egyedülálló anyákat nem becsülik meg, a hagyományos szerepektől, - még ha az adott helyzetben rossz is- nem szívesen válnak meg a magyarok. Kérdés: kinek van joga értékítéletet alkotni? A familizmus kifejezés arra az értékítéletre vonatkozik, amit a kutatások a magyar társadalommal kapcsolatban kimutattak, a családi eszmény mindenek feletti szerepe, a család, mint legfontosabb közösség, legbiztosabb háttér, és a családosok, mint különálló közösség.

Az a tény, hogy a nő dolgozik-e vagy "csak" háztartásbeli, nem mindenhol befolyásolja a házimunka megosztását. Franciaországban és Németország keleti felében a dolgozó nők társai nagyobb részt vállalnak a házimunkában, de Magyarországon, Oroszországban és Németország nyugati felében nem. Ezekben az országokban csak a fiatalabb, élettársi

<sup>122</sup> Kalmijn, M. (1994): Assortative Mating by Cultural and Economic Occupational Status.

*American Journal of Sociology*, 100: 422–452. In Bukodi E. (2000): Ki, mikor és kivel házasodik? A házasság helye az egyéni életútban és a történelmi időben. (Elméletek és megközelítések). *Szociológiai Szemle*, 2: 105–127.

<sup>123</sup> Qian, Z. (1998): Changes in Assortative Mating: The Impact of Age and Education, 1970-1990. *Demography*, 35: 279–292. In Bukodi E. (2000): Ki, mikor és kivel házasodik? A házasság helye az egyéni életútban és a történelmi időben. (Elméletek és megközelítések). *Szociológiai Szemle*, 2: 105–127

<sup>124</sup> Császi Lajos (2003): *Tévéország és morális pánik*. Új Mandátum Kiadó, Budapest.



kapcsolatban élő párokra jellemző az arányosabb munkamegosztás. Az iskolai végzettséget tekintve, míg a legalacsonyabb végzettségű magyar nők 3,7-szer több házimunkát végeznek, mint partnereik, addig a diplomás nőknél ez az arány csak 2,5-szörös.<sup>125</sup> A kutatásban arra is keresték a választ, hogy ezzel a felosztással mennyire elégedettek a felek. Általánosságban elmondható, hogy mindenki elégedett, érdekes azonban, hogy a magyar nők ugyanolyan szinten elégedettek, pedig ők végzik a legtöbb munkát. Azzal az állítással, hogy "nem tesz jót egy kapcsolatnak, ha a nő többet keres, mint a férfi", a magyar nők 23 százaléka, a férfiak 19 százaléka egyetértett. Azzal, hogy "a nőknek nem kell a társuk beleegyezését kérni ahhoz, hogy mire költsek a pénzüket", a magyar férfiak 37 százaléka nem értett egyet, ahogy a magyar nők 28 százaléka sem. A németeknél ez az arány mindössze 5,2, illetve 3,7 százalékos, de egyik országban sem haladja meg a 16 százalékosot. Kérdés: minek a hatására alakulhatott ki, hogy még ha egy nő jobban is keres, mint a partnere, anyagilag függőségi viszonyban áll? Az "egy nőnek szüksége van a gyerekekre a teljes élethez" állítással messze nálunk értettek a legtöbben egyet: a nők 75, a férfiak 66 százaléka. Oroszországban ez az arány csak 27 és 24 százalékos, Németország keleti felében 12 és 8 százalékos, míg Franciaországban 42 és 40 százalékos.<sup>126</sup>

Cooke (2007) longitudinális vizsgálatait azt mutatták ki, hogy a háztartási munkamegosztás kérdése individuális szinten dől el, tehát azok a férfiak fognak nagyobb részt vállalni a háztartási feladatok ellátásában, akiknek a felesége maga is kereső tevékenységet folytat, míg más kutatók makro-szinten elemezték a helyzetet és azt állapították meg, hogy általában a nők gazdasági aktivitása befolyásolja a férfiak otthoni aktivitását (Hook 2006). Ami valóban meglepő, hogy az eredmények szerint nem vonható le általános érvényű következtetés egy társadalom iskolázottsági szintje és a családtagok otthoni szerepvállalása közötti összefüggés vonatkozásában (Cooke 2007). Tehát ilyen módon nem mondhatjuk, hogy bizonyos társadalmi rétegekben, bizonyos társadalmi státusz vagy adott (pl.:felsőfokú) végzettség esetén az egalitáriusabb nemi szerepek kialakulását vagy megerősödését eredményezi, ugyanakkor ezek a változók befolyásolják a párválasztást. Míg a nőknél a magas végzettség fontos szerepet tölt be a választás során, és ezáltal gyakrabban is vannak egyedül, amíg nem találják meg a megfelelő partnert, ugyanez nem mondható el a férfiakra. (Szalma–Róbert 2007).<sup>127</sup>

A szinglik legtöbbszörében, mint már említettük korábban fontos tényező a családalapítás, ám nem mindenáron. Mivel gyorsan szeretnének visszakerülni a munkaerőpiacra, sokan részesítik előnyben a speciális munkahelyi megoldásokat (részmunkaidős foglalkoztatás, munkahelyi gyermekmegőrző), ezek azonban kevés munkahelynél lehetségesek, és mint ahogyan már

<sup>125</sup> Matalin Dóra: A magyar nők végzik a legtöbb házimunkát. Népszabadság 2009 március 17., a cikk *Pongrácz Tiborné és Murinkó Livia kutatásait* (Háztartási munkamegosztás azonosságok és különbségek Európában Pongrácz Tiborné- Murinkó Livia in: szerepváltozások jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009) *dolgozza fel*.

<sup>126</sup> Háztartási munkamegosztás azonosságok és különbségek Európában Pongrácz Tiborné- Murinkó Livia in: szerepváltozások jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009

<sup>127</sup> Szalma Ivett – Róbert Péter (2007): The effect of education and labor market uncertainties on partnership formation in Hungary. A „Second Demographic Transition” (SDT) konferencián (Budapest, 2007. szeptember 6-án) elhangzott előadás segédanyag alapján, in: Sántha Ágnes: Fiala egyedülálló életmódja: hogyan élnek a szinglik Berlinben és Budapesten?

bemutattam, nem is megbecsült a részmunkaidős foglalkoztatottsági státusz. A kutatások kimutatták, hogy a magyar társadalom többsége, és maguk a nők is, az egykeresős családmódellet részesítik előnyben, a kétkeresős modell preferálása mögött pusztán a megnövekedett anyagi kényszer áll (Pongrácz 2002). Nemzetközi összehasonlításban is a magyar férfiak veszik ki legkevésbé részüket a háztartási feladatokból (Pongrácz 2005), sőt ez akkor is így van, ha a férfi nem végez keresőtevékenységet (Blaskó 2006). A családpárti attitűdök mindenekelőtt a magyar nőkben a legerősebbek (Pongrácz 2005, Blaskó 2006). Vajon mi lehet ennek az oka? Talán az őskori társadalmak mintájára a férfiak vadászata és a nők gyerekevelése és a családi tűz őrizete? Korábban a férfiak fizikai teljesítményükkel és a védelemmel vívták ki a munkához való jogot.

És magyar viszonylatban? Talán a korábbi munkamegosztás a földeken? A történelem során magyar társadalomban a mezőgazdasági berendezkedés dominált, mai napig is könnyebben asszociálunk a vidéki város láttán a falusi életmódra és a gazdálkodásra. Mivel Magyarország metropoliszának Budapest tekinthető csak, a házimunka (mint ahogyan a falusi kultúrában is) az asszony dolga. Ezek persze sztereotípiák, de a közvéleményben szerepelnek. Az ipari és szolgáltatói szektor felerősödése folyamán egyre kevesebb értéke lett az otthon végzett feladatoknak, és arról se feledkezzünk meg, hogy míg korábban egy három-négygenerációs család is (akár 12 fővel) ülhetett az asztalhoz nap, mint nap – vagy gondoljunk a törzsi kultúrákra- a mai családra jellemző 3-4 fő esetén a főzés sem számít heroikus munkának. A magyar kutatásokban az iskolai végzettség bizonyult az otthoni feladatok ellátásában a legmarkánsabb differenciáló tényezőnek. A statisztikai adatok szerint, míg a legalacsonyabb iskolai végzettségű magyar nők 3,7-szer több házimunkát végeznek, mint a férjeik, addig ez a különbség a felsőfokú végzettséggel rendelkezőknél két és félszeresére mérséklődik. Habár mérséklődik az iskolai végzettség miatt a nők egyöntetű házimunka-ellátása, és némileg ez is igazolja a társadalomban elfoglalt státusz és a házimunka-megosztás arányai közötti összefüggést, mégis olyan berögzült normákkal találkozhatunk, amiken nehéz változtatni.

Másik ok lehet, a földrajzi elhelyezkedés, és az általános gazdasági helyzet összefüggése a családi munkamegosztással. A kutatások kimutatták, hogy a gazdagabb, nagyobb anyagi jólétben élő társadalmakban a családi munkamegosztás egalitáriusabbnak tűnik, akkor is, ha a férfiak háztartási időráfordítása nem magasabb, mint a kevésbé szerencsés, szegényebb körülmények között élő társadalmak esetében. A gazdagabb országokban ugyanis a szolgáltatások nagyobb arányú igénybevételével lecsökken a háztartási munkára fordított összes idő (Pongrácz- Murinkó, 2009). Tehát, a házimunka már nem megbecsült annyira, hogy teljes munkának fogadjuk el, viszont mivel valakinek meg kell csinálnia, és korábban az asszony dolga volt, így természetes, hogy most is ő végzi el.

Az időmérleg vizsgálatok megállapításai szerint a keleti régióban élő nők háztartási munkára fordított ideje számottevően meghaladja a nyugati régióban élő asszonyok időráfordítását (Christel, 2006)<sup>128</sup>. A kutatás azt is kimutatta, hogy fiatalabb párokra az egalitáriusabb

<sup>128</sup> Christel, A., 2006: How is the time of women and men distribute in Europe. Statistics in Focus, Populations and Social Conditions, 4.Luxemburg: Eurostat.

munkamegosztás, a közösen végzett házimunkák magasabb aránya jellemző, majd az életkor előrehaladtával egyre több feladat hárul a nőkre, és ezek az arányok a párok nyugdíjas éveiben csak a franciáknál mutatnak némi javulást, kiegyenlítődést. Az adatok alapján tehát egyértelműen levonható az az egyáltalán nem meglepő következtetés, miszerint a nők a férfiaknál kétszer-háromszor több házimunkát végeznek. Az elvégzett munkák számát tekintve a nők leterheltsége Magyarországon a legnagyobb és viszonylag a legkedvezőbb Németország keleti tartományaiban. A kimutatások bemutatják az elégedettség kérdését is. Hiszen mondhatjuk, hogy sokkal többet kell dolgoznie a nőknek a háztartásban és ez rengeteg időt elvesz a karriertől és a további képzettség lehetőségétől, de az immanens kérdés itt az, hogy úgy szocializálódtak-e a nők, hogy természetesnek veszik a házimunka-megosztás hiányát? Hozzá köthető-e a nőiességhez a házimunka? Kevésbé jó feleség vagy élettárs az, aki nem csinál meg mindent? (A kimutatások szerint a magyar nők elégedettek.)

Az is kérdéses, hogy mennyire vallanak különböző dolgokat egy mélyinterjú során. A résztvevők közül más általuk elvégzett feladatokat soroltak fel a nők és mást a férfiak (néha ugyanazt, pedig nem csinálhatták egyszerre), a feladat nehézségét illetően is más véleményen voltak, illetve a férfiak nem gondolták annyira megterhelőnek a házimunkát, mint a nők.

Hogyan befolyásolja ez a leterheltség a munkahelyi feladatok ellátását, esetleg a gyerekeknevelést?

„A családok, ezen belül is a nők, tehát gyakran szembesülnek azzal a helyzettel, hogy munkahelyi feladataikat csak az otthoni feladatok rovására tudják ellátni (...) saját bevallásuk szerint a munkahelyi teljesítményüket ez a tény nem, vagy csak igen kismértékben befolyásolja. Franciaországban és Magyarországon tízből mintegy nyolc nő állította, hogy ez vele soha sem fordult elő, és az orosz nők 60%-a is így vélekedett. Nemcsak a munkavégzést, de a munkafeladatra való összpontosítást sem zavarják a családi teendők kötelezettségei.”<sup>129</sup> Németországban és Franciaországban erősen emancipált beállítottságúak, míg a magyarok és az oroszok inkább konzervatívnak mondhatók.<sup>130</sup> A társadalmi egyenlőtlenségek már ezekből a kutatásokból is látszanak, aki meg tudja engedni magának, hogy megvásárolja azokat a szolgáltatásokat, amik kiváltják a házimunkát, teljesen más helyzetbe kerül.

#### 4. A negyedik láncszem: A társadalmi nemek és a 'lifelong learning' kapcsolata:

Az eddig bemutatott kutatások azt mutatják, hogy nagy társadalmi átalakulás van folyamatban. Egyre fontosabb az információ megszerzése, a tudás valóban hatalom, de nem a régi formában, hanem annak újraértelmezése, reprodukálása és gyors megosztása révén. Megváltoztak a társadalom szemében a pozitív értékek is. Itt igazából átértékelődött a tanulás fogalma, ez a fő különbség a korábbi „kettős teher” és az általam alkotott „hármass teher”

<sup>129</sup> Háztartási munkamegosztás azonosságok és különbségek Európában Pongrácz Tiborné- Murinkó Livia in: szerepváltozások jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Társi, 2009

<sup>130</sup> U.o.

között. Nem arról beszélünk, hogy néhány átképző tanfolyamot kell elvégezni munka mellett, vagy hogyan oldjuk meg a levelező képzésre járást kereső felnőttként.

Kérdés, hogy a bemutatott új generáció világszemlélete és az információ-feldolgozás változása mennyire alakítja át az emberi kapcsolatokat. Azt már tudjuk, hogy intézményi szinten megváltozott a tanuló-tanár viszony, hogy az alá-fölérendeltséget felváltja a kooperatív tanulás, az előadókiből mentorok és trénerek lesznek, a lineáris fejlődés szerteágazóvá válik, a társas kapcsolatok gyengülnek, a háztartási feladatokban a fejlett országok egyenlő munkamegosztásra törekednek. Vajon mi a fiatalok véleménye a tanulásról/tudásról?

A történelem folyamán női munkát eleve rosszabbul fizették, mint a férfiét, és ha egy lány férjhez ment, fizetése a férjét illette, szellemi foglalkozástól és az oktatástól távol tartották, legfeljebb nevelőnő lehetett. Gazdaságilag akkor volt a legbiztosabb a helyzete, ha férjhez ment. Az 1900-as években számos próbálkozás ellenére nem sikerült a női jogokért való harcban elérni a kitűzött célokat, ahhoz hogy változás történjen a háború kellett. Mivel a világháború közben és után a nők munkájára is szükség volt, nem lehetett a folyamatot visszafordítani, a '20-as években már iskolákba járhattak.

A pedagógiában újra és újra felbukkan a kérdés; hogy jó megoldás-e a koedukált iskola? Angliai iskolásokkal végeztek vizsgálatokat az elkülönített tanulási folyamatokról, és a gyerekek GCSE- vizsga teljesítményéről (Angliában ez a teszt a mai alapszintű érettséginek felel meg.) Korábban leginkább egyházi szinten volt téma a lánygyermekek külön tanítása, nagy kérdés volt a szexuális érdeklődés figyelemelvonása a tanulásról- ekkor tehát még elképzelhetetlen volt a közös tanulás. Leonard Sax amerikai pszichológus szerint azért is nehezebb a gyerekek számára a közös tanulás, mert teljesen más fejlődési ritmusuk van, tehát nem szabad ugyanazt és nem ugyanúgy tanítani ebben a korban. Kimutatták, hogy a középiskolások tantárgyukhoz való viszonyulása egészen eltérő, ha a másik nemből is vannak tagok az osztályban. Míg a fiatal fiúk több érdeklődést mutattak a humán tudományok, és a művészetek iránt, a lányoknak több önbizalma volt a fizikához és a kémiához.<sup>131</sup> Ha sikerül levetkőzni a sztereotípiákat, és a nők ugyanolyan tanulásról és tudásról alkotott képességekkel állnak hozzá az iskolákhoz, könnyebben építhetnek ki számukra is megfelelő karrierívet. Mindenképp szükséges lenne, hogy a kezdetben a maximumot tudják kihozni magukból, mert a pályatöredezettség (a GYES időszak) nehezen kikerülhető.

A kérdés fordítva is feltehető: milyen „rejtett tanterveket” tanulunk életünk során az oktatásban? Ez a "tanterv" (többek között) tükrözi és átörökíti a társadalomban élő nemi sztereotípiákat és meghatározó a tekintetben, hogy a társadalmi nemek közötti egyenlőtlenségek újratermelődjenek. A tankönyvekben számos sztereotípiát találunk, amelyek a férfiakat mutatják be követendő példaként, a társadalom számára fontos feladatot ellátva, míg a nők általában házimunkát végeznek. Tradicionális családmodelleket mutatnak be, alternatív családról nem esik szó. (Kereszty, 2005) (Érdekes a tananyagok kiválasztása is például a történelem tárgyalásakor férfi-orientált tananyag - háborúk, vezető férfiak bemutatása a norma, demográfiai változások, de a nők korabeli helyzetéről nem esik szó.)

<sup>131</sup> Balázs Zsuzsanna: Vita a koedukált oktatásról- Figyelem, zavar. HVG, 2010.február 13. 6.szám

Ha viszont férfiak és nők ugyanannyit dolgoznak, és élethosszig folytatják a tanulást is, kicsit úgy tűnhet, eltűnnek a tipikus női és férfi szerepek a kapcsolatból. Kérdés, hogy mindenkire vonatkozhat ez a folyamat? Képzelnék el egy ilyen világot, ha még nem vagyunk részesei-reggelineél nem a nő készíti a tojást a társának, hanem mindketten a laptopon olvassák a híreket, közösen járnak további információkért kiállításra, nyílt egyetemi előadásokra, felolvasóestekre, stb. Átértelmeződik így a szabadidő? Választhatjuk-e aktív pihenésként az információcserét? Ha vizsgaidőszakban, vagy munka után együtt tanulnak, ezzel újradefiniálva a 'tanulópárok' pedagógiai kifejezést, milyen tanulási módszereket válthatnak egymás között? Hathatnak-e a párok egymás szemléletmód-váltására az általuk éppen tanult tudomány révén? Beszélhetünk-e itt tudásmegosztásról? Tanulhatnak egymástól? Az otthoni beszélgetések során téma lehet-e a másik fél munkáján kívül a tudományos munkája is? Ha munka után otthon beszélgetnek a tanulmányaikról, vajon mennyi idő marad a családi életre és a gyereknevelésre?

Beszélhetünk-e arról, hogy a következő generáció már egészen másképp fog felnőni?

Azt már láthatjuk, hogy az online életben az individualizációs folyamatok felerősödnek. Önmagunk ismerete már nem a szüleinktől és tanárainktól kapott vélemények elsődleges feldolgozásából áll, hanem saját magunk rendelkezhetünk vele. Ez alatt nem azt értem, hogy a korábbi generációk nem ismerték magukat, és csak a külső megítélés játszott szerepet a magukról alkotott kép létrejöttében, mindössze azt, hogy már lehetőségünk van arra, hogy egy egészen újfajta személyiséget hozzunk létre a virtuális világban. Mondhatjuk, hogy aki belép az internet világába, újraidentifikálhatja magát, azt tehet, amit akar- úgy sem, derül ki. Ha holnaptól ki akarom próbálni magam egy másik etnikum, egy másik földrajzi környezet, vagy másik nem testében, hát megtehetem. Az esélyegyenlőség azonban ott kezdődik, hogy a valós életben még megmaradtak a társadalmi elvárások és előítéletek, itt pedig nem tudom levetkőzni a veleszületett tulajdonságaimat (például bőrszín). Pszichológiai kérdés lehet az is, hogy a nyílt versenyhelyzetre fel vagyunk-e készülve? Az önmegvalósítás domináns szerepe rákényszerít minket a teljes önismeretre és permanens önreflexiókra. Az efféle maximalista elvárás önmagunkkal szemben nehezen oldható fel.

Szükség van egy olyan új társadalmi modellre, ami már követi a jelenlévő, általunk megalkotott világ valódi tükrét. Ez a társadalmi modell skizofrén. Több énje van. És erősödőben van a virtuális része. Azonban nem állíthatjuk, hogy ezek a társadalmi folyamatok mindenkire vonatkoznak. Vannak és lesznek is, akik nem léphetnek be a szép új világba- a társadalmi egyenlőtlenségeket újra és újratermeljük- és lesznek, akik önszántukból nem is akarnak majd ebben részt venni, de gondolnunk kell azokra, akik ebbe születnek. Ők nem választhatnak. Mennyire váltja fel a kommunikációt a második élet, azaz az online világ? (Gondoljunk csak arra, hogy már nem megbeszéljük, hogy milyen cikket olvastak, hanem csak átküldik a linket egymásnak.) Észre veszik-e a társadalom egyáltalán ezeket a változásokat? Változtathat-e a párválasztáson az, hogy kinek milyen információs bázisai vannak? A második élet, azaz a virtuális világ számos lehetőséget ad arra, hogy társadalmi hovatartozástól, földrajzi helyzettől, etnikumtól, gendertől, kortól, hierarchiában elfoglalt helyüinktől függetlenül kapcsolati hálókat építsünk ki másokkal. Ugyanakkor a valós életben megváltoztatja a viszonyokat. Most, hogy a klasszikus családi modellbe beszivárgott ez az új

világ, és a gyerekek online beszélnek meg az iskolában történeteket egymással, a felnőttek online fejezik be a munkájukat otthon, megtörténhet az is, hogy a kommunikáció és a bizalom olyan mértékben lecsökken, hogy családi élet helyett egy háztartásban élők kifejezést használhatjuk? Az a biztonságérzet, amit egykoron a család nyújtott az egymásra támaszkodás, és a problémák közös megoldása révén bizonyára redukálódik, a kérdés viszont az, hogy mit tud nyújtani a virtuális világ cserébe. Felválthatja-e a családalapítást az önmegvalósítás? Induljunk ki egy abszurd posztulátumból; a család intézménye azért alakult ki, mert az emberek gazdasági közösségeket hoztak létre, megállapodást kötöttek a munkamegosztásról, garantálni akarták a szaporodásukhoz szükséges feltételeket, majd az utódok biztonságát. Ha valóban így történik, itt az ideje, hogy ebben a posztmodern világban ez is megkérdőjeleződjék. Érintőlegesen már beszéltünk a szingli életmódról, de ez még nem teljesen fedi le a családi intézmény megkritizálását. Hiszen ők sem akarnak egyedül maradni, csak megtehetik, hogy eldöntsék, ki számukra a tökéletes partner, és amíg ez nem történik meg, fenn tudják tartani magukat. Ha a szolgáltatói szektor folyamatos fejlődése lehetővé teszi, hogy gazdasági közösségekben való részvétel nélkül is boldogulni tudjunk, biztonságunkról úgyszintén gondoskodik mind a szolgáltatói, mind az állami szféra, az utódokhoz pedig a biológiai fejlesztések miatt már szexuális aktusra sincs szükség, tehát garantálható a génállományunk továbbvitele, megszűnik a valós és reális „lesarkított” igényünk a családalapítással kapcsolatban. Ha végiggondoljuk, a mai világban erre már nincs szükség, túlélésünk garantált- megfelelő, piacképes tudás esetén.

Természetesen nem állítom, hogy az érző emberi lénynek csak erre van szüksége, mégis csak két okot tudok felsorolni a családalapítás mellett; az egyik, hogy az ember társas lény, és igényli a valós közösségen belüli folyamatos visszaigazolását önmaga fontosságának, a másik, hogy az utód életképtelen szülői támogatás nélkül. Amire már a társadalmi statisztikák rámutatnak, az igény erre a családi állapotra nem élethosszig tart – ellenben a tanulással. Az emberi életnek ugyan meghatározó, de időszakos szakaszáról beszélünk (Magyarországon minden második házasság válással végződik). Kérdés, hogy ha a posztmodern valóban kritikát fogalmaz meg minden hierarchikus viszonytal szemben, és az anarchiát látja, az ilyen társadalmi beidegződések vagy normák, mint a családhoz való viszonyulás meddig tartható állapot. Ha ilyen erők az individuális folyamatok, a társadalmi nemeknek kevésbé kell önmagukat a másik nemhez mérten identifikálniuk. A függőségi viszony elmosódik, a nemek elmosódnak. Egyfelől legfelsőbb emberi énünk jobban teret nyer, másrésztől azonban a társadalom elembeledik. Hatással lehet a családalapítási igényre is ez az elgondolás.

Válaszolva tehát a kutatási kérdésre, tehát lesz-e a kettős teherből hármas teher a társadalmi nemek dimenziójában a posztmodern társadalomban vagy nem, azt mondhatjuk, hogy bizonyára lesznek egyfelől olyan társadalmi csoportok, ahol a nők valóban „felszabadulnak” a piacképes tudásuk által, de nagyobb többségben, akikhez nem ér el ez az új társadalmi változás nagyobb az esélye a még nagyobb lecsúszásnak. Egyre több feladat hárul majd a nőkre, és vagy a privát szférájuk intimitását fogják feláldozni a tudás oltárán, vagy ezáltal még inkább kirekesztődnek. Elképzelni is nehéz, hogy mi fog történni később, ha most, amikor már a társadalmi intézmények ügyintézésének fele online úton történik – és ez még

csak egy átmeneti állapot-, amikor már annyira felgyorsulnak ezek a folyamatok, hogy teljes átállás lesz a virtuális ügyintézésére.

Rövid időn belül eltűnnek azok a generációk, akik semmilyen téren nem részesei az digitális világnak, egy idő után már csak bevándorlók és bennszülöttek lesznek, majd egyértelműen csak bennszülöttek. Ekkor már csak két opció lehetséges: vagy bent, vagy kint. Félre ne értessék, nem kritikát akarok megfogalmazni a „kinti” kultúráról, mindössze a világ kauzalitásából, a földrészekén átívelő társas kapcsolatokból és hálózati rendszerekből, munkahelyi lehetőségekből, egyáltalán, a világ fejlődéséből ezek az emberek teljesen ki fognak maradni. A felnőttképzésnek így ezt a határtalan nagy szakadékot kellene, hogy átívelje, az ehhez szükséges anyagi, jogi és motivációs háttérrel pedig a nemzetközi szervezeteknek és az állami szektornak kellene garantálnia. A felzárkóztatás kérdése innentől kezdve nélkülözhetetlen lesz minden ország számára.

### **Konklúzió:**

A dolgozatban arra voltam kíváncsi, hogy a mai posztmodern társadalmi helyzetben, akkor, mikor az információ és a tudás a legfelsőbb értékévé vált hogyan változnak az esélyegyenlőségek a társadalmi nemek színterén. A kettős teherből lesz-e hármas teher, vagy nem lesz, aki ezeket a feladatokat ellátja, és egy sokkal önállóbb és az önmegvalósításra törekvő női társadalmi nemi szerep kialakulásának kezdeténél állunk-e. Értelmezve a különböző társadalmi csoportok mibenlétét, a tudástársadalom értékszemléletét és a társadalmi nemek helyzetét arra a következtetésre jutottam, hogy hatalmas társadalmi átalakulások korszakába lépünk, ahol az önmegvalósítás kapott központi helyet. Az élethosszig tartó tanulás az időhiány és az információáradat hatására sokszor felületessé válhat, az alapvető műveltségbeli és rendszerező kompetenciák hiánya súlyosbíthatja ezt a folyamatot. Míg lesznek olyan nők, akik választani fognak a bensőséges családi kapcsolatok és az élethosszig tartó tanulás illetve karrier között, a másik oldalon olyanok fognak állni, akik erről a kérdésről nem is dönthetnek, csak elszenvedői lesznek. Bármennyire is saját magunk alkottuk ezt a helyzetet, értetlenül állunk előtte, így szükség lenne egy új társadalmi modell gondolatára. A társadalmi különbségek kiegyenlítésére, így a felnőttképzés feladata lesz a felzárkóztatásban való segítség megadása, a nemzetközi szervezetek és az állami szektor jogi-anyagi támogatásával.

Mindenképp további kutatást igényelnek ezek az új társadalmi csoportok, és a digitális világ folyamatos térnyerésének hatás mechanizmusai az emberi kapcsolatokra.

## Felhasznált irodalom:

1. Gregor Anikó: „Ha volna két életem.”- A szerepkonfliktusokból fakadó feszültségek a nyugat-európai, a posztocialista országok- és az USA-beli nők között. Szociológiai Szemle 2008/2. 87.-110.
2. Bell, Daniel: The Coming of the Post-industrial Society. London, 1974, Heinemann.
3. Giddens, Antony: Szociológia, Budapest, 2003 Osiris Kiadó
4. Mindentudás Egyetemén tartott előadás : Bence György: [Politikai filozófia a posztmodern korában](#) . beszélt erről.
5. A posztmodern állapot, Jürgen Habermas, Jean-Francois Lyotard, Richard Rorty tanulmányai, Századvég-Gond, Bp., 1993.
6. Forrai Gábor: [Lakatos Imre tudományfilozófiája; vázlat](#) in: Replika 23-24.(1996)7-18.o.
7. Michel Foucault: A szexualitás története I. A tudás akarása. Atlantisz, 1999.
8. Maróti Andor: Felnőttképzés a posztmodern társadalomban. In: Maróti Andor: Tanulmányok és előadások. Budapest, Nyitott könyv, 2005. 263-278.
9. Mihály Ildikó: Oktatás és képzés 2010. Összefoglaló az Oktatás és képzés 2010 munkaprogram végrehajtásának tapasztalatairól készült közös európai jelentésről. ÚPSZ 2005. február.
10. Commission Staff Working Paper A Memorandum on Lifelong Learning. Brussels, 30.10.2000 SEC (2000) 1832. A dokumentumot az Európai Felnőttoktatási Társaság bocsátotta rendelkezésre. Fordította és megjelenteti a Magyar Népfőiskolai Társaság. 1011 Budapest, Corvin tér 8.
11. Memorandum on Lifelong Learning, European Commission, Brussels, 30.10.2000.
12. Marc Prensky: Digital Natives, Digital Immigrants, *On the Horizon* (MCB University Press, Vol. 9 No. 5, October 2001)
13. Bokor Attila- Radácsi László: Aranykalitkában, Alinea kiadó, 2006 (részletek)
14. Hermann-Rényi- Willin- Tóth- Zsély: A magyar yuppie .Figyelőnet 2007/19. - május 10. ([www.fn.hu](http://www.fn.hu))
15. Tari Annamária: Y generáció In.: Szávai Ilona (szerk.): Fordulópont 41.- Valóságos helyzetben, Pont kiadó, 2008
16. Goleman : Emotional Intelligence (részletek) 2006
17. A magyar társadalom értékrendje. zárójelentés. 2003-2004. Magyar Tudományos Akadémia Politikai Tudományok Intézete
18. Brooks, David: Bobos in Paradise. The New Upper Class and How They Got There. Touchstone, New York, 2000 (részletek)
19. Eörsi Sarolta: Közel a fősodorhoz. A genderkutatás intézményesülése. Túsarok, 2004.07.25. [www.tusarok.org](http://www.tusarok.org)
20. Sheelagh Drudy: Gender balance/ gender bias: the teaching profession and the impact of feminisation. Gender and Education, Volume 20, Issue 4 July 2008
21. Palasik Mária – Papp Eszter (2007): *Nők a tudományban – Áttekintés Magyarországról*. A Cseh Köztársaság Tudományos Akadémiájának Szociológiai Intézete, Prága



22. Papp Eszter: A nők és férfiak közti esélyegyenlőség a kutatásfejlesztésben Magyarországon nemzetközi összehasonlításban, Doktori értekezés, Budapest, 2007. június 30.
23. Koncz Katalin: Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők. Munkaügyi Szemle, 50. évf. 2006. 9. sz. 28-35. l.
24. Seress Antal: Kívülről szebbnek látszik. Népszabadság Online. 2007 július 24.
25. Utasi Á. (2004): Feláldozott kapcsolatok. A magyar szingli. Budapest: MTA Politikai Tudományok Intézete
26. Szél Bernadett: Társas lelkek magánya? In: Szociológiai Szemle 2006/4, 109-113.
27. Kalmijn, M. (1994): Assortative Mating by Cultural and Economic Occupational Status. *American Journal of Sociology*, 100: 422–452. In Bukodi E. (2000): Ki, mikor és kivel házasodik? A házasság helye az egyéni életútban és a történeti időben. (Elméletek és megközelítések). *Szociológiai Szemle*, 2: 105–127.
28. Qian, Z. (1998): Changes in Assortative Mating: The Impact of Age and Education, 1970-1990. *Demography*, 35: 279–292. In Bukodi E. (2000): Ki, mikor és kivel házasodik? A házasság helye az egyéni életútban és a történeti időben. (Elméletek és megközelítések). *Szociológiai Szemle*, 2: 105–127
29. Császi Lajos (2003): *Tévéezőszak és morális pánik*. Új Mandátum Kiadó, Budapest. (részletek)
30. Matalin Dóra: A magyar nők végzik a legtöbb házimunkát. Népszabadság 2009 március 17.
31. Háztartási munkamegosztás azonosságok és különbségek Európában Pongrácz Tiborné-Murinkó Lívia. In: szerepváltozások jelentés a nők és férfiak helyzetéről . Tárki, 2009
32. Kereszty Orsolya: [A társadalmi nemek reprezentációjának vizsgálata a tankönyvekben](#). *Könyv és Nevelés*. 2005. Szeptember. 56-67.
33. Szalma Ivett – Róbert Péter (2007): The effect of education and labor market uncertainties on partnership formation in Hungary. A „Second Demographic Transition” (SDT) konferencián (Budapest, 2007. szeptember 6-án) elhangzott előadás segédanyaga alapján, in: Sántha Ágnes: *Fiatal egyedülállók életmódja: hogyan élnek a szinglik Berlinben és Budapesten?*
34. Christel, A., 2006: How is the time of women and men distribute in Europe. *Statistics in Focus, Populations and Social Conditions*, 4. Luxemburg: Eurostat.

## Pernekker Kitti: A Térségi Integrált Szakképző Központok szerepe a dél-dunántúli régió szakképzésében

Pernekker Kitti

Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar

7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/b. Tel: +36 72 501-500 /2501

Kulcsszavak: moduláris szakképzés, TISZK, képző központ, pedagógus-továbbképzés

### Absztrakt

#### 1. Bevezetés:

A dolgozatom célja, hogy bemutassam, helyenként részletesen feltárjam Magyarország új társadalmi berendezkedésének megfelelő iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli szakképzési struktúrájának lehetőségeit, előnyeit, ugyanakkor a vitathatatlanul fennálló ellentmondásait.

#### 2. Tartalom összefoglalása:

A ma felmerülő kérdések közül véleményem szerint, az egyik legfontosabb társadalmi alrendszer a szakképzés jövőbeli milyenségének kidolgozása a jövő nemzedéke számára. A fenti kulcskérdések megválaszolása miatt választottam a szakképzés mai átalakuló rendszerének elemzését és lehetséges jövőbeli irányainak feltárását, mellyel szeretnék hozzájárulni a továbbra is fennálló nyitott kérdések megválaszolásához.

Elemzésemben rá szeretnék mutatni azon kellően még ki nem munkált kérdésekre, mely szerint a Térségi Integrált Szakképző Központok vonatkozásában az integráció elméletben ugyan megvalósult, de ennek gyakorlati hatékonysága még korántsem nevezhető eredményesnek.

Ezen utolsó tézist dolgozatomban részletesen kívánom érinteni. Tanulmányomban áttekintem a folyamat során felmerülő problémaköröket, ellentmondásokat, ill. a szakképzési rendszer tulajdonságaiból eredő hiányosságokat. Kutatási módszerem elsősorban dokumentumelemzés volt. A dokumentumelemzés tárgyát a Dél-Dunántúli Régió Regionális Innovációs Stratégiája, a Nemzeti Fejlesztési Terv Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Programjának szakképzést érintő intézkedései, az Oktatásfejlesztési Program az NFT II-ben 2007-2013, a Somogy Megyei Önkormányzat szakképzési szakmai-fejlesztési koncepciója 2008-2010 és a Térségi Integrált Szakképző Központok szakmai munkájának értékelése c. kutatási jelentés tartalmi vizsgálata képezte. A dokumentumelemzést feltáró jellegű mélyinterjúk felvétele követte a Kaposvári TISZK Kht. és a Pannon-TISZK Szakmai és Pedagógiai Szolgáltató Központ intézményeivel. A mélyinterjúkra az előre kidolgozott kérdéssor alapján került sor. Az interjú kérdéssorának elkészítésekor figyelembe vettem a térségi integrált szakképző központok által megfogalmazott és célkitűzésként említett feladatait.

### 3. Összefoglalás az eredményekről:

Az eddig elindított kezdeményezések a szakképzés strukturális és tartalmi megújítására vonatkozóan a feltárt problémák megoldására, még kezdeti stádiumban vannak így további intézkedések és az eddigiek folytatása szükséges.

Hosszú idő után a TISZK-ek létrehozása kapcsán jut a szakképzési rendszer egy jelentős mértékű tökeberuházáshoz, azonban ez sok tisztázatlan problémával jár együtt, melynek megoldása a jövőben várható.

Elmondható, hogy mind a Pannon Tiszka Kht., mind a Kaposvár Tiszka Kht. esetében megvalósultak pedagógus-továbbképzések és moduláris tananyagfejlesztések. Mindkét intézmény esetében egy csúcstechnológiával felszerelt képző központ áll a tanulók rendelkezésére.

### 4. Irodalomjegyzék:

- A Dél-dunántúli Régió regionális innovációs stratégiája, 2004. augusztus [online] [2008.10.11.] <URL: <http://www.deldunantul.com/index.php?id=1677>
- Az OKM közoktatási szakterületének tájékoztatója: A képző központ és a térségi integrált szakképző központ, pp. 3-17. [online] [2008.10.30.] < URL: [http://www.okm.gov.hu/letolt/kozokt/tiszk\\_080107.pdf](http://www.okm.gov.hu/letolt/kozokt/tiszk_080107.pdf)
- Demeter Gáborné: Tananyagfejlesztés a Pannon-TISZK-ben, egyéni tanulási utak, gyakorlatorientált módszerek a kompetenciaalapú szakképzésben. Szakoktatás, 2007. 7. szám 4-9. p.
- Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program (HEFOP) 3.2.2. Intézkedés (Zárókiadvány): A Pannon Tiszka létrehozása és működtetése a szakképzés hatékonyságának növelése érdekében, Rubinszki Reklámstúdió, 2008
- Térségi Integrált Szakképző Központok szakmai munkájának értékelése (Értékelési Füzetek), Oktatási és Kulturális Minisztérium Támogatáskezelő Igazgatósága, Budapest 2007 (Kutatási jelentés) [online] [2008.10.23.] < URL: <http://www.okmt.hu/download.php?ctag=download&docID=2618>

## 1, Bevezető

A tanulmányom célja, hogy bemutassam, helyenként részletesen feltárjam Magyarország új társadalmi berendezkedésének megfelelő iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli szakképzési struktúrájának lehetőségeit, előnyeit, ugyanakkor a vitathatatlanul fennálló ellentmondásait.

Tanulmányom nem érinti a rendszerváltozás előtti kötött szakképzési struktúrákat, ez a közoktatás történetével foglalkozó szakemberek értékes történeti feldolgozásának feladata lesz, amely munkák eredményei a jövőre nézve felhasználhatóak lesznek a ma szakembereinek.

A ma felmerülő kérdések közül véleményem szerint, az egyik legfontosabb társadalmi alrendszer a szakképzés jövőbeli milyenségének kidolgozása a jövő nemzedéke számára,

amely égetően aktuális, az innovatív kategória egyik sarokköve, a szakmák struktúraváltásának alapja, az élethosszig tartó tanulás keretének meghatározója.

A fenti kulcskérdések megválaszolása miatt választottam a szakképzés mai átalakuló rendszerének elemzését és lehetséges jövőbeli irányainak feltárását, mellyel szeretnék hozzájárulni a továbbra is fennálló nyitott kérdések megválaszolásához.

Elemzésemben rá szeretnék mutatni azon kellően még ki nem munkált kérdésekre, mely szerint a Térségi Integrált Szakképző Központok<sup>132</sup> vonatkozásában az integráció elméletben ugyan megvalósult, de ennek gyakorlati hatékonysága még korántsem nevezhető eredményesnek. Az TISZK-ek létrejöttét egyelőre a képző központ, a továbbképzések és a közösségi funkciók tekintetében ismerik el.

Ezen utolsó tézist tanulmányomban részletesen kívánom érinteni. Előtte azonban a szakképzéshez kapcsolódó alapvető fogalmakat tisztázom. Többek között foglalkozom a pedagógus-továbbképzésekkel, a modularizáció megvalósulásával, a központi képzőhelyek kihasználtságával, tananyagfejlesztésekkel.

## 2, Alkalmazott módszer és források

A kutatásom szekunder és primer forrásokra épül. Szekunder kutatásként dokumentumelemzést végeztem, amelynek tárgyát a Dél-Dunántúli Régió Regionális Innovációs Stratégiája, a Nemzeti Fejlesztési Terv Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Programjának szakképzést érintő intézkedései, az Oktatásfejlesztési Program az NFT II-ben 2007-2013, a Somogy Megyei Önkormányzat szakképzési szakmai-fejlesztési koncepciója 2008-2010 és a Térségi Integrált Szakképző Központok szakmai munkájának értékelése c. kutatási jelentés tartalmi vizsgálata képezte.

A dokumentumelemzést követően primer kutatást végeztem, mely mélyinterjúk felvétele volt a Kaposvári TISZK Kht. és a Pannon-TISZK Szakmai és Pedagógiai Szolgáltató Központ intézményeivel. A mélyinterjúkra az előre kidolgozott kérdéssor alapján került sor, mindkét intézmény esetében az adott kérdéssort alkalmaztam. A kérdéseket a HEFOP 3.2.2, 4.1.1 illetve a TISZK-ek alapító okirataiban megfogalmazott feladatok, célok alapján tettem fel. *(lásd mellékletben: Mélyinterjú vázlat)*

Az interjú kérdéssorának elkészítésekor figyelembe vettem a térségi integrált szakképző központok által megfogalmazott és célkitűzésként említett feladatait. A személyes megkeresés előnye és gátja is egyben a szubjektív vélemények megismerése.

Mindkét intézmény esetében látogatásom során megtekintettem a központi képzőhelyet, vizsgáltam annak felszereltségét.

## 3, A dél-dunántúli régió szakképzésének fejlesztési alternatívái

A Nemzeti Fejlesztési Terv Humán Erőforrás Operatív Program 3.2 intézkedésének („A szakképzés tartalmi, módszertani és szerkezeti fejlesztése”) keretében lehetőség nyílik új szakképzési szerkezet kialakítására, amely képes követni a munkaerő-piac gyors változását és

<sup>132</sup> Továbbiakban TISZK

piacképest tudást nyújt a tanulók számára, ennek keretében lehetőség nyílik térségi integrált szakképző központok létrehozására. Ehhez szükség van az Országos Képzési Jegyzék megújítására, a moduláris rendszer bevezetésére és fejlesztésére is, fókuszálva a gépészet és kereskedelem-marketing szakmacsoportokra. Szükségeltetik mindehhez a gazdálkodó szervezetek szakemberei, programfejlesztők, intézményvezetők, tanácsadók, gyakorlati képzést végzők, pedagógusok módszertani felkészítése és továbbképzése. Megoldás lehet a régiókban egy regionális koordinációs modell létrehozása. A szakmai képzést, a tanműhelyek működtetését, a kollégiumi elhelyezést és a pályaaorientációs rendszert össze kell hangolni. Rendszeresen kell követni a kamarai adatbázisok adatváltozását a gyakorlati képzés tekintetében, illetve az aktuális foglalkoztatási és munkanélküliségi adatokat a munkaügyi központoknál. Folyamatos igényfelmérést kell végezni a gazdaság aktuális munkaerő igényének megfelelően. Meg kell oldani a tanulók nyomkövetését, amely már nemcsak az iskolák feladata lesz, hanem egyre inkább a fenntartóké is. Kulcsfontosságú feladat a pályaaorientációs és pályatanácsadó munka, amely régiós összefogást igényel. Minden évben régiós pályaválasztási ajánlatot kell készíteni, s eljuttatni minden általános iskolába. Továbbképzésen kell ismertetni a 7-8. osztályos osztályfőnökökkel a régiós lehetőségeket a szakmacsoportokban. Aktív pályaválasztási munkát kell folytatni a tanulók körében, melynek alapja lehet a munkaügyi központok keretében működtetett Foglalkozási Információs Tanácsadó. A régiókban meghirdetett pályaválasztási napokra (pl. Baranya Megyei Pályaválasztási Fórum) minden megyébe menjenek el az adott szakmában kiemelt képzők, ismertessék a szakmát, a képzési formát, a munkaerő-piaci igényt, a kollégiumi lehetőséget.

„Az intézményeknél végrehajtandó racionalizálás, profiltisztítás, a megfelelő szociális keretek biztosításának optimalizáltsága, a szakképzési rendszer hatékonyságának, a munkaerő-piaci igényeknek való jobb megfelelés mind a szakképzési rendszer koncentrációjának irányába hatnak. Ez az elképzelés (a felmérés alapján megállapítható) maximálisan találkozik a közreműködő felek (önkormányzatok, fenntartók, kamarák, iskolaigazgatók, szakértők) igényeivel. A források minél jobb kihasználása érdekében a régió érdekeit kell figyelembe venni, és a maximális kooperáció és együttműködésre kell törekedni.”

A régió közoktatás-fejlesztési céljai az Új Magyarország Fejlesztési Terv 2007-2013 és az Oktatási és Kulturális Minisztérium Középtávú Közoktatás-fejlesztési Stratégiájához illeszkednek, természetesen figyelembe véve a régió gazdasági, társadalmi, demográfiai és településszerkezeti viszonyait.

Az alábbi stratégiai célok megvalósítása kulcsfontosságú feladat: a tanulók számára hozzáférést biztosítani a szervezett oktatáshoz és neveléshez, a hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű és sajátos nevelési igényű tanulókat figyelembe véve, régiós oktatási infrastruktúra fejlesztése, a közoktatás humán erőforrásának fejlesztése mind irányítói mind gyakorlói szinten, a lifelong learning<sup>133</sup> elterjesztésének támogatása, az integráció, az együttnevelés megvalósítása az oktatás terén és hatékony pedagógiai szakszolgálat működtetése.

<sup>133</sup> Az egész életen át tartó tanulás, az LLL-ként is ismert, az „egész életen át tartó, az élet minden területére kiterjedő, önkéntes, és saját indíttatású” tanulás folytatásáról ismeretek vagy a személyes vagy szakmai okok miatt. [online] [2009.04.10.] <URL: [http://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong\\_learning](http://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong_learning)

A közoktatáshoz való hozzáférés biztosítása állampolgári jog, amely jelenleg Magyarország különböző térségeiben különböző minőségben áll rendelkezésre. A jogszabály által előírt intézményintegrációra fordítható hazai és uniós összegek elosztása érdekében szükséges meghatározni a szakmai és működtetési kritériumokat is, különös tekintettel a régió leszakadó kistérségeinek sajátosságaira (sellyei, sásdi, szigetvári, komlói, csurgói kistérségek).

A humán erőforrás-fejlesztés kapcsán szükségeltetik kistérségi foglalkoztatási és helyettesítési rendszer létrehozása, egy középtávú regionális pedagógusképzési és továbbképzési terv kialakítása, továbbá a szülők és intézmények társadalmi környezete tájékozódását és tájékoztatását fejlesztő rendszer fejlesztése.

Az egész életen át tartó tanulás eszményének elterjesztésében a kompetencia alapú oktatási programcsomagok felhasználásának regionális szintű kiterjesztése az alap és középfokú intézményekben. Ezek elterjesztésében óriási szerepük lesz a Térségi Iskolai és Óvodai Központoknak (TIOK). A programcsomagok elterjedésével együtt fontos, hogy a hatékony tanulásszervezési technikák is tért nyerjenek az intézmények falain belül. Ebben kiemelkedő a feladat jut a HEFOP 3.1.1 programban nyertes TIOK konzorciumoknak, illetve a HEFOP 3.2.2, 4.1.1 és a TÁMOP 2.2.3 és TIOP 3.1.1 által létrejött TISZK-eknek.

El kell érni az idegen nyelvek tanítási feltételeinek javítását, oly módon, hogy erősödjön a nemzeti kisebbségek nyelvén folyó két tanítási nyelvű szakképzés. Támogatni kell, hogy a régióban élő nemzeti kisebbségek nyelveit (horvát, német) minél több nem nemzetiségi intézményben is idegen nyelvként oktassák.

A szakközépiskolákban és szakiskolákban különösen fontos lenne a közismereti tárgyak (alapműveltségi vizsga jogszabályba foglalása) oktatása, hiszen a legtöbb bukás nem a szakmai tárgyakból következik be, hanem a közismereti tárgyakból. A lemorzsolódás csökkentésére a közismereti fejlesztések további fejlesztése szükséges, amit a HEFOP és a Szakiskolai Fejlesztési Program is kiemelt fontosságúan kezel. Az Oktatókutató és Fejlesztő Intézet szakembereinek javaslatai a szakiskolai lemorzsolódás csökkentésére vonatkozóan, a következőket foglalja magában: már meglévő intézményrendszer karolja fel a diákok tanulással kapcsolatos támogatását az általános iskolától kezdve egészen a középfokú iskola befejezéséig, ehhez egyfajta nyomonkövető rendszer kialakítására lenne szükség, mely az oktatási rendszerbe kerüléstől egészen a munkába állásig képes a diákok követésére, a rendszer eredményeit folyamatosan publikussá téve. A lemorzsolódás nem csupán pedagógiai, hanem társadalmi probléma is, ezért egyfajta pedagógiai megújulást igényel. A frontális osztálymunkával szemben lehetőséget kell adni a projektoktatás elterjesztésére. Megvalósulásához szükséges, hogy a normatíva része legyen (egyelőre még nem az), így nem váltana ki ellenérdekeltséget a társadalmi partnerek körében. Két fontos elem a szociális kezelést illetően, szegénységet kezelő (ösztöndíj) és szakmai támogató (szociálpedagógus).

Törekedni kell arra is, hogy az iskolarendszerű szakképzésbe történő bekapcsolódásra ne csak évente egyszer, szeptemberben legyen lehetőség, hanem máskor is. A szakképzés TISZK-be való integrálásával megvalósítható lenne a keresztfél éves képzés.

Továbbá az UNESCO a 2005-2014. közötti évtizedet a Fenntarthatóságra Oktatás Évtizedeként jelölte meg, amely arra ösztönzi az országokat, hogy a környezettudatos nevelés és a fenntartható fejlődés szemléletét építsék be az oktatási rendszerükbe.

Az együttnevelés gyakorlatának elterjesztése kiemelt jelentőséggel bír a hátrányos helyzetű, a roma, a sajátos nevelési igényű tanulók tekintetében. A régió társadalmi, demográfiai jellemzői megkövetelik a rendszer továbbfejlesztését.

A pedagógiai szakszolgálatokat vizsgálva: az összes többcélú kistérségi társulás biztosítja a szakszolgálati feladatok közül a logopédiai ellátást, de a többi szolgáltatás tekintetében eltérések mutatkoznak. Ennek érdekében a régióban meglévő jó gyakorlatok mintájára is, ki kell dolgozni az egységes kistérségi gyógypedagógiai szakszolgálat intézményi modelljét.

#### 4, Az új típusú térségi integrált szakképző központok megalakítása

A magyarországi iskolarendszerű középfokú képzés jelentős innováció előtt áll. Az elmúlt évek legfontosabb feladata az volt, hogy a szakképzés-szervezési társulások létrehozásáról a fenntartó helyi önkormányzatok döntést hozzanak. A közoktatásról szóló törvény, a szakképzési hozzájárulásról szóló törvény és fejlesztési támogatásról szóló törvény módosításai olyan helyzetbe hozta a fenntartókat, hogy szükségessé vált egy **új típusú Térségi Integrált Szakképző Központ** megalakítása.

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Program Irányító hatósága által 2004. évben kiírt HEFOP/2004/3.2.2 („A szakképzés tartalmi, szerkezeti és módszertani fejlesztése”) és HEFOP/2004/4.1.1 („Az oktatási és képzési infrastruktúra fejlesztése”) jelű pályázatok célja volt a szakképzés hatékonyságának növelése. Ennek megvalósítását a szakképzési kínálat megfelelő koordinációjának biztosításával, a szakképzésben tanulók gyakorlati tapasztalatainak bővítésére korszerű, modern, csúcstechnológiával rendelkező integrált intézményekben képzelték el. Az intézkedés a gazdaság és a szakoktatás összehangolását kívánta elősegíteni a gazdaság szereplőinek, a civil szervezeteknek és a gazdasági kamaráknak az együttműködésével.

A TISZK olyan **nonprofit** központ, amely **iskolai rendszerű és iskolai rendszeren kívüli szakképzéssel**, a gazdasághoz közeli, a munkaerő-piaci igényeket rugalmasan követni tudó szakképzéssel, a képzéshez szükséges modern, korszerű infrastruktúrával teremti meg az egyes régiók számára az élethosszig tartó tanulás feltételeit. (Vámosi Tamás)

Tizenhat Térségi Integrált Szakképző Központ jött létre az országban a pályázatnak köszönhetően. (régióként 2-2 és 2 db fővárosi TISZK). A TISZK-be tartozó szakképzést folytató intézmények összevontan harmonizálják képzéseiket. Ezáltal – a moduláris rendszerű képzés bevezetése mellett – alkalmassá válik az integrált szervezet arra, hogy gyakorlatorientált szakképzési bázisként működjön a régióban.

A pályázati program 3.2 intézkedés: „A szakképzés tartalmi, szerkezeti és módszertani fejlesztése” 2. komponense keretében a következő támogatások voltak pályázhatóak:

- Szervezetfejlesztés (emberi erőforrás-fejlesztés, jogi tanácsadás)
- Fejlesztési tevékenység (továbbképzési tematikák készítése)
- Gyakorlati oktatók továbbképzése (pedagógusképzés, gazdálkodó szervezeteknél képzést folytatók továbbképzése)

- Közösségi funkciók ellátása (pályaválasztási, pályaorientációs, karrier-tanácsadási feladatok, információszolgáltatás, családpedagógiai szolgáltatások)
- Tanácsadási tevékenység
- Disszeminációs tevékenység (konferenciák, tanulmányutak, reklámanyagok)
- Program eredményeinek nyomon követése

A pályázati program 4.1 intézkedés: „Az oktatási és képzési infrastruktúra fejlesztése” 1. komponense keretében a TISZK-ek infrastrukturális feltételeinek a javítása volt pályázható.

Épületbővítés, nagysebességű hálózati végpontok kialakítása, eszközbeszerzések, amelyek kielégítik a szakképzést folytató intézményekben jelenleg rendelkezésre nem álló csúcstechnológiákhoz kötődő oktatási igényeket. Feltétel volt az is, hogy az integrált képzőhely kialakítása egy helyrajzi számhoz tartozó területen valósul meg az ország határain belül.

A TISZK-nek biztosítania kell, hogy a tanulók képzéshez való hozzáférése napi utaztatással valósuljon meg (tömegközlekedési eszközzel 1,5 óra alatt megközelíthető legyen).<sup>134</sup>

A projektek maximális időtartama 36 hónap, minden projektnek be kell fejeződnie a támogatási szerződés aláírásától számított 3 éven belül.

A pályázók lehettek:

- intézményfenntartó,
- intézményfenntartók, amelyek konzorciumi formában nyújthatják be pályázatukat,
- felsőfokú szakképzést folytató felsőoktatási intézmények (csak a fenntartóval/fenntartókkal kötött konzorciumi együttműködési megállapodás alapján).

Felsőfokú szakképzést folytató felsőoktatási intézmény csak a fenntartóval/fenntartókkal kötött konzorciumi megállapodás alapján vehet részt a TISZK-ben.

A kedvezményezettek lehettek:

- szakközépiskolák,
- szakiskolák, speciális szakiskolák, készségfejlesztő szakiskolák,
- felsőfokú szakképzést folytató felsőoktatási intézmények

A pályázat benyújtása két formában volt lehetséges:

1. **Jogi önállóságát megtartó, hat-nyolc szakképzést folytató intézménnyel**
2. **Önállóságát részben megtartó hat-nyolc szakképzést folytató intézménnyel**

Amennyiben a TISZK-et több fenntartó hozta létre, a pályázónak a pályázat benyújtása előtt konzorciumi együttműködési megállapodást kellett kötnie. Amennyiben kizárólag egy fenntartó pályázott, abban az esetben nincs szükség konzorciumi együttműködési megállapodásra. A TISZK irányítására olyan nonprofit irányító szervezetet kellett létrehozni vagy meglévőt átalakítani, mely biztosítja a központ pályázati célnak megfelelő működtetését. A hat-nyolc intézmény/tagintézmény kialakítható több további intézmény összevonásával és/vagy megszüntetésével is. A pályázatnak mindkét forma esetén tartalmaznia kellett a

<sup>134</sup> Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program Irányító Hatósága által meghirdetett pályázat: „Térségi Integrált Szakképző Központok létrehozása és infrastrukturális feltételeinek javítása (HEFOP/2004/3.2.2 és HEFOP/2004/4.1.1)



résztevő szakképzést folytató intézmények/ tagintézmények egyetértési nyilatkozatát, hogy a pályázás tudtukkal és bevonásukkal történt.

A TISZK főbb elemei:

- irányítást biztosító nonprofit szervezet (pl. közhasznú társaság, egy kijelölt szakképzést folytató intézmény, önkormányzati társulás),
- egy újonnan kialakított, csúcstechnikával felszerelt központi képzőhely,
- a hat-nyolc szakképzést folytató intézmény, vagy hat-nyolc szakképzést folytató tagintézmény.

A pályázónak olyan pályázatot kellett benyújtania, melyben vállalja, hogy

- formájától függetlenül biztosítania kell minimum 16 párhuzamos osztály folyamatos meglétét évfolyamonként,
- Gépészet és a kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció szakmacsoportokból (OKJ 5. és 17. szakmacsoportok) legalább az egyiket oktatja.

A fenntartónak/fenntartóknak nyilatkoznia/nyilatkozniuk kellett arról, hogy a TISZK intézményeiben/tagintézményeiben az évfolyamonkénti 16 párhuzamos osztályt a program teljes ideje alatt fenntartják. A pályázatban a TISZK lehetséges beruházási igényeihez mellékelni kellett a TISZK tanulóinak gyakorlati és elméleti képzéséhez szükséges pedagógiai indoklásokat, valamint a kihasználtságra/kihasználhatóságra vonatkozó mutatókat is a pályázati formanyomtatványban szereplő indikátoroknak megfelelően.<sup>135</sup> A térségi integrált szakképző központ nem tekinthető a közoktatás intézményrendszere részének. Ilyen közoktatási intézmény nem létezik, nem jöhetett létre, és ilyen szakképző intézmény sem létesíthető. A szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény 2. §-ának (4) bekezdése központi képzőhelyről rendelkezik, amely a térségi integrált szakképző központ keretei között működik. A szak- és felnőttképzést érintő reformprogram végrehajtásához szükséges törvények módosításáról szóló 2007. évi CII. Tv. Keretei között a szakképzésről szóló törvény 2 §-ának (5) bekezdése is, amely meghatározza, hogy milyen feltételekkel lehet TISZK-et létrehozni.

A szakképzés feladatainak ellátásában közreműködők köre:

- Iskolarendszeren kívüli szakképzés intézményei
- Közoktatás rendszeréhez tartozó szakképző iskolák
- Felsőoktatási intézményei
- Nonprofit gazdasági társaság
- Szakképző iskolák összevonásával keletkezett intézmény (azonos és különböző iskolák is)

Ebben az esetben egy szakképző intézmény jön létre, amely több feladat-ellátási helyen működik. A több feladat-ellátási hely közül az egyik lesz az új intézmény székhelye, az összes többi pedig az új intézmény telephelye (tagiskolája) lesz ennek.

<sup>135</sup> Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program Irányító Hatósága által meghirdetett pályázat : „Térségi Integrált Szakképző Központok létrehozása és infrastrukturális feltételeinek javítása (HEFOP/2004/3.2.2 és HEFOP/2004/4.1.1)

A szakközépiskolákban a felsőoktatási intézményekkel kötött megállapodás alapján folyhat felsőfokú szakképzés. Felsőoktatási intézmények is szervezhetnek iskolarendszeren kívüli szakképzést. A különböző szakképzési tevékenység jelenleg nincsen összehangolva. Évről évre több iskola kapcsolódik be a szakképzésbe, egyre több szakma jelenik meg jelentős átfedésekkel. Ez is azt mutatja, hogy szükség van a TISZK-ekre, általuk kiszűrhető a szakmáknak egy régió belüli párhuzamos jelenléte, oktatása.

Nagymértékben szétaprózott az intézményrendszer, sok a szakképzést folytató intézmény, ill. követhetetlen és átláthatatlan a felnőttképzéssel foglalkozó szervezetek tevékenysége. Nincs közöttük együttműködés, ill. bármiféle kommunikáció. Versenytársai egymásnak, nem áll érdekükben az együttműködés, már csak azért sem, mert a jelenlegi finanszírozási és jogszabályi rendszer nem ösztönzi őket kellőképpen az innovációra. Észrevehető a finanszírozási rendszert tekintve az input rendszerű (fejkvóta alapú) támogatás. Szükség lenne a szakmák szerinti differenciálásra a finanszírozásban. Minden intézmény piacépes szakokat hoz létre és működtet, hisz minden tanuló „slágerszakmát” szeretne tanulni.

Az Új Magyarország Fejlesztési Terv oktatásfejlesztési programja 2007-2013 között célkitűzésként említi az oktatás és képzés gazdasággal való kapcsolatának erősítése érdekében további 30-35 TISZK létrehozását. A TISZK-ek potenciális bázisai lehetnek a független, egységes értékelési rendszert biztosító autonóm térségi vizsgaközpontoknak. Az NFT I. keretében létrejött 16 TISZK 128 intézményt foglal magába, ha sikerülne a 2007-2013-as időszakban megvalósítani az intézményi bővülést, az 180-280 szakképző intézményt érintene. Így a meglévővel együtt 400 szakképző intézmény részesülhet valamilyen Európai Unió forrásból. A program teljes költségigénye előreláthatólag 131 milliárd Forint.<sup>136</sup>

A szak- és felnőttképzést érintő reformprogram végrehajtásához szükséges törvények módosításáról szóló 2007. évi CII. Tv. 42 §-ának (4) bekezdése szerint a 2007. szeptember 1-je előtt létrehozott TISZK-eket **2010. január 1-jéig** kell átalakítani. Ezen kötelezettség elmulasztása esetén 2010. január 1-je után az érintett TISZK fenntartója nem jogosult arra, hogy a szakképzési hozzájárulás forrásaiból származó fejlesztési támogatásban részesüljön. A fejlesztési támogatást nem közvetlenül az intézmény kapja, hanem annak fenntartója (társulás, nonprofit gazdasági társaság). TISZK-ben részt nem vevő intézményeknek 2008. szeptember 1-jétől fejlesztési támogatás nem adható (kivételek alól a speciális szakiskola és készségfejlesztő speciális szakiskola). Ezen fejlesztési támogatás 2007. január 1-jétől kizárólag gyakorlati képzés fejlesztésére adható. Támogatás igényelhető azon feltétel teljesülésével, miszerint a TISZK-ben résztvevő intézményekben 3 tanítási év átlagában a nappali rendszerű iskolai képzésben résztvevő tanulók létszáma eléri az 1500 főt.

Ez a következőképpen jön össze:

- 2008/2009-es tanévben az évre bejelentett tanulók létszáma.
- 2009/2010-ben a 2008/2009-es és 2009/2010-es tanévre bejelentettek száma.
- 2010. szeptembertől az előző három év átlaga.

<sup>136</sup> Oktatási Minisztérium: Oktatásfejlesztési Program az NFT II.-ben 2007-2013. 2006. április [online] [2008.12.10.]<URL: [http://www.ft.hu/Portals/0/Dokumentumok/oktatas\\_fejlesztas.pdf](http://www.ft.hu/Portals/0/Dokumentumok/oktatas_fejlesztas.pdf)

**5, A konkrét TISZK-ek tevékenységének vizsgálata**

5.1, A KAPOSVÁR TISZK Kht. szakmai munkájának vizsgálata

A HEFOP 3.2.2 és 4.1.1 pályázat eredményeként alakult meg.

A megvalósító szervezet és a partnerek: Kaposvár Megyei Jogú Város Önkormányzata, Dombóvár Város Önkormányzata és Szigetvár Város Önkormányzata 2005 áprilisában közhasznú társaságként. Különböző szervezetekkel van kapcsolata: projektmenedzsment, projektmenedzsment team, Konzorciumi Irányító Bizottság, Monitoring Bizottság, Szakmai tanácsadó testület.

A TISZK jelenlegi tagiskolái:

- Eötvös Loránd Műszaki Szakközépiskola, Szakiskola és Kollégium
- [Széchenyi István Kereskedelmi és Vendéglátóipari Szakképző Iskola](#)
- [Noszlopy Gáspár Közgazdasági Szakközépiskola](#)
- [Kinizsi Pál Élelmiszeripari Szakképző Iskola és Gimnázium](#)
- [Építőipari, Faipari Szakképző Iskola és Kollégium](#)
- [Szigeti-Gyula János Egészségügyi Szakképző Iskola](#)
- [Zichy Mihály Iparművészeti, Ruhaiipari Szakképző Iskola és Kollégium](#)
- [516. sz. Ipari Szakképző Iskola és kollégium](#) (Dombóvár)
- [Apáczai Csere János Általános és Középiskola, Alapfokú Művészetoktatási Intézmény és Kollégium](#) (Dombóvár)
- [Zrínyi Miklós Gimnázium, Szakközépiskola, Szakiskola és Kollégium \(Szigetvár\)](#)
- Illyés Gyula Gimnázium, Szakközépiskola és Kollégium (Dombóvár)

**Pedagógusképzések, felnőttképzés:(külső cégekkel valósítják meg)**

- Pedagógusok képzése az informatikai és multimédiás eszközök használatára: 210 óra
- Honlap működésére vonatkozó képzés: 120 óra
- Partneriskolák vezetőinek menedzsment képzése: 60 óra
- Multimédia az oktatásban képzés: 120 óra
- Projekt módszer az oktatásban 180 óra
- Modulrendszerű oktatás: 180 óra
- Önismereti fejlesztés: 120 óra
- Szakoktatók módszertani felkészítése: 120 óra
- Tanulás tanításának módszertana: 240 óra
- Kommunikációs fejlesztés: 120 óra
- Konfliktuskezelés módszertana: 120 óra
- Ifjúságvédelmi képzés: 120 óra
- Differenciált és személyre szabott oktatás: 160 óra
- Szakmai tárgyat tanítók szaknyelvi képzése: 240 óra
- Szakképzési szakértők továbbképzése: 80 óra
- Továbbképzés a csúcstechnológiai eszközök használatára: 240 óra
- Szakoktatók pedagógiai módszertani felkészítése: 120 óra

- Külső gyakorlatvezetők továbbképzése: 60 óra
- Gyakorlati képzésben résztvevő szakemberek és kamarai szakértők képzése: 80 óra
- Tanácsadói kompetenciák fejlesztése: 300 óra
- Szakmai idegen nyelv: 80 óra
- Szociális érzékenység attitűdjének erősítése: 480 óra
- Menedzsment képzése: 60 óra

**Tanulók számára: tréningek végzősöknek.**

- Munka világa: 480 óra
- Pályaorientáció: 10 hónap: Nyílt napok alkalmával a gyerekek ide is látogatást tesznek, ahol a pályaválasztási tanácsadó segít nekik a szakmák közti eligazodásban és a továbbtanulási döntésben.
- Tanácsadás pszichológus és szociálpedagógus segítségével: 10 hónap

A 9636-4/05.sz. engedélyezett kiviteli terv szerint elindított telekalakítási, bontási, építési munkák eredményeként létrejött beruházás két nagy egysége a **műhelycsarnok** az alábbi funkciókkal:

- *CNC tanműhely;*
- *digitális mérés technika műhely;*
- *épületgépészeti műhely;*
- *élelmiszeripari gépműhely;*
- *faipari gépműhely;*
- *villamossági mérőműhely;*
- villanyszerelő műhelyterem;
- mérőterem;
- egyéb kiszolgáló termek (nyelvi labor, mely mozgáskorlátozott tanulók részére is alkalmas).

**Kereskedelem-marketing gyakorlóterem /5. emelet/:**

- pénztár kabinet;
- élelmiszeripari kabinet;
- ruházati kabinet;
- műszaki kabinet;
- taniroda;
- tanári szobák, raktár, öltözők stb.

Elmondásuk szerint a kabinetek szinte 100 %-os kihasználtsággal működnek. A kaposvári iskolák tanulóinak számára gyorsan és könnyen megközelíthető az intézmény, a vidéki iskolákból (Dombóvár és Szigetvár) iskolabuszokkal járnak ide a tanulók tömbösített órákban

megoldva. Hangsúlyozták, hogy ők oktatással nem foglalkoznak, kizárólag biztosítják az oktató illetve a gyakorló termeket.

A párhuzamos képzések megszüntetése érdekében és beiskolázás tekintetében nagyon nehéz helyzetben van a TISZK, mivel nem rendelkezik semmilyen legitimációval, **döntési és irányítási jogköre nincs**, ennek megfelelően feladatát nem tudja teljes mértékben ellátni. A feladatok összehangolása a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottsággal még nem valósult meg, de erre vonatkozóan már folynak egyeztető tárgyalások. A Pécsi Regionális Képző Központ tájékoztatóin és rendezvényein rendszeresen részt vesznek.

A Pannon-TISZK-kel folyamatos kapcsolatban állnak, eszközbeszerzés terén kérnek tőlük tanácsot. Elmondásuk szerint a Pannon-TISZK a szakképzés fejlesztése és a feladatok megvalósítása terén jóval előttük jár.

A tanulók nyomon-követési rendszerére vonatkozóan nem készítenek felméréseket, viszont rendszeresen kapnak róla jelentéseket a kereskedelmi és iparkamarától illetve a munkaügyi központtól. A lemorzsolódás csökkentésére még nincsenek kidolgozva a tervek.

A tanulószerveződések felülvizsgálatára tulajdonképpen van jogkörük, de nem foglalkoznak ezzel.

A mestervizsgáztatás, ill. a mesterképzés alapvetően a gazdasági kamarák felügyelete alá tartozik, ilyen jellegű feladatokkal a TISZK intézménye nem foglalkozik. A gazdasági kamara a központban a vizsgáztatás szintjén van jelen, ill. tanácsadói és véleményezési, javaslattevő jogkörrel rendelkezik.

Helyzetelemzést és adatszolgáltatást nyújtanak a Dél-Dunántúli Regionális Fejlesztési Ügynökség, a gazdasági kamara és a munkaügyi központ számára, azonban az adatokkal az a legnagyobb probléma, hogy nem naprakészek vagy hiányosak, felhasználhatóságukat ez nagyban csökkenti.

## **5.2. A Pannon-TISZK, Szakmai Pedagógiai és Szolgáltató Központ és a Pannon Szakképzés Szervezési Társulás szakmai munkájának elemzése**

Adatfelvételi módszerem félig strukturált interjú volt, előre meghatározott kérdéseim voltak, melyekre adott válasz befolyásolta a többi kérdést. Interjúalanyom Szenner Károly a PANNON-TISZK intézményvezetője, a PANNON Szakképzés Szervezési Társulás Munkaszervezet vezetője volt.

Bevezetésül elmondta, hogy a Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzata által beadott Pannon TISZK létrehozása és működtetése a szakképzés hatékonyságának növelése érdekében pályázat 2004. szeptember 30-án került benyújtásra. A pályázat pozitív elbírálására 2005. február 18-án került sor. A pályázati munka megvalósítása 2005. július 1-én kezdődött. A nyertes pályázatot nyolc tagból álló konzorcium alkotta. A nyolc partnerintézmény három tulajdonosi jogokat gyakorló fenntartóhoz tartozott. Ebből ötnek az üzemeltetését Pécs Megyei Jogú Város látja el, míg kettőnek a fenntartása a Baranya Megyei Önkormányzat, és egynek pedig a Magyar Iparszövetség Oktatási Alapítványnak (MIOK) volt a feladata.<sup>137</sup>

<sup>137</sup> Térségi Integrált Szakképző Központok szakmai munkájának értékelése (Értékelési Füzetek), Oktatási és Kulturális Minisztérium Támogatáskezelő Igazgatósága, Budapest 2007 (Kutatási jelentés) <http://www.okmt.hu/download.php?ctag=download&docID=2618>

**A PANNON – TISZK Szakmai Tanácsadó Testületének tagjai:**

1. Baranyai Megyei Önkormányzat (1 fő)
2. Magyar Iparszövetség Oktatási Központ Alapítvány (1 fő)
3. Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzata (2 fő)
4. Pécs Baranya Kereskedelmi és Iparkamara (1 fő)
5. Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ (1 fő)
6. Pécsi Tudományegyetem (1 fő)
7. Demag Mobile Cranes Gépgyártó Kft. (1 fő)
8. ELCOTEQ Magyarország Kft. (1 fő)
9. Hauni Hungária Gépgyártó Kft. (1 fő)
10. OTP Bank Rt. Dél-dunántúli Régió (1 fő)
11. Spar Magyarország Kft. (1 fő)
12. Mecsek Tours (1 fő)
13. Mecsek Fűszért (1 fő)
14. Danubius Hotels Group (1 fő)

A TISZK-ek célja elsődlegesen mindenütt a szakképzési modernizáció segítése, támogatása volt. A PANNON-TISZK ennek szellemében feladatainak megvalósításához a következő általános célokat tűzte ki:

- A társadalmi-gazdasági szempontból elmaradott régió versenyképességének növelése a szakképzés színvonalának, hatékonyságának javításával.
- A térség munkaerőigényének kielégítése, egy olyan integrált intézményrendszer létrehozása és működtetése által, amely a térség munkaerő-piaci igényeihez rugalmasan alkalmazkodik szakképzési kínálatával.
- Meg kell szüntetni a szakképzési rendszer elaprózottságát, fokozni az intézmények integrációját.
- A képzések tartalmát a gazdaság igényeihez kell igazítani.
- Az iskolarendszerből képzettség nélkül kilépők és lemorzsolódottak arányát csökkenteni, az egész életen át tartó tanulásba való beilleszkedést pedig támogatni kell.
- Az új tanulási környezet megteremtéséhez, a korszerű tananyagokhoz és pedagógiai módszerekhez való hozzáférés biztosítása.
- Az oktatás, képzés minőségének javítása.
- Elő kell segíteni a szakképzettséggel nem rendelkező, munkanélküli fiatalok bevonását az iskolarendszeren kívüli képzésbe.

A projekt során a fenti célkitűzéseket 8 főtevékenységen keresztül valósították meg, amelyek az alábbiak voltak:

- szervezetfejlesztés, koordináció
- fejlesztés, innováció

- továbbképzések
- tanácsadás és szupervízori rendszer működtetése
- közösségi funkciók
- nyomkövetési tevékenység
- tájékoztatás, marketing tevékenység.

Egyik legfontosabb céljául azt tűzte ki, hogy olyan csúcstechnológiájú gépekkel, szakmai eszközökkel szerelje fel – a HEFOP 3.2.2. és 4.1.1. projekt megvalósításával – az intézményeket és a Központi Képzőhelyet, amelyeket közösen használnak a partneriskolák. Ennek megvalósítása elősegítette, hogy mind a 8 intézmény alkalmassá vált arra, hogy igazi, gyakorlatorientált szakképzési bázisként működjön.

Mint integrált szervezetnek célja volt a térségi munkaerő-piaci igényekhez való illeszkedés rugalmasabbá tétele és a szakképzés színvonalának javítása.

A szervezet kiépítette kapcsolatát a munkaerő-piac szereplőivel, a szakképzésben érintett felekkel. Kifejlesztettek egy szoftvert (tanulmányilvántartási-rendszer), melynek segítségével nyomon követhető a munkaerő-piaci igény, illetve amely 2008. szeptember 1-jétől kötelező a használata. A szoftvert jelenleg tesztelik, ám bevezetése lehetővé teszi, hogy az intézmények képzési kínálatukat a megye, a kistérségek munkaerő-piaci szereplőivel együttműködve alakítsák ki. Ez elősegítheti a térségben is tapasztalható munkaerő-piaci anomáliák – a túlképzés vagy a munkaerő-hiány – csökkentését. A munkaerő-piaci prognózisok segítik a PANNON-TISZK utódjaként létrejött PANNON Szakképzési Társulás döntéshozóit a képzési stratégia alakításában.

Konkrét céljai közül fennállása alatt megvalósította továbbá:

- Egy többcélú központi képzőhely létrehozását és működtetését, amelyben biztosítható a csúcstechnológiával folytatott szakmai képzés, a kor kívánalmainak megfelelő pedagógiai módszertannal.
- A meglévő szakképzésben érintett intézményrendszer hatékony együttműködési és koordinációs szervezeti kereteinek biztosítását.
- A módszertani és pedagógiai innovációk elősegítését, különös tekintettel a kompetenciaalapú kooperatív és projekt technikák, valamint az elektronikus tananyagfejlesztésre, a távoktatásra alkalmas tananyagok kifejlesztésére, megvásárlására.
- A meglévő oktatási infrastruktúra, az intézményi eszközparknak és humán erőforrás kapacitásnak összehangolt, tervszerű fejlesztése, az egyes modulok és módszertani innovációk elterjesztése, a képzők képzése.

A szakképzési rendszer költséghatékony racionalizációja hosszú távon hozzájárul:

- a térség versenyképességének növekedéséhez,
- a munkanélküliségi helyzet javulásához,
- az elvándorlási tendencia mérsékléséhez,
- a térség népességmegtartó erejének növekedéséhez,

- az élethosszig tartó tanulás attitűdjének kialakulásához és elfogadásához.

A PANNON-TISZK két szakmacsoportban vállalta elsődlegesen a partnerintézmények segítségét: a kereskedelem és marketing, illetve a gépészet szakmacsoportokban. A szakmák bevezetésének előkészítéséért először a pedagógiai szakmai vezető és a koordinációs munkatárs felelt, majd a tanácsadók kiválasztása után a képzési területeknek megfelelő tanácsadó kollégák irányították a szakmai munkát.

2006 szeptemberében kezdődött a PANNON-TISZK 4 intézményében az élelmiszer- és vegyiáru eladó szakma moduláris rendszerű képzése.

2008 szeptemberében a 8 partnerintézményben 66 szakmában indítottak képzést a partnerintézmények.

A PANNON-TISZK koordinációs munkatársának főbb tevékenységei:

- a moduláris szakképzési rendszer bevezetéséhez szükséges modulterkép elkészítése, a követelménymodulokhoz tartozó szakmai anyagok kialakításának koordinálása
- javaslattétel a partnerintézményekben folyó iskolai rendszerű szakképzési szerkezetre
- IEG – integrált erőforrás-gazdálkodási rendszer bevezetésének, működtetésének koordinálása, hogy partnerintézményeinkben a beiskolázási arányok a munkaerő-piaci prognózis alapján a munkaerő-piaci igényeknek megfelelőek legyenek
- Tanuló-nyilvántartó rendszer – az elektronikus napló és a hozzá kapcsolódó rendszer bevezetésének, működtetésének koordinálása

A tananyag-fejlesztési tevékenység célja az új moduláris képzés követelménymoduljaihoz igazodó helyi tananyagelemek fejlesztése. 24 tananyagfejlesztésre került sor, melyből 17 digitális modulfüzet, 7 pedig SCORM-kompatibilis e-learning tananyag. A tananyagfejlesztést a Nemzeti Tankönyvkiadó Zrt. hajtotta végre. A anyagokhoz természetesen pedagógus-továbbképzések, gyakorlati oktatók továbbképzése is megvalósult. A következő tananyagok lettek kifejlesztve:

- **pedagógiai, módszertani oktatócsomagok tanárok számára:**
  - non verbális kommunikáció (Modulfüzet)
  - álláskeresés Európában és a Dél-dunántúli Régióban (Modulfüzet)
  - álláskeresés Európában és a Dél-dunántúli Régióban (e-learning tananyag)
- **szakmai – módszertani oktatócsomagok a gazdálkodó szervezeteknél gyakorlati képzést végzők számára: (5 elem a képzők képzésére)**
  - bolti portál kialakításának gyakorlatai (Modulfüzet)
  - műszaki anyagok kiválasztása gépészeti kötések kialakításához, a beszállított termék vizsgálata méréssel (Modulfüzet)
  - gazdálkodj okosan (vállalkozóként – Modulfüzet)
  - káresetek (Modulfüzet)
  - optimális út tervezése egy kiskereskedelmi egységben (Modulfüzet)
- **angol és német szakmai idegen nyelvi csomag (6 elem diákok képzésére)**
  - szakmai angol nyelvű kiegészítő tananyag műszaki biztonságtechnikából a gépészeti szakmacsoport számára (Modulfüzet)



- szakmai kiegészítő tananyag az angol áruismereti kommunikációhoz: zöldség-gyümölcs, édesipari, vegyi, hús, hentesáru és sütőipari termékek forgalmazásához (modulfüzet)
  - szakmai német nyelvű kiegészítő tananyag műszaki biztonságtechnikából a gépészeti szakmacsoport számára (modulfüzet)
  - szakmai kiegészítő tananyag a német áruismereti kommunikációhoz: zöldség-gyümölcs, édesipari, vegyi, hús, hentesáru és sütőipari termékek forgalmazásához (modulfüzet)
  - szakmai angol nyelvű kiegészítő tananyag műszaki biztonságtechnikából a gépészeti szakmacsoport számára (modulfüzet)
  - szakmai kiegészítő tananyag a német áruismereti kommunikációhoz: zöldség-gyümölcs, édesipari, vegyi, hús, hentesáru és sütőipari termékek forgalmazásához (e-learning tananyag)
- **képzési csomagok készültek a sajátos nevelési igényű, hátrányos helyzetű diákok számára**
- szakmai angol nyelvű kiegészítő tananyag a kommunikációban akadályozott tanulók számára
  - szakmai kiegészítő tananyag az egyénre szabott képességfejlesztéshez: ez egy olyan digitális képzési modul, mely alkalmas a diszlexiás tanulók foglalkoztatására a 17. szakmacsoport területén. Példák a modul feladattípusaiból: a hallási észlelés fejlesztése háttérzaj közbeiktatásával – a tanulónak úgy kell szakmai számításokat végeznie, hogy közben a háttérben lágy, majd egyre hangosabb zene szól, vagy például vevői kéréseket kell teljesíteni, amikor két vevő egyszerre szól az eladóhoz, illetve telefonos megrendelést kell lejegyezni erős forgalom zaját kiszűrve<sup>138</sup>
- **képzési csomagok tutorok, személyes intézményi tanácsadók képzéséhez**
- életpálya-építés, pályaorientáció, pályatanácsadás
  - személyes segítségnyújtás a formális és nonformális tanulásban: mentor, tutor, coach (e-learning tananyag)

A tananyagok elterjesztésére létrehozták a tananyag-fejlesztési munkacsoportot, amelynek elsődleges feladata az elkészült tananyagok ellenőrzése volt. Az igazgató úr elmondta, hogy az e-learninges tananyagok a PANNON-TISZK Távoktató Rendszeren keresztül jogosultságok kiadásával elérhetőek a diákok számára. Tehát a tanulóknak lehetőségük van az otthoni gyakorlásra is. A pedagógusok legfőbb problémája az volt, hogy a modulrendszerű oktatást az iskolarendszerű szakképzésben nehéz megoldani. Bemeneti kompetenciamérés szinte lehetetlen, hisz az általános iskolákban a 8. osztály végén nincsen kimeneti kompetenciamérés, így sokszor alkalmatlan emberek kerülnek be a középiskolákba. Véleményük szerint ahhoz, hogy a modulrendszer jól működjön, a jogszabályok megváltoztatására lenne szükség. A modulrendszerű képzés óraszámai és a pedagógusok

<sup>138</sup> Demeter Gáborné: Tananyagfejlesztés a Pannon-TISZK-ben egyéni tanulási utak, gyakorlatorientált módszerek a kompetencia alapú szakképzésben. In: Szakoktatás, 2007. 7. szám, 4-9 pp.

közoktatási törvényben foglalt jelenlegi kötelező óraszámai között joghézag van, 40-50 órás modulokat képtelenség 22-25 órában megtartani. A közoktatási törvényben foglaltak szerint egy tanárnak, aki középiskolában és szakiskolában tanít 22 óra a kötelező óraszám, egy szakközépiskolai és szakiskolai gyakorlati oktató, szakoktató kötelező óraszám pedig 25 óra.<sup>139</sup> A pedagógusok óraszám tekintetében így is túlterheltek. A PANNON-TISZK tananyag – fejlesztési tevékenységéhez kapcsolódóan célul tűzte ki, hogy a kifejlesztett tananyagok módszertani hátterének bemutatására akkreditált pedagógus továbbképzéseket indít. A képzési csomag kiegészült olyan területekkel, mint a mentortanárok képzése, vagy a modulrendszer bevezetéséhez kapcsolódó új vizsgarendszer mérés-metodikai problémáinak elemzése. Elsősorban a TISZK-hez tartozó nyolc intézmény tanárait képezték ki. A továbbképzéseken a 253 jelentkező közül 225 fő pedagógus zárta sikeresen a kurzusokat, így a lemorzsolódás 8,89 % volt a projekt során.

A PANNON-TISZK-ben foglalkoznak iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli felnőttképzéssel is, szerveznek felsőfokú, középfokú és AIFSZ képzéseket is (gazdasági vonalon pl. gépészmérnök asszisztens képzés, villamosmérnök asszisztens képzések az egyetem gesztorsága mellett, középfokú gazdaságinformatikus I.-II. képzés). Törekszik az intézmény arra, hogy legalább a városon belül kiküszöböljék a párhuzamos képzéseket. Megyén belül ez már kiküszöbölhetetlen, hisz minden intézmény ragaszkodik a profiljához.

A végzetek nyomkövetésének törvényileg nincsenek meghatározva a paramétereit, ugyanakkor ez 2010-től kötelező lesz az iskolák számára. A PANNON-TISZK-ben történt egy adatbázis-fejlesztés, mely tartalmazza a TISZK intézményében végzetek és nyomkövetésük adatállományait és a képzésben résztvevő munkaerő-piaci szereplők adatait. A valóságos munkaerő-piaci igények kiszolgálása érdekében a PANNON-TISZK képzési profiljába tartozó intézmények felmérését, elemzését a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kara végzi. Kialakításra került a PANNON-TISZK Munkaerő-piaci prognózisa és tanácsadási rendszere (továbbiakban a PTMTR-modell), melynek feladata a munkaerő-piaci adatgyűjtés és prognózis. Ez a rendszer kompatibilis a meglévő ilyen típusú adatbázisokkal. A felmérés átfogja az érintettek mindkét nagy csoportját, input oldalon a tanulókat, output oldalon a cégeket. Az adatfeldolgozás időtartama féléves periódusokban illeszkedik a gazdasági folyamatokhoz, az oktatási rendszerhez. A rendszer megfelelő kibővítéssel felhasználható lesz a Regionális és Képzési Bizottságok szintjén az egyes szakmacsoportok jövőképeinek megítélésére.

A TISZK tanulószervezések nem köthet, se saját pedagógusai, se saját tanulói nincsenek. A mestervizsgáztatás a gazdasági kamarák kezében van. Kezdetben úgy volt, hogy a TISZK-ek független vizsgaközpontok lesznek, de erre sem született semmilyen jogszabály.

A lemorzsolódás ellen úgy küzdenek, hogy létrehoztak egy tanácsadási és szupervízori rendszert. Kezdetben a HEFOP 3.2.2. kapcsán volt a TISZK-nek saját pszichológusa,

<sup>139</sup> 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról [A törvény 15. §-ának (3) bekezdéséhez, 16. §-ának (4) bekezdéséhez, 39. §-ának (3) bekezdéséhez és a 118. § (3) bekezdéséhez] A nevelési-oktatási intézményekben foglalkoztatott vezetők és alkalmazottak létszáma, a költségvetési hozzájárulás megállapításának elvei, a vezetők és a beosztott pedagógusok kötelező óraszám a közoktatási intézményekben

beiskolázási felelőse, családpedagógusa és szociálpedagógusa is, azonban a HEFOP 3.2.2. 2008. december 31-ével lezárult. A jövőben a fenntartók és az iskolák feladata lesz a lemorzsolódás kiküszöbölése.

Az igazgató elmondása szerint a PANNON-TISZK a pályázat kiírásában vállalt feladatait sikeresen teljesítette és a HEFOP 3.2.2. és 4.1.1 vonatkozásában a programot lezárta 2007. december 31-vel illetve 2008. június 30-ával. Az országban elsőként a pénzügyi elszámolás is megtörtént, mivel a projekt utófinanszírozott volt, így visszafizették a fenntartók a mintegy 200 millió Forintot.

A konzorciumi szerződésben a fenntartók kötelezettséget vállaltak arra, hogy 2008-2013 között a Központi Képzőhely üzemeltetési költségeit biztosítják. A HEFOP 3.2.2. és 4.1.1 programok kapcsán alakult TISZK-ekre nem hoztak létre jogszabályokat, nem volt tisztázott tény, hogy hol is helyezkedik el az oktatási rendszerben. Az akkori jogszabályok oktatást segítő intézményként definiálták, se saját tanulókkal, se saját normatívával nem rendelkezett. A közoktatásban végbemenő változások jelentős mértékben érintették a PANNON TISZK-et is, ezért is volt indokolt a konzorciumi partnerek között fennálló szervezeti kapcsolatot átalakítani és létrehozni a Szakképzés Szervezési Társulást. A TISZK mint önálló intézmény betagozódott a Szakképzés Szervezési Társulásba. Mint önálló költségvetési intézmény része a társulásnak. 2010-től megváltozik a finanszírozási rendszer is, illetve meghatározó szerephez jutnak a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságok.

Fontosnak tartom kiemelni, hogy Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése 2008. július 1-jei hatállyal a Baranya Megyei Önkormányzat Közgyűlésével, Bóly, Siklós és Sásd Városok Önkormányzata Képviselőtestületeivel együtt megalapította a **PANNON Szakképzés Szervezési Társulást**. (A Társulás székhelye: 7622 Pécs, Nagy Lajos u.2.)<sup>140</sup>

A társuló Önkormányzatok a Társulási Tanács elnökévé választották 2008. július 18-tól 2009. július 31-ig szóló, egy éves határozott időtartamra Juhász Istvánt, Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzata képviselőjét. A Társulási Tanács elnöki feladatait 2009. augusztus 1-jétől 2010. július 31-ig a Baranya Megyei Közgyűlés elnöke, dr. Hargitai János látja el. A 2000-2006 közötti időszakban létrejött 16 Térségi Integrált Szakképző Központ közül 14 működik tovább TISZK-ként és 2 pedig szakképzés szervezési társulásként.

### 5.3. A PANNON-TISZK Képző Központ kínálata

Többszöri látogatásom során megtekintettem a Képző Központ felépítését illetve szakmai felszereltségét, amely Pécssett, a Zipernowsky Károly Műszaki Szakközépiskola területén került kialakításra mintegy 2000 nm<sup>2</sup> –es területen a Képző Központ. Szakmai kínálatát meghatározza, hogy a pályázatban a kijelölt fejlesztési terület a TISZK létrehozásakor a gépészet és a kereskedelem szakmacsoport, túlnyomórészt ezekhez a szakmacsoportokhoz tartozó eszközök kerültek beszerzésre, ugyanakkor alkalmas a műszaki szakmacsoporthoz tartozó szakképzési területek (elektronika, informatika, közlekedés) oktatására is.

<sup>140</sup> Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének 2008. (06.19. ) Sz. Határozata a Pannon Szakképzés Szervezési Társulás Létrehozásáról [online] [2009.01.10.] < URL: <http://www.shp.hu/hpc/userfiles/gepesz-learning/index.pdf>

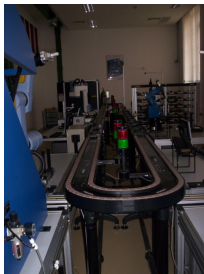
Az épület első emeletén találhatóak a számítógépes termek, illetve az Alakmérő és a Pályaorientációs labor. Ez utóbbi helységbe egy olyan integrált rendszer található, mely mintegy 20 szakma sajátosságaival ismerteti meg a tanulókat, ezzel is elősegítve a pályaválasztást. A diákok itt többek között a megújuló energiák felhasználásához, a robottechnológiához, a számítógépes tervezéshez és gyártáshoz kapcsolódó ipari szakmákba nyerhetnek betekintést. Az adott témakörökben speciális, gyakorlásra alkalmas berendezések és interaktív oktató program áll rendelkezésre, ún. TECH-PREP oktatórendszerrel dolgoznak. A modulok az adott témakörhöz kialakított gyakorlást elősegítő berendezésből (hardver) és a számítógépes szimulációt is biztosító oktató programból (szoftver) állnak. Ezeket számítógéppel kiegészítve munkaállomásoknak nevezzük. Ha ezeket hálózatba kapcsoljuk, egy hatékony számítógéppel felügyelt laboratórium alakítható ki. Rendszermodulok a következők: napenergia és hasznosítása modul, szélenergia és hasznosítása modul, nap- és vízenergia hasznosítása modul, mechanika alapjai modul, folyamatszabályozás modul, elektronika alapjai modul, távközléstechnika alapjai modul, hidraulika alapjai modul, műanyag vákuumformázás és hajlítás modul, CNC maró- és esztergagép modul, robotika alapjai modul, plotter modul és pneumatika alapjai modul.

Az Alakmérő laborban a geometriai mérésekkel ismerkedhetnek meg a tanulók. Ebben a hagyományos eszközök és a legmodernebb digitális mérőműszerek egyszerre segítik őket.

A földszinten több labor és tanműhely is található. A Szerelő és Daraboló műhelyekben folyik a fémipari alapképzés gyakorlati része, ahol az alapok elsajátításához szükséges berendezéseket, satupadokat, kéziszerszámokat használhatják a tanulók.

Az Anyagvizsgáló laborban számos anyagvizsgálati eljárás elvégzése, számítógépes kiértékelése elvégezhető. A helység a legmodernebb 100 kN-os szakítógéppel, metalográfiai fémmikroszkóppal, vágó és csiszológéppel van felszerelve.

A Szimulációs terem fontos része a CIMflex rendszerhez kapcsolódó oktatásnak, itt elektronikus tananyagok, illetve szimulációs szoftverek segítségével gyakorolhatnak a tanulók, mielőtt használnák az integrált, számítógéppel vezérelt gyártórendszert. A CIMflex laborban már lehetőségük van közelről tanulmányozni a különböző típusú robotokat, gyártócellákat, és a gyártó rendszerek működését. A CIM rendszer ipari berendezéseket integráló rendszer, tartalmaz automatikus raktárt, CNC megmunkáló központot, TCP/IP kommunikációs hálózatot, központi vezérlő állomást, zárthurkú szállítószalagot és Open CIM szoftvert.



1. ábra: Zárthurkú szállítószalag (CIMflex labor) *Forrás: saját fotó alapján saját szerkesztés*

A rendszer moduláris felépítéséből adódóan bármikor további automatikus munkaállomásokkal bővíthető pl: lézeres gravírozó, hidraulikus és pneumatikus működtetésű berendezések, folyamatszabályozó, automatikus hegesztő, minőségellenőrző és szerelő. A CIMflex rendszer és az OpenCIM szoftver az e-learning oktatómodulokkal kiegészítve, egy komplex megoldást nyújt, tervezés, gyártás előkészítés, gyártás, logisztika, raktározás és elosztás, a számítógéppel integrált gyártás (CIM) területén. Az Open CIM képes ellátni számtalan gyártó cella, gyártási folyamat menedzselését, valamint a különböző típusú megmunkáló gépekkel és robotokkal történő kommunikálást. Tartalmaz egy hatékony 3 D grafikus interfész modult, amely dinamikusan és valósághűen szimulálja a teljes gyártás folyamatát és ezen belül a gyártócellák működését. Nyitott felépítéséből adódóan képes kommunikálni más MRP, ERP, CAD, CAM, SQC, CRM, PDM szoftver eszközökkel. A tanulók virtuális CIM cellákat tervezhetnek, mielőtt ténylegesen végrehajtanák a feladatokat a valóságban.

A képzés részeként megismerkedhetnek a rendszer összetevőinek programozásával, de a minőség-ellenőrzés és a logisztika is a tananyag részét képezi.

A Forgácsoló műhelyben található két új, ipari méretű CNC megmunkáló központ. CNC maró és a CNC eszterga a legmodernebb vezérléssel van felszerelve. A diákok természetesen a mechanikus marógépeken, esztergákon, gyalugépeken és köszörűkön is megtanulnak dolgozni.



2. ábra: CNC megmunkáló központ *Forrás: saját fotó alapján saját szerkesztés*

#### **Eszközök:**

- Számítógéppel integrált gyártó rendszer (CIMflex) állomásai
  - FMS1. rugalmas gyártócella CNC maróval, kiszolgáló robottal
  - FMS2. rugalmas gyártócella CNC esztergával, kiszolgáló robottal
  - Pneumatikus manipulátor rendszer, anyagtovábbítási és ellenőrzési funkcióval
  - Hidraulikus megmunkáló rendszer (elektro-hidraulika)
  - Hegesztőállomás kiszolgáló robottal, különböző eljárásokkal (MÍG/MAG eljárásra)
  - Összeszerelő és minőségellenőrző állomás robottal
  - Automatikus raktározási rendszer, magasraktár kiépítéssel, robottal

- Bar-kód olvasórendszerrel
- CIMflex labor
- OpenCIM szoftver
- Műanyag feldolgozó rendszer
- CNC műhely (esztergák, marógépek, robotok)
- Anyagvizsgáló és technológia laboratórium (szakítógép, anyagvizsgáló és mérőmikroszkóp, vágó és csiszológép, beágyazó gép)
- Hagyományos „lakatosipari műhelyek” (plazmavágó és lángvágó szekátor berendezések, lánghegesztő, ívhegesztő, védőgázos hegesztőműhelyek)
- Vegyes forgácsolóműhely (forgácsológépek: esztergák, marógépek, vésőgép , gyalugépek, köszörűgépek; \_Ipari méretű megmunkáló központ: horizontális CNC esztergagép (megmunkáló központ), vertikális CNC marógép (megmunkáló központ)
- Pályaorientációs oktatórendszer célja a pályaválasztás elősegítése (20 szakma specialitását bemutató rendszer)
- napenergia hasznosítás (tetőszerkezetre felszerelt napelemek), szélenergia hasznosítás, vízenergia hasznosítás (ebből nyerik az öltözők melegvizét), mechanika alapjai, elektronika alapjai, távközléstechnika, folyamatszabályozás, szállítószalag és érzékelők, robotika alapjai, számítógépes raktárrendszer, CNC marógép, CNC esztergagép, közgazdaságtani szoftverek)

A diákok a szakmai alapképzést anyaintézményükben tanulják, kizárólag a specializációkat tanítják itt meg nekik. A vidéki iskolákból – hasonlóan a Kaposvár TISZK estében – tömbösített órákban iskolabuszsal járnak be a tanulók. Arra a kérdésemre, hogy milyen jellegű oktatást folytatnak, azt a választ kaptam, hogy elméletigényes gyakorlati képzés valósul meg az intézményben. A központi képzőhely műhelyei 80 %-os kihasználtságúak, fogyatékosok számára teljesen akadálymentesítettek.

## 6, Következtetések, ajánlások

Az eddig elindított kezdeményezések a szakképzés strukturális és tartalmi megújítására vonatkozóan a feltárt problémák megoldására, még kezdeti stádiumban vannak így további intézkedések és az eddigiek folytatása szükséges. Hosszú idő után a TISZK-ek létrehozása kapcsán jut a szakképzési rendszer egy jelentős mértékű tökeberuházáshoz, azonban ez sok tisztázatlan problémával jár együtt.

Milyen szerep jut az évek óta eredményesen működő regionális képző központoknak a TISZK-ek mellett? Várható a két intézmény összeolvadása? A Munkaügyi Központok melyik intézménynél lépnek fel majd megrendelőként? A TISZK képes kiszűrni a párhuzamos képzések meglétét a régióban? És ha igen, milyen módon küzd mindezek ellen? A Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottság ugyanis nem támogatja a párhuzamos képzéseket sem régión, sem pedig településeken belül. A legnagyobb problémát az jelenti, hogy a TISZK-eknek döntési és irányítási jogköre nincs az iskolái felett, az iskolák félnek autonómiájuk és képzési profiljuk feladásától.

A szakképzésben tanulóknak speciális kompetenciákat kell elsajátítaniuk, ugyanakkor még az alapvető kompetenciákat sem tanulták meg, nem tudnak írni, olvasni, számolni. A problémakörök összetettsége az eddigi megoldások összetettebb fejlesztését igénylik, több fejlesztőpartner bevonásával, melyre remélhetően az elkövetkező fejlesztéseknél nagyobb hangsúlyt fektetnek.

A Kaposvári TISZK Kht. illetve a Pannon Szakképzés Szervezési Társulás esetében is elmondható, hogy a közösségi funkciók tekintetében óriási változások következtek be, melyek egyértelműen pozitív hatást váltottak ki. Gondoljunk arra, hogy a TISZK-ek pályaválasztási- és pályorientációs tanácsadást nyújtanak elsősorban saját tanulóik számára. Ezen felül karrier- életvezetési- önértékelési tanácsadást látnak el, információkat szolgáltatnak a szakképzéssel, vizsgáztatással és alapképzéssel kapcsolatban, üzemi tanműhelyi gyakorlati képzéssel kapcsolatos tanácsadást végeznek, illetve családpedagógiai szolgáltatásokat nyújtanak a hátrányos helyzetű fiatalok és családtagjaik részére. A közösségi funkciót ellátó munkatársak kiválasztása még 2006-ban és 2007-ben mindkét intézményben megtörtént, akik minden tagiskolában meghatározott időben, rendszeresen működnek. Nagy számban valósultak meg akkreditált pedagógus-továbbképzések is.

Ugyanakkor, míg a Pannon Szakképzés Szervezési Társulás intézményében kialakításra került a tanuló-nyilvántartó rendszer illetve integrált erőforrás-gazdálkodási rendszer, a régió másik intézményében erre semmilyen fejlesztés nem született a mai napig sem. Jelenlegi formájában elmondható, hogy az iskolák pedagógusai számára a modulrendszer bevezetése számos nehézséget okozott. A program gyors bevezetése miatt a modulrendszer sajátosságait követő tanügyi dokumentáció is hiányzik, többek között a forgalomban lévő osztálynapló, törzslap, ellenőrző füzet kialakítása nem felel meg a moduláris rendszer elvárásainak. A Pannon TISZK-ben ennek érdekében 24 tananyagfejlesztés valósult meg, erre szükség is volt, hiszen a régi típusú tankönyvek elavultak. Ehhez szorosan kapcsolódóan új típusú órarendek elkészítése történt meg.

## 7. Összefoglalás

A fentiekben leírtakból jól látszik, hogy nagyon komoly fejlesztő munka indult el a szakképzés területén és alapjaiban változik meg a szakképzés eddigi rendszere. Olyan úton indult el a szakképzés átalakítása, amely még járatlan, amellyel nem hasonlítható össze eddigi magyar vagy európai rendszer. A generális cél egyfajta szemléletváltás. Az új szakképzési szerkezet bevezetéséig azonban a kormányzatnak és a szakképző intézményeknek hosszú utat kell még megtenni.

A szakképzést nem értelmezhetjük és vizsgálhatjuk önmagában, csakis az egész életen át tartó tanulás folyamatában. Az Oktatási és Kulturális Minisztérium által kiadott *Az Egész Életen Át Tartó Tanulás Stratégiája* című tervezete is említi a Térségi Integrált Szakképző Központok szakképzésben betöltött kulcsfontosságú szerepét, a képzési intézményhálózat modernizációs és racionalizálási prioritásaként. Hangsúlyozza, hogy szükség van egy olyan, funkcióiban komplex intézményforma kialakítására, amely rendelkezik eredeti céljain túl pályorientációs infrastruktúrával is. Holott az országban működő kilenc regionális munkaerő-fejlesztő és- képzőközpont ellát ilyen jellegű feladatokat (pályaválasztási

tanácsadás, rehabilitációs képzés). Felmerül a kérdés, nem lenne-e célszerű a két intézménytípus összekapcsolása. Az „integrált intézmény” akkor lehetne hatékony, ha minden szakma kompetencialistája és a modulok egymásra épülő képzési rendszere elkészül. A logikus lépés az lenne, hogy a két intézmény nem képez duplán és párhuzamosan.

Azonban az egész életen át tartó tanulás eszméjének, stratégiájának, gyakorlatának az elfogadtatása, megértése maga is egy hosszú tanulási folyamat eredménye lehet csak. Más jelent a gondolatiság síkján elfogadni és egyetérteni vele (a mai magyar társadalomban most itt tartunk), és más jelent az egyének tudat szintjén végbemenő rendkívül komplikált változás. A jövő célkitűzéseinek megfogalmazásán és egy strukturális átalakítás elindításán túl – illetve ezekkel párhuzamosan – a múlt beidegződéseit, jó vagy rossz gyakorlatait, megszokott struktúrákat, berögzült fogalmakat, gondolkodásmódokat, attitűdöket kell átprogramozni. Ez az ami még nem kezdődött el sem a kormányzat, sem az egyén szintjén a magyar társadalomban.

Az Új Magyarország Fejlesztési Terv oktatásfejlesztési programja keretében 2007-2013 között további TISZK intézmények jönnek létre különböző formákban. A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet nyilvántartja az újonnan létrejött TISZK-eket.

Az integrált intézmény mindenképpen előnyös a régiók számára, amely segíti a foglalkoztatás fejlesztését és a szakképzés és a munka világa közötti kapcsolat megerősítését. A diákok tanulási körülményei jelentősen javulnak, az innovatív pedagógiai technikák és a pedagógusok továbbképzésének eredményeképpen változások lesznek a város és a kistérség szakképzés-fejlesztési gondolkodásmódjában. Az eszközök integrált használatával lehetővé válik a tanműhelyek jobb kihasználtsága. A folyamatos igényfelmérésekkel és hatásvizsgálatokkal az intézmények gyorsabban, rugalmasabban lesznek képesek válaszolni a helyi munkaerőpiac igen gyorsan változó igényeire.



## 8, Irodalomjegyzék:

- A Dél-dunántúli Régió regionális innovációs stratégiája, 2004. augusztus [online] [2008.10.11.] <URL: <http://www.deldunantul.com/index.php?id=1677>
- Az OKM közoktatási szakterületének tájékoztatója: A képző központ és a térségi integrált szakképző központ, pp. 3-17. [online] [2008.10.30.] < URL: [http://www.okm.gov.hu/letolt/kozokt/tiszk\\_080107.pdf](http://www.okm.gov.hu/letolt/kozokt/tiszk_080107.pdf)
- Demeter Gáborné: Tananyagfejlesztés a Pannon-TISZK-ben, egyéni tanulási utak, gyakorlatorientált módszerek a kompetenciaalapú szakképzésben. Szakoktatás, 2007. 7. szám 4-9. p.
- Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program (HEFOP) 3.2.2. Intézkedés (Zárókiadvány): A Pannon Tiszk létrehozása és működtetése a szakképzés hatékonyságának növelése érdekében, Rubinszki Reklámstúdió, 2008
- Térségi Integrált Szakképző Központok szakmai munkájának értékelése (Értékelési Füzetek), Oktatási és Kulturális Minisztérium Támogatáskezelő Igazgatósága, Budapest 2007 (Kutatási jelentés) [online] [2008.10.23.] < URL: <http://www.okmt.hu/download.php?ctag=download&docID=2618>

Melléklet:

## **MÉLYINTERJÚ VÁZLAT**

**Megjegyzés [R1]:** A mellékletet elhagynám, de akkor az elején az utalást is ki kell húzni.

### **Bevezető kérdések:**

- ◆ Miként, mikor alakult meg a TISZK?
- ◆ Mely intézmények integrációjával?
- ◆ Milyen munkatársakkal?

### **Részletező kérdések:**

- ◆ Milyen továbbképzések valósultak meg vezetők, tanárok, szakoktatók, és tanácsadók esetében?
- ◆ A moduláris képzési programok bevezetésére milyen továbbképzéseket terveztek és valósítottak meg? (tananyagfejlesztések, nevelési programok)
- ◆ A gyakorlati képzéssel foglalkozók szakmai képzése milyen formában valósul meg?
- ◆ A TISZK képes kiszűrni a párhuzamos képzések meglétét a régióban? És ha igen, milyen módon küzd mindezek ellen?
- ◆ Milyen szociál-, ill. családpedagógiai, karriertervezési programok kerültek/kerülnek kidolgozásra?
- ◆ Hogyan és milyen formában működik az intézményben a pályatanácsadás és pályaaorientáció?
- ◆ A tanulói nyomon-követési rendszer tekintetében milyen intézkedések történtek?
- ◆ A gazdálkodó szervezeteknél folyó gyakorlati képzés hatékonyságának növelése érdekében milyen tanácsadói tevékenység kerül bevezetésre? (korszerű módszerek, képzési formák és oktatásszervezési eljárások, tanulószerveződések)
- ◆ Milyen közös modulok oktatásának bevezetésére került sor a térségi integrált szakképző központban az általuk oktatott szakképesítéseknél? (közös szakképzési stratégia, beiskolázás)
- ◆ Történt-e a lemorzsolódás csökkentésére vonatkozóan fejlesztés vagy született-e valamilyen dokumentum ezen kérdésben?
- ◆ Hogyan valósítható meg a mesterképzésbe való bekapcsolódás?
- ◆ Milyen szakmai bizottságok, tananyagfejlesztő teamek és tanácsadó testület működik a szakképzés minőségi javítása érdekében?
- ◆ Milyen felnőttképzési programmal, kínálattal rendelkezik a TISZK?
- ◆ Hányan és milyen felnőttképzési programokon vettek eddig részt?

### **Partnerintézményekkel való kapcsolat:**

- ◆ Nem tisztázott a TISZK-be bekerült és kimaradt intézmények kapcsolata, szerepköre, finanszírozása. Megszüntetik őket vagy átalakítják?

- ◆ Milyen szerep jut az évek óta eredményesen működő regionális képző központoknak a TISZK-ek mellett? Várható a két intézmény összeolvadása?
- ◆ Milyen szerep jut a regionális fejlesztési és képzési bizottságoknak a TISZK működtetésében?
- ◆ Milyen feladatokban vesz részt a kereskedelmi és iparkamara?
- ◆ Milyen gyakorisággal vannak egyeztető tárgyalások?

**Monitoring:**

- ◆ Készültek-e dokumentumok, modellek a helyi gazdasági igényekre gyorsan reagáló képzési kínálat kialakítására, megvalósítására? (vállalati igények, tantárgyi programajánlások külső képzőhelyek számára)
- ◆ Készült-e valamilyen helyzetelemzés a felnőttképzés helyzetére vonatkozóan? (régió-specifikus igények és kínálat elemzése)
- ◆ Csinálnak-e rendszeres felméréseket?
- ◆ Milyen eszközökkel és milyen gyakorisággal mérik a hallgatók ill. munkatársak elégedettségét?
- ◆ Készülnek-e hatékonyság-vizsgálatok erre vonatkozóan?

**Jövőbeli tervek:**

- ◆ Milyen változások várhatóak a jövőben a szakképzés fejlesztése érdekében?
- ◆ Milyen továbbképzéseket terveznek pedagógusok számára?

## Szoboszlai Andrea: BA végzettséggel rendelkező andragógusok idegen nyelvtudásának jelenlegi helyzete

### The Current Status of BA Graduated Andragogist's Foreign Language Knowledge

Szoboszlai Andrea Andragógia MA I. szakos hallgató  
Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar Andragógia Tanszék  
Cím: 1075 Budapest, Kazinczy u. 23-27. E-mail cím: [andragogia@ppk.elte.hu](mailto:andragogia@ppk.elte.hu)  
Tel.: 461-4500/3854

#### Abstract

**Kulcsszavak:** nyelvtanulás/nyelvtudás; idegen nyelvtudási kompetencia, motiváló tényezők; nyelvi nehézségek, hiányosságok

A mikrokutatás célja a BA végzettségű andragógusok idegen nyelvtudásuk jelenlegi helyzetének vizsgálata volt, ill. hogy a kapott kutatási eredmények hozzájáruljanak az idegen nyelvtudás fejlesztéséhez, a további nyelvtanulási lehetőségek feltérképezéséhez.

A 2009-ben andragógia BA szakon végzett személyek számára, mind a munkaerő-piacra való kikerülés, mind az MA szakon való továbbtanulás, ill. a tudományos pálya iránt való elköteleződés szempontjából releváns tényező az idegen nyelvtudás. Az empirikus mikrokutatás a DE BTK-n 2009-ben andragógia BA fokozatot szerzett 20 fővel, kérdőíves módszerrel készült. Az előadásom témája egyaránt fókuszál az andragógusok idegen nyelvtudásának jelenlegi helyzetére, az idegen nyelvi ismeretek alkalmazására, nehézségeire, hiányosságaira, a nyelvtanulást motiváló tényezőkre és nyelvtanulási lehetőségekre.

A kapott kutatási eredmények igazolták a két hipotézist, miszerint:

1. Az andragógusok a papírral igazolt nyelvtudás ellenére alapvető nehézségekkel és hiányosságokkal küzdenek főként az idegen nyelvi szakmai szókincs és a beszéd terén.
2. A nyelvtanulásra elsősorban a munkaerő-piacon való elhelyezkedés, a munkáltatói elvárásoknak való megfelelés motivál.

Az andragógusok idegen nyelvtudásának alkalmazási színtere eléggé beszűkült, a külföldi országokat leszámítva a hazai szinten kevésbé tudják tartani, alkalmazni tudásukat.

#### Bevezetés

Az andragógia területén tevékenykedő andragógus szakemberek munkaerő-piacon való elhelyezkedésének egyre inkább elengedhetetlen feltételét képezi a nyelvtudás, ugyanakkor az andragógiai diszciplína művelését, számos feltáratlan területének kutatási lehetőségét tekintve (főként a határon átnyúló kapcsolatok kiépítésének keresztmetszetében) alapkövetelmény az idegen nyelvtudás megléte.

Megjegyzés [s2]: stílusztika

Megjegyzés [s3]: bizonyítvánnyal igazolt

Megjegyzés [s4]: helytelen alkalmazás

A 2009-ben elsőként andragógus BA végzettséget szerzett hallgatók egyik része a munkaerő-piacon helyezkedett el, másik része az MA képzésbe kapcsolódott be, akik közül néhányan tudományos pályára készülnek. Jelen gazdasági körülmények között a munkaerő-piaci versenyképesség szempontjából megbízható idegen nyelvtudásra van szüksége az andragógus szakembereknek, valamint a tudományos diplomáciát tekintve a viszonylag fiatal diszciplína országhatárokat átlépő kapcsolatainak, együttműködési lehetőségeinek kulcsstényezője az idegen nyelvtudás.

**Megjegyzés [s5]:** szóismétlés

**Megjegyzés [s6]:** ez 3 mondattal korábban már le van írva

Az andragógiai diszciplína meghatározása során számos nemzetközi terminust (lifelong learning, blendid learning, adult education) veszünk alapul, és beépítjük a saját hazai terminológiai rendszerünkbe. A fenti fogalmak és természetesen más terminusok jelentésének és mélyebb tartalmának ismerete ma nélkülözhetetlen egy andragógus számára, kiemelten a nemzetközi kapcsolattartás, együttműködés elősegítése miatt, melynek egyik eszköze az idegen nyelvtudás. Így nemcsak a tudomány, hanem a munkaerő-piac szempontjából is releváns az idegen nyelvi szakmai szókincs gyarapítása és fejlesztése. A nyelvi ismeretek szinten tartása és fejlesztése érdekében azonban szükséges a jelenlegi idegen nyelvi tudásszint helyzetének, ill. a fejlesztési, újítási lehetőségeknek a feltárása.

Hazai szinten andragógusok idegen nyelv tanulásának és tudásának helyzetéről készült felmérések még nem igazán készültek, ezért a vizsgálat különösen újszerű. A mikro kutatás célja a BA végzettségű andragógusok idegen nyelv tudásuk jelenlegi helyzetének feltárása, ill. hogy a kapott ismeretek és kutatási eredmények hozzájáruljanak az idegen nyelvtudás fejlesztéséhez, a további nyelvtanulási lehetőségek feltérképezéséhez.

Az előzetesen megfogalmazott hipotézisek:

- A nyelvvizsga szintjéhez képest főként a beszéd és a szakmai szókincs terén alapvető nehézségekkel és hiányosságokkal kell szembenéznie a frissen végzett andragógusoknak. Az egy vagy több nyelvvizsgálóval rendelkező BA diplomás andragógusok nyelvtudása az általuk megszerzett nyelvvizsga szintjéhez képest sem továbbtanulási, sem munkaerő-piaci szempontból nem megfelelő.
- A nyelvtanulást motiváló tényezők között elsősorban sokkal inkább a munkáltató elvárásaihoz való igazodás kényszerítő ereje dominál, mintsem a tanulás során történő kommunikatív kompetenciák fejlesztésének lehetősége, ill. a nyelvtudás kommunikációs célokra szánt használata.

A téma kapcsán az alábbi kérdés merült fel: Hol, milyen szinten van lehetőség alkalmazni, egyúttal szinten tartani, fejleszteni az idegen nyelvtudást a tanulmányok ideje alatt és azok elvégzése után?

A továbbiakban egy 2009-ben andragógia BA végzettséget szerzett 20 fős andragógusokból álló csoportra vonatkozó kérdőíves felmérés eredményein keresztül foglalom össze a nyelvtanulás legfontosabb gyakorlati tapasztalatait. Fontos megjegyezni, hogy a mintavétel ugyan nem reprezentatív jellegű, azonban rávilágít a nyelvtanulás/nyelvtudás kapcsán felmerülő megoldásra váró problémákra.

## 1. Az elméleti háttér és a mintavételezés

Napjaink változó gazdasági helyzetű világában a versenyképesség erősítése és az innovatív szemlélet meghonosítása és elterjesztése szempontjából nagyon fontos szerepet tölt be az Európai Unió által kulcskompetenciaként meghatározott idegennyelv-tudási kompetencia. (Fazekas, 2006) Az EU a többnyelvűség eszméjét a versenyképesség, a demokrácia és az egyenlőség jegyében hangsúlyozza. (European Commission, 2006) Az idegen nyelvtanulás így központi helyet foglal el a magyar oktatási rendszerben is. Célja az európai keretrendszer tevékenység-orientált nyelvfelfogása szerint, hogy a nyelvhasználók a nyelvet bizonyos feladatok, körülmények között, meghatározott környezetben eredményesen használni tudják. (Éva, 2006) Henczi Lajos is kiemelte, hogy a nyelvi kompetenciák alkalmazás során megmutatkozó valódi értékével szemben ma Magyarországon még mindig a nyelvtudást igazoló nyelvvizsga bizonyítványnak tulajdonítanak nagy szerepet. (Henczi, 2009)

Az idegen nyelvek eredményes használata nem tud megvalósulni maradéktalanul a magyar szakemberek jelentős részét tekintve, és így az andragógusok széles körében sem, mivel idegen nyelvtudásuk nem megfelelő. Noha már az andragógia BA végzettséggel rendelkező személyeknek is legalább egy középfokú komplex (C típusú) nyelvvizsgálóval kell rendelkeznie – figyelembe véve, hogy van, akinek több ill. felsőfokú nyelvvizsgálója is van –, mégis alapvető nyelvi hiányosságokkal kell pályakezdőként vagy az MA képzésben szembesülniük, főképpen a saját szakterületüket illetően. Mindeközben szem előtt kellene tartani azt, hogy a nyelvtudás sokkal inkább készség, mint lexikális tudás, és nem elsősorban nyelvtant, hanem nyelvhasználati stratégiákat kellene oktatni. (Szemere, 2000) Mivel a nyelvtudásnak meghatározó szerepe van a munkaerő-piacon való elhelyezkedésben, ill. az MA képzésben és a későbbi esetleges tudományos pályára történő felkészülésben, így elengedhetetlen a témával kapcsolatos ismeretek feltárása. Jelen mikro kutatás is ezt a célt szolgálja.

A mikro kutatáshoz szükséges mintát a DE BTK andragógia BA szakot végzett első évfolyamából 20 fő alkotta. A populációban a nemi arányok a következőképpen oszlanak meg: 17 nő és 3 férfi, mindannyian 21 és 25 év közöttiek. A mikro kutatás során alkalmazott mintavételi mód a kérdőív volt, annak is önkéntes típusa. A kérdések összeállítását követően a megszerkesztett kérdőív kipróbálásra került 2-3 fővel. A próbakitöltés során felmerült észrevételek, javaslatok alapján az esetleges hibák, hiányosságok korrigálásával állt össze a végleges kérdőív.

**Megjegyzés [s7]:** érdemes lenne megjelölni a kutatás időintervallumát is.

## 2. A kutatási eredmények összegzése

Az alábbiakban, a kérdőívben szereplő kérdésekre adott válaszok összesítése után kapott eredményeket közlöm. A populációt illetően 14 személy folytat jelenleg is BA ill. MA tanulmányokat, 12 fő emberi erőforrás tanácsadó MA szakon, 1 fő andragógia MA képzésben, és 1 fő egy újabb BA szakon az egyik közgazdasági egyetemen. Közülük 4 fő jelenleg különféle munkakörben dolgozik (HR asszisztens, pályázatíró, kereskedelmi menedzser). 6 fő pedig csak munkaviszonnyal rendelkezik: míg valaki andragógus ifjúsági egyesületnél pályázatíróként dolgozik, addig más andragógus szinkron dramaturgként tevékenykedik, és olyan is van, aki irodavezetőként állandó csereprogramokat és külföldi utakat szervez. Az alábbi munkakörök teljes ellátásához szervesen kapcsolódik a nyelvtudás, csakúgy, mint az MA szakon történő eredményes tanulmányi teljesítéshez.

A 20 főből összesen 9 főnek van két nyelvvizsga bizonyítványa, a többieknek csak egy. 14 fő angol középfokú komplex (írásbeli és szóbeli), 1 fő német felsőfokú komplex, 8 fő német középfokú komplex, 2 fő francia középfokú komplex, 1 fő spanyol felsőfokú komplex és 2 fő eszperantó középfokú komplex nyelvvizsgával rendelkezik. A nyelvvizsgák számát és „minőségét” tekintve tehát, egész jó képet mutat eddig a felmérés. Arra a kérdésre, hogy az alapszak elvégzése óta szereztek-e valamilyen nyelvből nyelvvizsga bizonyítványt, minden válaszadó nemmel felelt.

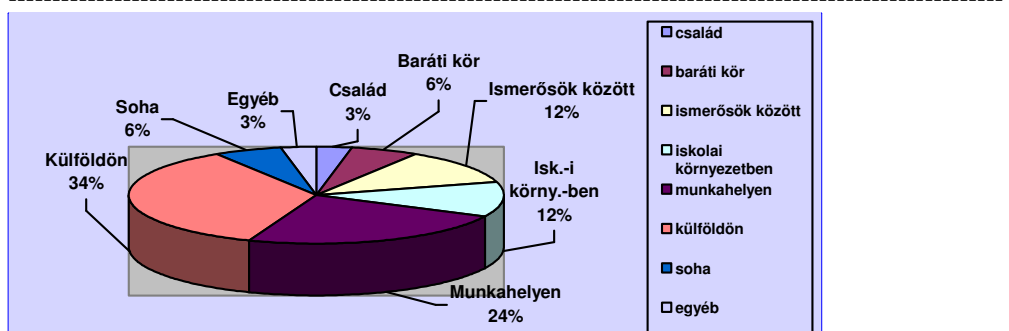
**Megjegyzés [s8]:** stílusztika

Azonban a nyelvvizsga bizonyítványok ellenére, a nyelvek szintek szerinti tudását tekintve az andragógusok nagy része maga sem tekinti megfelelőnek és igazán kielégítőnek saját idegen nyelvtudását. Mindössze csak 3 fő értékelte kiválóan (angol, német és spanyol nyelvből) a nyelvtudását. A legtöbben – 9 fő – jónak (angol, német nyelvből) érzi nyelvtudását, 5 fő közepes osztályzatot (angol, német nyelvből) adott rá, 2 fő elfogadhatónak (német nyelvből) és 1 fő elégtelennek (francia nyelvből) értékelte. Tehát a válaszadók többsége (12 fő) mondhatni pozitívan vélekedik nyelvtudását illetően, azonban figyelembe kell venni, hogy 8 fő érzi közepesnek, ill. e szint alattinak a nyelvtudását. Ezért bár a válaszadók több mint fele kiválóan és jónak ítélte meg ezen tudását, mégis a másik 8 fő a nyelvvizsga bizonyítványok által alátámasztott nyelvtudáshoz képest viszonylag alacsony szintűnek értékelte azt.

Arra a kérdésre, hogy hogyan jutott hozzá idegen nyelvi ismereteihez (több válasz bejelölése is lehetséges volt), a válaszadók összesen 18-an válaszolták azt, hogy az iskolában, 11 fő azt, hogy magántanárnál, 9-en felelték azt, hogy autodidakta módon, 8-an jelölték be a tanfolyamot, mint választási lehetőséget, 3 fő válasza volt az, hogy egy bizonyos célországban, és csak 1 fő felelté, hogy a munkahelyén. Nehéz lenne ezekből a válaszokból messzemenő következtetéseket levonni, az viszont szembetűnő, hogy bár a nagy többség (hiszen 18-an jelölték be az iskolát válaszként) úgy gondolja, hogy a klasszikus értelemben vett iskolában jutott hozzá ezen ismereteihez, vagy inkább azok egy részéhez, mégis viszonylag sokan – összesen 11 fő – állította azt, hogy magántanárhoz is kellett járnia. Napjainkban a magántanárhoz járás jelensége a nyelvtanulás terén pedig egyre gyakoribb, és sok esetben nem a már meglévő ismeretkörök bővítéséről és a képességek fejlesztéséről van szó, hanem az alapvető ismeretek pótlásáról, és az egyes képességek kialakításáról. Ez viszont azt implicálja, hogy a közoktatásban történő nyelvtanítás nem kellően hatékony, és a tanulók részéről sem sikerül teljesen elsajátítani az ismereteket az órákon. A válaszadóknak kevesebb, mint fele jelölte be az „autodidakta módon való tanulást” mint válaszlehetőséget, annak ellenére, hogy az önirányító tanulás nélkülözhetetlen elem a tudás létrehozásában.

**Megjegyzés [s9]:** ha van rá mód, érdemes lenne pontosítani, hogy milyen iskolában? Középiskolában, egyetemen?

A válaszadók a nyelvtudásuk alkalmazásának színtereire vonatkozó kérdésre több választ is bejelölhettek. Az alábbi ábra a válaszadók idegen nyelvi ismereteinek alkalmazási színtereit szemlélteti:



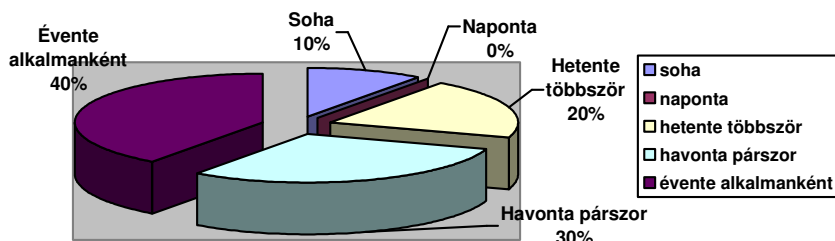
**Megjegyzés [s10]:** 20 fős mintánál értelmetlen %-os megoszlást megjeleníteni, javasolom átalakítani.

1. ábra: Az idegen nyelvi ismeretek alkalmazásának szinterei (Saját készítés)

Az andragógusok legnagyobb arányban (34 %) külföldön, ill. a munkahelyen (24 %) szokták alkalmazni idegen nyelvi ismereteiket. 12 %-ban két esetben (ismerősök között és iskolai környezetben), 6 %-ban szintén két esetben (baráti körben és sohasem) használják a végzett szakemberek idegen nyelvtudásukat. 3-3 %-ban pedig a családban és egyéb esetekben (filmnézés) történik az idegen nyelvi ismeretek alkalmazása. Ezekben a közegekben van mód több-kevesebb sikerrel gyakorlás által szinten tartani és fejleszteni a nyelvtudást, nyelvi készségeket. Ezzel választ kaptunk kutatási kérdéseinkre (Hol, milyen szinten van lehetőség alkalmazni, egyúttal szinten tartani, fejleszteni az idegen nyelvtudást a tanulmányok ideje alatt és azok elvégzése után?).

A kérdőív kérdései között továbbá szerepelt egy kérdés, amellyel arra szerettünk volna választ kapni, hogy szokott-e a válaszadó idegen nyelven megírt irodalmat olvasni. A válaszokból kiderült, hogy az egyik 50 % olvas, a másik 50 % viszont egyáltalán nem. Az idegen nyelvű irodalmat olvasók fele MA-szakon tanul, fele pedig dolgozik. Tehát megvan az esély rá, hogy ezek a személyek tanulmányaik és munkájuk kapcsán nemcsak anyanyelven, hanem más élő idegen nyelven is olvasnak valamilyen irodalmat. Azoknak, akik nemmel feleltek a kérdésre, a nagy többsége MA-szakon tanuló egyetemista. Ez viszont azt jelenti, hogy ők tanulmányaik során nem olvasnak idegen nyelvű szakirodalmat sem, ami hozzájárulhatna a szakmai látókör bővítéséhez, színesítéséhez.

A következő ábra a válaszadók nyelvhasználatának gyakoriságát mutatja:

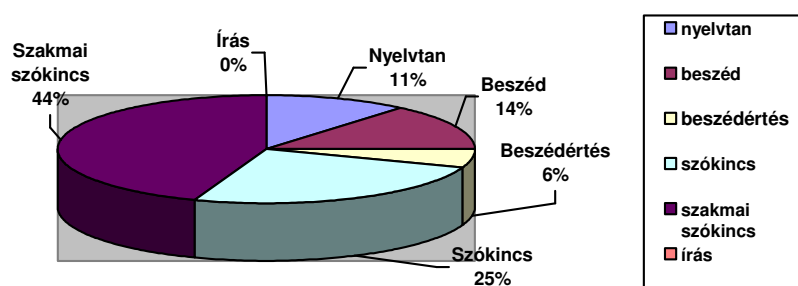


2. ábra: A nyelvhasználat gyakorisága (Saját készítés)



A nyelvhasználat gyakoriságát illetően a válaszolók 40 %-a válaszolta azt, hogy mindössze évente alkalmanként van lehetősége a beszélt idegen nyelvet használni. 30 %-a a válaszadó andragógusoknak havonta párszor, 20 %-uk hetente többször is alkalmazza, 10 % pedig soha nem használja az idegen nyelv tudását. Figyelemre méltó tény, hogy egyik andragógus sem jelölte meg válaszként, hogy naponta beszél idegen nyelven. Ez azt jelenti, hogy a végzetek igen csekély mértékben alkalmazzák, és főleg csak alkalmanként a nyelvtudásukat.

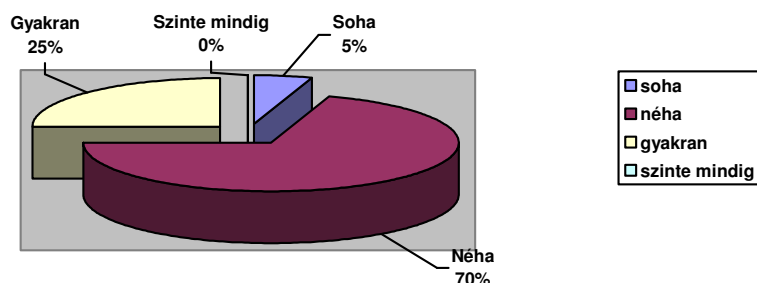
A kategóriákba foglalt nehézségekre és hiányosságra vonatkozó kérdés esetén az andragógusok több választ is bejelölhettek. Az alábbi ábra azokat az idegen nyelvi nehézségeket, hiányosságokat szemlélteti, amelyekkel az andragógusok szembesülni kényszerülnek:



3. ábra: Idegen nyelvi nehézségek, hiányosságok, (Saját készítés)

A nyelvi nehézségek és hiányosságok 44 %-át az andragógusok számára kifejezetten a szakmai szókincs teszi ki, 25 %-át pedig az általános szókincs. A nehéz és hiányzó elemek 14 %-át a beszéd, míg 11 %-át a nyelvten, és 6%-át a beszédértés alkotja. Az írást, mint lehetséges választ senki sem jelölte be, tehát az írás terén senki nem érzett hiányosságot vagy nehézséget nyelvtudását illetően. Figyelemre méltó része az értékelésnek az a tény, hogy mind a 20 fő úgy ítéli meg, hogy szükséges lenne a saját szakmai szókincsének a fejlesztése. Továbbá ehhez a kérdéskörhöz kapcsolódóan arra a kérdésre, hogy szakmai szókincsét bővítené-e a közeljövőben, ha lehetőség adódna rá, valamennyi andragógus igennel válaszolt. Fontos lenne tehát, hogy főképpen az egyetemi képzésben és a munkahelyeken jelen legyenek az andragógusok számára a szakterületükre vonatkozó szakmai szókincs frissítését, bővítését célba vevő lehetőségek.

A nehézségekhez és hiányosságokhoz kapcsolódott egy kérdés, amely a szövegértés (hallott és olvasott szöveg) kapcsán felmerülő nehézségek egyénenként bevallott gyakoriságára irányult. A kérdés a következőképpen szerepelt a kérdőívben: Hányszor fordult elő Önnel, hogy nem értette meg tökéletesen az Ön által is beszélt idegen nyelvet beszélő külföldi közlendőjét? A kérdésekre adott választ a következő ábra mutatja:



4. ábra: A szövegértés felmerülő nehézségeinek gyakorisága, (Saját készítés)

A válaszoló andragógusok 70 %-ával néha bizony megtörténik, hogy szövegértési nehézségei adódnak, míg 25 %-ukkal gyakran megesik, hogy nem érti meg más ember idegen nyelven megfogalmazott közlendőjét, és mindösszesen csak 5 %-uk állította azt, hogy sosem adódnak ilyen nehézségei, azaz mindig sikerül megértenie az adott hallott vagy olvasott szöveget. (Megjegyzem: ez az egy fő andragógus két középfokú nyelvvizsgával rendelkezik angol és német nyelvből, korábban pedig nyelvszakon tanult.) Olyan andragógus nem volt, aki azt válaszolta volna, hogy szinte mindig előfordul vele, hogy nem érti meg az adott beszédet, írott szöveget. Ez nem is lenne olyan rossz arány, de tekintettel kell lennünk arra, hogy az andragógusok 40 %-ának csak évente alkalmanként, 30 %-ának havonta párszor és csak 20 %-ának van módja hetente többször használni nyelvtudását. Így ha valaki csak évente alkalmoszerűen vagy havonta párszor (néha-néha) alkalmazza a nyelvi ismereteit, készségeit, akkor az, hogy néha nem ért meg valamit, már nem tűnik olyan jó teljesítménynek.

A fentiek alapján tehát, igazolódni látszik az első hipotézis, miszerint a nyelvvizsga szintjéhez képest főként a beszéd és a szakmai szókincs terén alapvető nehézségekkel és hiányosságokkal kell szembenéznie a frissen végzett andragógusoknak. Ugyanakkor a nyelvtudás fejlesztésére is csak csekély mértékben van lehetőség, hiszen az andragógusok közvetlen környezetükben (család, baráti kör) is ritkán alkalmazzák idegen nyelvi ismereteiket, valamint az iskolai környezetben való alkalmazás is alacsony értéket mutat (12%). Ráadásul többségükkel (14 fő) néha, 5 fővel pedig gyakran esik meg, hogy nem érti meg azt, amit az általa ismert idegen nyelven hall vagy olvas. A megkérdezettek kevesebb, mint fele (9 fő) jónak értékelte saját nyelvtudását, 4 fő közepesnek, 2 fő elfogadhatónak, és további 2 fő pedig elégtelennek tartja idegen nyelvi ismereteit.

A nyelvtanulási motivációt illetően Balázs Éva kiemelte, hogy a felsőoktatásnak nagy szerepe volt a fiatalok nyelvtanulásra motiválásában és az igazolt nyelvtudással rendelkező fiatalok nagyságrendi növekedésében, mivel a felvételi rendszerben többletpontok jártak és járnak ma is a nyelvvizsga bizonyítványért. (Balázs, 2007) Vágó Irén szerint az elmúlt években az eredményes nyelvtanulás iránti igényt többek között a munkaerőpiac elvárása generálta. (Vágó, 2007) A nyelvtanulásra motiváló tényezőket illetően a fontossági sorrend felállítására vonatkozó kérdésre adott válaszok összesítéséből az alábbi sorrend állt fel:

1. Az elhelyezkedés szempontjából fontos, hogy nyelveket beszéljen az ember, hiszen ma a legtöbb munkáltató elvárja ezt.
2. Fontos, hogy nyelvtudásomat kommunikációs célokra használhassam.
3. Ha több nyelv birtokában van az ember, akkor lehetősége van külföldi kapcsolatok bővítésére, más népek kultúrájának megismerésére.
4. Számomra fontos, hogy kommunikatív kompetenciáimat fejleszthessem.
5. Humán érdeklődésű vagyok, szeretek nyelveket tanulni, ez motivál leginkább.
6. Az egyetemi végzettségem megszerzéséhez szükséges a nyelvvizsga.

A 20 főből 8 főt első helyen a könnyebb elhelyezkedés reménye, a munkáltatói igényeknek való megfelelés ösztönöz nyelvtanulásra. Ugyanakkor az andragógusokat csak 2-od és 4-ed sorban motiválja az, hogy nyelvtudásukat kommunikációs célokra használhassák, ill. hogy kommunikatív kompetenciáikat fejleszthessék. Mindezek alapján tehát megállapíthatjuk, hogy a második hipotézis is beigazolódott, miszerint a nyelvtanulást motiváló tényezők között elsősorban sokkal inkább a munkáltató elvárásaihoz való igazodás kényszerítő ereje dominál, mintsem a tanulás során történő kommunikatív kompetenciák fejlesztésének lehetősége, ill. a nyelvtudás kommunikációs célokra szánt használata.

### Ajánlások, javaslatok

Tekintettel arra, hogy az idegen nyelvi oktatás elsődlegesen még ma is a közoktatás feladata, azt mondhatjuk, hogy az andragógia szakon való szakmai fejlődésben meghatározó szerepe van/lehet a felsőoktatásban indított nyelvi képzéseknek.

Az alábbiakban a kérdőív nyitott kérdéseire válaszként kapott hallgatói vélemények és a kutatási eredmények alapján az alábbi fejlesztési javaslatok fogalmazódnak meg:

- Az andragógusok fontosnak tartanák, hogyha az adott felsőoktatási intézmények térítésmentes szinten tartó nyelvi képzést tudnának biztosítani a mesterképzési szakos hallgatók számára (is).
- Mivel a szakmai szókinccs terén alapvető hiátusokkal küzdenek a szakemberek, szükséges lenne, ha az alapképzésben és mesterképzésben tanuló hallgatók számára főiskolai és egyetemi szinten egy félév térítésmentes szaknyelvi képzés indulna, modul keretében a fő nyelvekből, mint pl. angol, német, francia, spanyol és olasz.
- Az Erasmus program keretében az adott felsőoktatási intézmény és a fogadóintézmény közötti lejárt szerződések frissítésére lenne szükség egy-egy népszerű nyelvterület esetén.
- Érdemes lehet idegen nyelvű szakmai témájú kurzusokat indítani alap- és mesterképzésben egyaránt, hogy a hallgatók tájékozottak legyenek a nemzetközi szakmai irodalom terén és ezzel együtt szakmai szókinccsük is fejlődjön.
- A munkahelyek számára javasolt olyan idegen nyelvi képzésekben való részvétel biztosítása a humánerőforrás-állomány számára, amely képzésben egyéni, ill. csoportmunka formájában történik meg a munkahelyi kommunikációs formák és nyelvi fordulatok elsajátítása.

- A munkahelyeknek továbbá célszerű és érdemes nyelvi képzéseket és szolgáltatásokat nyújtó cégtől igénybe venni az audit nyelvi szolgáltatást, amelynek keretein belül többek között képzési szükségletmérést végeznek, idegen-nyelvi kompetencia térképet készítenek, és kijelölik a fejlesztési irányokat.

### Összegzés

A mikro kutatás során feltárt információk, ismeretek által körvonalazódott a frissen végzett andragógusok nyelvtudásának helyzete. Noha mindannyian rendelkeznek legalább egy középfokú komplex nyelvvizsgálóval, sőt van, akinek két középfokú komplex, ill. felsőfokú komplex nyelvvizsgálója van, mégis az derült ki a felmérésből, hogy nyelvtudásuk nem megfelelő sem munkaerő-piaci szempontból, sem a mindennapi életben történő alkalmazás szempontjából.

Mindkét hipotézis alátámasztásra került a mikro kutatás eredményeinek összesítése és kiértékelése során. Azaz, a végzett andragógusok főként a szakmai szókincs tekintetében rendelkeznek hiányosságokkal, és az idegen nyelven történő beszéd okoz számukra nehézséget. Nyelvtudásukat sokan közepesnek elfogadhatónak és elégtelennek ítélték meg. A nyelvtudásuk így viszont nem tekinthető megfelelőnek, kielégítőnek. A közvetlen környezetükben (pl. család, baráti kör) csak kis mértékben tudják használni idegen nyelvtudásukat, ráadásul a többség csak évente bizonyos alkalmakkor alkalmazza idegen nyelvi ismereteit. A megszerzett nyelvi ismeretek, készségek a gyakorlatban való csekély alkalmazás következtében azonban elhalványulnak, és így nem tud megvalósulni a nyelvi készségek fejlesztése sem.

Ugyanakkor, ami a motivációs tényezőket illeti, az andragógusok nagy részét sokkal inkább az motiválja a nyelvtanulásra, hogy el tudjanak helyezkedni, és meg tudjanak felelni a munkaerő-piac elvárásainak, mintsem az, hogy általában véve szerezzenek idegen nyelvi ismereteket, hogy azt kommunikációs célokra használhassák, és hogy általa kommunikációs (nemcsak idegen nyelvi, hanem általában véve) kompetenciáikat fejleszthessék, amellyel nemcsak a munkaerő-piacon, hanem az élet minden területén érvényesülhetnek.

A mikro kutatás eredményeit illetően mindenképpen célszerű lenne az esetleges okok felderítése, az előzmények feltárása, hogy az esetleges problémát a gyökereinél lehessen kezelni.

A jövőre vonatkozóan a mikro kutatás témáját tekintve érdemes lenne szélesebb körben, akár országos szinten, nagyobb mintavételezéssel megvalósítani. Fontos lenne a következő BA szakot végzett évfolyamok nyelvtudására vonatkozó helyzetet is felmérni, feltárni, valamint meg lehetne vizsgálni a BA végzettségen túl a majdan MA szakot végzett andragógusok nyelvtudásának helyzetét. Mindezt annak érdekében szükséges megtenni, hogy az andragógusok nyelvtudásának szinten tartására, és nyelvi készségeik fejlesztésére megfelelő stratégiai lépéseket dolgozhasson ki a felsőoktatás, valamint az andragógiai diszciplína is.

## Bibliográfia

**Balázs Éva** (2007): Stratégiától a kistérségi együttműködésekig – az idegennyelv-oktatás koordinációja. In: [http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=fokuszban\\_nyelvoktatas-02\\_balazs\\_eva](http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=fokuszban_nyelvoktatas-02_balazs_eva) Letöltés ideje: 2010. 04. 10. 18:00

**European Comission** (2006): Europeans and their Languages. Eurobarometer. Brussels

**Éva Erzsébet** (2006): A kulturális kompetencia szerepe a szaknyelvi kommunikáció oktatásában. In: Gecső Tamás (szerk.) (2006): Nyelvi kompetencia – kommunikatív kompetencia. Székesfehérvár, Kodolányi János Főiskola, 131-133. p.

**Fazekas Márta** (2006): Az idegennyelv-tudás, mint kulcskompetencia a magyar oktatási intézményekben az európai uniós ajánlások tükrében. In: [http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200610/idegennyelv\\_tudas\\_mint\\_kulcskompetencia\\_061010.pdf](http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200610/idegennyelv_tudas_mint_kulcskompetencia_061010.pdf) Letöltés ideje: 2009. 11. 20. 19:00

**Henczi Lajos** (2009): Nyelvvizsgáztatás, valamint a vizsgaközpontok és vizsgarendszerek akkreditációja. In: Henczi Lajos (szerk.) (2009): Felnőttoktató. Bp., Nemzeti Tankönyvkiadó Zrt., 197-205. p.

**Szemere Pál** (2000): Antimetodológia avagy iskola-e az egyetem? In: Kiszely Zoltán (szerk.) (2000): Idegennyelv-tanítás a felsőoktatásban. Székesfehérvár, Kodolányi János Főiskola, 19-42. p.

**Vágó Irén** (2007): Nyelvtanulási utak Magyarországon. Nyelvtudás és nyelvtanulási környezet. In: [http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=fokuszban\\_nyelvoktatas-06\\_vago\\_iren](http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=fokuszban_nyelvoktatas-06_vago_iren) Letöltés ideje: 2010. 04. 10. 20:00

Fájlnév: EDU 1  
Könyvtár: D:\EDIT\_1525\_DELL\_mentés\EditC\Gyuri\EDU\_szakped\ED  
U\_szárok  
Sablon: C:\Users\mgy\AppData\Roaming\Microsoft\Templates\Normal.  
dotm  
Cím: Tisztelt olvasó  
Tárgy:  
Szerző: Rendszergazda  
Keresőszavak:  
Megjegyzések:  
Létrehozás dátuma: 2010.11.23. 9:12:00  
Változat: 16  
Utolsó mentés dátuma: 2011.02.12. 22:09:00  
Utoljára mentette: Dr. Molnár György  
Szerkesztési idő: 223 perc  
Utolsó nyomtatás: 2016.09.22. 13:22:00  
Mint az utolsó teljes nyomtatáskor  
Oldalak száma: 125  
Szavak száma: 38 618 (kb.)  
Betűk száma: 266 471 (kb.)