

TUDÁS

MANEDZSMENT

A Pécsi Tudományegyetem
Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Karának periodikája

XVI. évfolyam 1. szám

2015. április

Maróti Andor	
Hogyan olvasunk?	3
Krisztián Béla	
A duális képzés és szakmódszertani tudatosság	11
Szretykó György	
Teljesítményorientációk a felsőoktatásban.....	18
Fodor Imréné Éva	
Gondolatok a magyarországi felnőttképzésről	28
Barakonyi Eszter	
A tiltástól a követelményig.....	38
Malatyinszki Szilárd	
A menedzsment és az értékek.....	51
Szabó László	
Az emberi erőforrás értéke	56
Lendvai Tamás	
Szemelvények Bajorország népiskolai közoktatásának történetéből (1770–1815).....	64
Bedő Eszter	
A közösségi tanulás helyzete és gyakorlati megvalósulása az Egyesült Királyságban	82
Jarjabka Ákos	
Az irodák és az irodai munkavégzés átalakulása.....	93
Köteles Lajos – Rozsnyai Katalin	
A lokálpatriotizmus, mint humán erőforrás Gyulán.....	108
Muity György	
Klebelsberg és a magyar hajósok szórványoktatása.....	116
Kozák Anita	
Munkahelyi orientáció nagyvállalati környezetben: egy empirikus vizsgálat tanulságai.....	121
Nagy Andor	
Az automatizált tartalomelemzés lehetőségei.....	132
Weinzierl Anett	
Digitális írástudatlanság a 45 -60 éves felnőttek körében	140
Abstract	146
Szerzőink	148



Szerkesztő bizottság: elnök: Krisztián Béla, PTE FEEK címzetes egyetemi tanár; felelős szerkesztő: Bodó László (bodo.laszlo@feek.pte.hu).
Tagok: Agárdi Péter egyetemi tanár, Kleisz Teréz egyetemi docens, Koltai Zsuzsa egyetemi adjunktus, Oroszi Sándor egyetemi tanár, Vámosi Tamás egyetemi adjunktus, János Réka és Szamosközi István Babeş-Bolyai Egyetem.

Kiadja a PTE FEEK

Felelős kiadó: Nemeskéri Zsolt dékán, hab. egyetemi docens

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

Korábbi számaink elérhetők: <http://feek.pte.hu/Tudasmenedzsment>

ISSN 1586-0698

MARÓTI ANDOR

Hogyan olvasunk?

Évtizedekkel ezelőtt, amikor meghirdették nálunk az Olvasó Népert mozgalmat, cikket írtam arról, hogy elsősorban nem az olvasók számát kellene növelni, hanem az olvasás minőségét kellene javítani. Nem sokat ér ugyanis az az olvasás, amely csak betű-fogyasztás és nem mélyebb gondolkodás, mert semmit sem ad hozzá az olvasó műveltségéhez, inkább csak rontja a színvonalát. Ez a kritika akkor visszhang nélkül maradt, sőt akadt valaki - egyébként egy megyei könyvtár igazgatója – aki hevesen védelmezte az olvasás népszerűsítését, azzal érvelve, hogy önmagában pozitív hatású, ha egyre többen olvasnak. Eszembe jutott rokonságomból az az asszony, aki szorgalmas kölcsönzője volt a közeli könyvtárnak, egy-két hét alatt három könyvet is „elolvasott”, ám ezt úgy tette, hogy csak a cselekményes és a párbeszédesebb részeket követte, azokat a lapokat viszont, amelyeken a környezet leírása vagy a szereplők belső világának a kifejtése volt, csak átlapozta, azokat unalmas fecsegésnek tartotta. Gyors olvasása és gyakori látogatása miatt lett a helyi könyvtár ideális olvasója, mert jól növelte a statisztikát a kölcsönzött könyvek számával. Én azonban nem sokra becsültem az ilyen eredményeket.

Nemrég meghallgattam egy könyvtár olvasókörenek találkozóját. A kör tagjai előzetes megállapodásuk alapján Graham Green *Utazás nagynénémmel* c. könyvét beszéltek meg. Olvastam én is a könyvet, ezért meglepődtem, amikor a jelen lévő idős hölgyek kijelentették, a regény a szerelemről szól, fő szereplőjének vonzódásáról egy olyan férfihez, aki ugyan nem mondható erkölcsileg feddhetetlennek, mégis kitart mellette. Én viszont úgy gondoltam, ez mellékes szál a történetben, a lényeg az, amit a könyv címe is kifejez: az utazás. Amit persze képletesen kell felfogni, az emberi élet idejét jelenti. Ami magában hordoz egy másféle fogalmat is: az idő változását.

A könyv központi alakja egy 75 éves nő, akinek az a meggyőződése, hogy utazással csökkenthető az idő sebessége. Nem az elérendő célhoz vezető út idejére utal, hanem az emberi élet időtartamára. Utazás közben ugyanis „új tájak, új szokások, felhalmozódó régi emlékek” kerülnek elének, és a hely változtatása teszi az életet tartalmassá. Önmagát igazolva idézi fel egyik rokonának, Jo bácsinak az emlékét, aki nagy betegen úgy akarta pótolni a korábbi utazásait, hogy egy 365 szobás palotáról álmodozott, amelyben naponta más szobába költözhet, ezért élete „*a végtelenbe nyúlik*”. S amikor egy romos kastélyba költözhetett, ahol az ismerősei 52 szobát alakítottak ki neki, hetenként vonszolta át magát egyikből a másikba a változtatás kedvéért. A gutaütés a két utolsó szoba közt érte, mégis boldog volt, mert „*utazás közben halt meg*”.

A nagynéni is folyton utazik valahova, Párizstól Isztambulig, majd Dél-Amerikában Argentínától Paraguayig. Kezdetben a „megélhetésért”, ami változó tartalommal csempészetet jelent, később magáért az utazásért, mert élvezni akarja az életet. Nem sajnálja magától a jó italokat, nagyvonalúan költekezik, szívesen mond el érdekes történeteket, és kiderül róla, noha nem ment férjhez, mindig volt férfi barátja. Akivel végül is tartósan köti össze az életét, az egy nagystílű szélhámos, akit háborús bűnnel gyanúsítanak, s akit az Interpol is köröz - de mellette nem lehet unatkozni. S hogy ki az, akit rajongva szeret, arról árulkodik az illető életelve: „*a*

világ jövője a patkányoké”. „Minden azon múlik, ki az ügyesebb”, ki tud becsapni másokat. Ám a történet végén van az idős hölgynek egy megjegyzése, amely látszólag mégis csak igazolja azokat, akik a szerelmi kapcsolatban látják a könyv lényegét: „Az utazás csak pótlás volt valami helyett. Sose akartam volna utazni, ha mellettem lett volna Mr. Visconti”. Green könyve ironikus, derűsen mutatja be alakjainak gyöngeségét, úgy, hogy a negatív vonásaik ellenére sem lesznek visszataszítóak. Mintha azt mondaná az író: mit tehetünk, ilyen a világ. Csak a szélhámosok érvényesülnek benne, és ne csodálkozzunk, ha őket szeretik.

Később kezembe került Hans Georg Gadamer könyve a művészetről, és ott azt találtam, mennél értékesebb egy alkotás, annál többféle értelmezése lehetséges. Majd elolvastam Umberto Eco *A nyitott mű* című könyvét, amely szerint a modern irodalomban „a szerző befejezendő művet kínál a használónak”, és ez olyan lehetőség, amellyel „kinyílik egy mű”. Meg kellett értenem, hogy a műveket mindenki saját felfogására jellemző módon veszi át, önmaga elképzeléseit, meggyőződéseit vetíti bele abba, az olvasmány csak kiinduló pont számára, hogy a valóságátvitelét ismételten megerősítse. Eco szerint ez már a középkorban is így történt, amikor a művek meghatározott világnézetet és életfelfogást tükröztek, látszólag tehát egyértelműen kellett azokat felfogni. Ennek ellenére már akkor is volt a műveknek bizonyos nyitottságuk, mert az olvasó számára „minden mondat, minden figura több jelentésszféra felé nyitott, s ezeket neki kell felfednie, sőt ő választja meg a beállítottságának leginkább megfelelő olvasati kulcsot, és a kívánt jelentésben használja a művet”. Eco hangsúlyozza: ez azonban még nem „a használat szabadsága”, csak „a mereven előre rögzített opciók... szabályozott szóródása”.

Eco úgy véli, a barokk nyitott formái már több lehetőséget adtak a különböző értelmezéseknek, ez „a modern érzékenység és kultúra első jele” volt. A romantikát lezáró szimbolizmusban – elsősorban Franz Kafka írásaiban – egy „általánosan elismert törvények szerint rendezett világ helyére olyan világ lép, amely... többértelműségen alapszik”. A lehetséges értelmezések azonban „nem esetleges halmazai” ennek, mert „egy mű nyitottsága és dinamikussága azt jelenti, hogy különböző integrációkban produktív kiegészítésekre ad lehetőséget, eleve irányt szab a strukturális energiák játékanak”. A mű értékét az adja meg, hogy az alkotás üzenete „a lehetséges jelentések sokszorozódását” kínálja. Eco szerint a nyitottság újszerű kapcsolatot jelent a művész és a közönsége között, ami megváltoztatja a művészet helyét a társadalomban. Hozzátehetjük persze: feltételezhető, hogy ilyen új viszony csak olyan társadalomban lehetséges, ahol nincs erős hierarchikus rétegződés és elkülönülés, és ahol a lényeglátás és annak alkotó kifejezése nem korlátozódik egy szűk körű elitre. Mert ennek kultúrájában csak az író, a művész és a műve számít, az olvasó és általában a művészeti alkotások átvevője személyében mennyiségileg lesz jelentős, abban az értelemben, hogy mennél többen mutatnak érdeklődést az egyes művek iránt, az annál inkább tekinthető sikeresnek, értékesnek. Az pedig, hogy az olvasói, műélvezői teljesítmény milyen, gyakorlatilag mellőzhető. Már csak azért is, mert „magánügy” kinek mi miért tetszik vagy sem. Eszerint az olvasás és a műértés minősége teljesen figyelmen kívül maradhat. Sőt, mennél alacsonyabb szintű ez a minőség, tömegessége miatt annál inkább lesz az ilyen igény a kultúra-közvetítés célközönsége. Természetesen nem e szint felemelésének szándéka miatt, hanem a vele könnyen megszerezhető anyagi haszon miatt. És ez éppen olyan lapos megközelítése az irodalom, a művészet funkciójának, mint az, amely csupán „kikapcsolódási” alkalmat lát benne.

A művek alkotó feldolgozásának szükségességét fejezi ki Benedek Marcell *Az olvasás művészete* c. könyvében. Szerinte „az író műve még nem készült el azzal, hogy megírták és ki nyomtatták... Az irodalmi műbe is csak akkor költözik élet, ha van, aki el tudja olvasni... Az olvasás művészet, de éppoly kevésbé művész mindenki, aki olvas, mint ahogy a tintafogyasztók

sem mind íróművészek. Az olvasás művésze az, akiben a megformálás adományán kívül minden megvan, ami az íróét teszi”. Ez az adomány „tanulással, elmélyedéssel, tudatosítással fejleszthető”. Gadamer könyvében megtalálható a felismerés, hogy a műalkotás és a műélvezet eredményessége azonos ismérvektől függ. Szerinte a művészetnek három sajátos vonása van: a játék, a szimbólum és az ünnep. Az első nem más, mint az alkotó gondolkodás játékos spontaneitása, ami azonban szükségszerűen kettős: nemcsak a művet létrehozó, hanem a művet befogadó számára is adott. Gadamer kifejezésével ez „együttjátszást” igényel. Szellemes hasonlattal magyarázza meg, mit jelent ez a gyakorlatban. A teniszben sem csak az ütőt használó és a labdát a hálón túlra továbbító játékosok vesznek részt, hanem a nézők is, akik fejük mozgásával kísérik a labda menetét, és bosszankodnak, ha az ütés sikertelen, vagy tapsolnak, ha azt leleményes megoldás irányította.

Antonioni filmjében, a *Nagyítás*-ában szemléletes képsor állítja elénk ezt az „együttjátszást”. Két fiatal úgy vesz részt ebben, hogy a kezükben nincs ütő, csak imitálják, mintha lenne. És persze labda sincs náluk, amit üthetnének. Egyszer mégis úgy tesznek, mintha a „labda” egy „ütés” következtében túlrepült volna a játéktéren, és azt vissza kellene hozni. Labdaszedők nincsenek, ezért a film központi szereplőjére, egy fotósra hárul ez a feladat, mert ő áll közel a „leesett labda” feltételezett helyéhez. Ő előbb nem érti, mit várnak tőle, majd mégis felfogja a helyzetből adódó „kérést”, odamegy, ahová a labdának kellett esnie, felveszi a semmit, és úgy tesz, mintha a „labdát” valóban visszadobná a játékosoknak. Ezzel ő is bekapcsolódik a játékba. Közreműködését tetszéssel fogadják a pálya szélén állók, ez a közönség ugyancsak fiatalokból áll, mint a labdát ütögetők. Jelenlétük mégsem szokványos, az arcuk fehérre festett, mint a cirkuszi előadáson a bohócoké. Viselkedésük rendkívülisége viszont érzékelteti, az eseményt csak jelképes síkon lehet felfogni, így válik „érthetővé”, ami történik.

Gadamer szerint az ilyen játékoság szükségszerűvé teszi, hogy a művészet szimbolikus legyen. A szimbólum eredeti jelentése olyan egység, ami kettétört. Jelentése ezért léttöredék, amit teljessé kell tenni, ki kell egészíteni. Ebből a szükségletből adódik, hogy az alkotói folyamatot közösen kell véghez vinni a művet létrehozónak és a művet befogadónak. Ezért az értékes alkotás „megszólítja” az utóbbiakat, és keretet ad nekik a mű átéléséhez. Ez nem lehet önkényes, amit a befogadó érez és gondol, annak a műnél kell maradnia. Ám egy mű elegendő játékeretet ad a személyes átéléshez, abban a befogadó tetszése szerint érvényesítheti az aktivitását, azt, hogy számára mit mond a mű, és az hogyan illeszthető be a korábbi tapasztalataiba, élményeibe. Feltételezhető, hogy csak az hat rá igazán, aminek van ilyen „tapadási felülete” az egyén belső világához.

Gadamer hangsúlyozza, ehhez „elidőzés” kell, ami az ünnep sajátja. Az idő megállítása azonban mást is jelent: minthogy az adott művet fokról fokra be kell járni, részleteiben tudatosítani, megértve, hogy egy alkotás szerves egység, minden részlete egy középpont körül rendeződik el. Ezért a megértése állandó viszonyítást követel, a részek egymásra és a mű egészére történő vonatkoztatását. Az ilyen reflektáló gondolkodás túljut az egyszerű reprodukción, az átélés közben „egymástól távolodó és egymáshoz feszülő tényezőket” kell közel hozni egymáshoz, velük a múltbélit és a jelenlevőt is. A befogadó ennek köszönhetően lesz képes megállni „a mulandóban a maradandót”. Ami másképp annyit jelent, hogy az egyszeri ábrázolás valami állandóbbat fejez ki, olyasmit, ami lényeges az emberi életben.

Az ilyen átélésre ad meggyőző példát Kosztolányi Dezső egy angol költő, Walt Whitman versének elemzésével. A költemény magyar fordításban mindössze ennyi: *„Asszonyok ülnek vagy mennek – egyikőjük öreg, másikkuk fiatal – szépek a fiatalok – de az öregek még szebbek.”* Kosztolányi erről így ír: *„Aki ezt hidegen, pusztán az eszével olvassa, elkacagja magát. Talán*

kaján jókedvében föl is kiált: 'Hát akkor fuss az öregasszonyok után, öleld-csókdold ráncos szipirtyóidat és vén csoroszlyáidat, nekem azonban hagyd meg a fiatalokat.' Ez a bíráló az egész költeményt sült számarzágnak tartja. Ebben – a maga szempontjából – igaza is van. A fiatalasszonyok arca rózsaszín, fogsora hibátlan. Általában szebbek, mint a töpörödött, foghíjas anyókák. De ennek a bírálónak még sincs igaza. Nem úgy közeledett a vershez, ahogy kellett volna. Hiányzott belőle az áhítat, az a 'tudatos öncsalás', amely nélkül nincs költészet és nincs olvasó sem. Mihelyt megtalálja ezt, megtalálja azt a hangkulcsot is, mellyel helyesen olvashatja a szöveget. Akkor egyszerre föltárul majd előtte mélyebb és magasabb, jelképes értelme. A szépséget nemcsak kilószámra mérik. Másképp is lehet azt tekinteni, mint a fodrász-műhelyekben s a nemzetközi szépségversenyeken.

Azok az öregasszonyok, akikről Walt Whitman szól, tele vannak lélekkel. Homlokukat megnesemesítette a fájdalom. Fáradt, kihamvadó szembogarukban az emlék izzik, a jóság és a tudás. Mellettük a fiatalasszonyok valóban színtelenek, üresek és tartalmatlanok. Minderről egy árva szó sincs a költeményben. Ott csak egy vakmerő állítást olvasunk, azt, hogy a fiatal-asszonyoknál szebbek az öregek. Ez első pillanatra ostobaságnak látszik, vagy valami rossz tréfának, képtelenségnek. Meg is hökkent bennünket. Kihívja bírálatunkat. Hevesen ellentmondunk neki. De ugyanekkor – szinte az ellentmondás lendületében, a tiltakozás hatásaként – buzogni kezd érzésünk. Ez az érzés maga a költemény. A költemény nem a papíron van, hanem bennünk. Mi alkottuk meg, majdnem önkényesen. A szöveg csak ugródeszkául szolgál. Szavai többek annál, amit hétköznapon jelentenek. Elrendezésükben titkos értelmet fedezünk föl. Fölöttük, alattuk, mögöttük pedig az érzések, a gondolatok, az erkölcsi ítéletek titkos zenéje zendül meg. Egy csoda történt. Megszületett a szépség."

Aligha lehet tökéletesebben érzékeltetni, hogy mit jelent a költészet, és mennyiben más, mint a köznapi gondolkodás. Kosztolányi érvelése maga is költői, azzal együtt, hogy logikailag is nagyszerű. Ebből kiindulva egyet lehet érteni Umberto Eco megállapításával, mely szerint az ilyen befogadói magatartás „a művészi érzékelés új mechanizmusát alakítja ki”. Ő a nyitott mű egyik példaként Brecht *Galilei élete* c. drámáját említi meg. A művet nem értelmezi, de igazat adhatunk neki, az valóban többféle lehetőséget kínál számunkra. A közvetlenül adódó értelmezés szerint a mű a tudományos haladás és a középkori maradiság ellentétét mutatja be, amikor az inkvizíció arra kényszeríti Galileit, hogy vonja vissza tanait a földközponthú világmépé cáfolatáról. Walkó György Brecht-életrajzában a „tudós felelősségének” drámájaként jellemzi Galileit, s a mű szerinte is „a régi és az új harcáról szól”. A dráma hőse eleinte még „feltétlenül hisz az ész győzelmében”, noha a firenzei udvar tudós csillagászai gúnyosan cáfolják a megfigyeléseit. Régi dogmákat ismételve nem veszik figyelembe a tapasztalatokat sem, és Galilei távcsövét sem hajlandók belenézni. Galilei mégis kénytelen megalkudni ellenfelei előtt. Megretten a vallató inkvizítorok kínzó eszközeitől, s amikor később átadja tanulmányát egyik tanítványának, hogy az titokban juttassa külföldre, bevallja, gyenge volt, „fél a haláltól”, azért vonta vissza tanait. Walkó szerint tehát a mű külföldre juttatását sem a hősiesség, csak a hiúság motiválta. Ami azt a tanulságot fedte fel a drámában: „az igazság győzelme nincs erkölcsi feltételekhez kötve ... nem feltétele sem a hősiesség, sem a tudatos megalkuvás”. Brecht művében tehát Galilei nem emberfeletti hős, csak esendő ember az erényeivel és gyengeségeivel együtt. Ezért rendítheti meg a mű nézőjét.

Figyelmesen olvasva a mű szövegét, benne más is fölfedezhető. Brecht nemcsak műve fő szereplőjét akarja bemutatni, de azt a társadalmi környezetet is, amelyben él, s amely érzékelteti, miért marad a tanítása visszhangtalan. Galileinek meg kell küzdenie az emberek meggyőződésével, mely arra épül, kétségbe vonhatatlan, amit lát. Ezzel szemben igyekszik megértetni:

„2000 esztendeig hitte az emberiség, hogy a Nap s az égbolt valamennyi csillaga körülötte kering... De most aztán megmozdulunk... vége a régi időknek, új időket élünk”. Érvelésében a régi világképet igazoló látszat cáfolata mellett ott van a változatlanság és a változás ellentéte. Sőt, a látszat megtévesztő volta és a valóság törvényeit kutató mélyebb gondolkodás szembeállítására is. A dráma tehát mélyebben ragadja meg a hit és tudás különbségét. A különbség köztük abban is fölfedezhető, hogy mit hogyan igazolnak. A tudomány – Galilei szerint – a bizonyosságok iránti kételkedést tekinti mérvadónak, mert bizonyosságnak csak azt tudja elfogadni, ami bizonyítékokkal alátámasztható. Mindaddig csak feltételezésekről lehet szó, amelyek bármily tetszetősek is, csak akkor fogadhatók el, ha tényekkel igazolhatók. S még ez esetben is, „a tudomány célja nem az, hogy a végtelen bölcsesség kapuját tárja fel, hanem az, hogy gátat szabjon a végtelen tévedéseknek”. Itt tehát már a kétféle gondolkodásmód szembeállítására ismerhető fel, nem egyszerűen két álláspont ellentéte.

A tudománynak ebben a műben másféle felfogással is meg kell küzdenie. A gyakorlati hasznot előnyben részesítő szemlélet sem azonosul a tudománnyal, ha annak az eredményei pénzre nem válthatók. A páduai egyetem kurátora például ezt kéri Galileitől: „Készítsen megint valami olyan csinos dolgot, mint az a híres mérőlece. Ezzel aztán matematikai ismeretek nélkül is sok mindent lehet csinálni... valamit, ami készpénzt hozott”. Az ilyen praktikus gondolkodás többnyire a tanulatlanokra jellemző, olyannyira, hogy még Galilei környezetében is megtalálható. Háziasszonya azt tanácsolja a tudós lányának: „El kéne menned egy igazi asztronómushoz az egyetemen, aki elkészíti horoszkópodat, s abból megtudod, mire számíthatsz”. Mire a lány bevallja: „már elmentem”. A bolygók állásáról készített kép három hónapig a Bak jegyében áll, utána „szerencsés szögemelkedésem lesz”. Ebből kiderül, a gyakorlati felhasználhatóság igénye könnyen kapcsolódik az áltudomány „igazságában” hívók meggyőződéséhez. A lány kérője pedig ezzel érvel: „akik a kenyeret készítik, megértik, hogy semmi sem mozog, amit nem mozgatnak”. Amiből az is következik, hogy a világot egy Teremtő mozgatja, ezért „nem izgatják a parasztokat az Ön értekezései a Jupiter bolygóiról, az igen, hogy az egyház tanításainak léha felfogása büntetlen marad”. Itt a gyakorlati tapasztalat kiterjesztése kétségbe vonhatatlan igazságként párosul a „mozdulatlant mozgatóra” vonatkozó meggyőződéssel.

Egy paraszti származású pap, a „kis barát” szerint a világban „mindennek örök körforgása van”. Ezt a természet évszakos megújulása is bizonyítja. A természeti tapasztalatra való ilyen hivatkozás azonban korlátozott marad, mert a világkép egészére már nem vonatkoztatja, ezért azután az emberek közti társadalmi kapcsolatokban sem tartja indokoltnak a változást. A parasztokra hivatkozva mondja: „mit szólnának hozzá, ha azt hallanák tőlem, hogy egy kódarabon élnek, a sok közül egy jelentéktelen csillagon, amely egy másik csillag körül kering szakadatlan a magányos űrben? Mire jó akkor a sok tűrés, annyi beletörődés a nyomorúságba, mire jó, s mire kell? Mi szükség akkor a Szentírásra, amely a verejtéket, a tűrést, az éhezést, az alázatot magyarázza és szükségesnek tartja, amikor most kiderül róla, hogy csupa tévedés... Így hát senki sem vigyáz ránk, mondják majd. Nekünk magunknak kell magunkkal törődnünk, pedig tudatlanok, öregek vagyunk... Van értelme a nyomorúságnak, ha a munka csak görbedés, cipekedés, nem pedig érdem?”

Míntha erre válaszolna Galilei a következő töprengésével: „Lehetünk tudósok, ha megtagadjuk a tömeget? A csillagok mozgását már megértették a népek, de uralaik mesterkedését még most sem tudják kiszámítani... A tudománynak mindkét küzdelemmel törődnie kell”. „A tudomány egyetlen célja megkönnyíteni a fáradságos emberi létet. Ha az önző hatalmaktól megfélemlített tudósok azzal töltik a kedvüket, hogy a tudást csupán a tudásért halmozzák fel - megnyomorítják a tudományt is, kárpád lesz minden gép. Idővel mindent felfedezhettek, ami felfedezés egyáltalában lehetséges, de az a haladás egyszersmind eltávolíthat az emberiségtől.

Egy napon oly szakadék támadhat köztetek és köztük, hogy egy-egy új vívmány feletti örömkialtásokokra a rémület egyetemes jaja lesz a válasz”. „Ahogy most áll a dolog, aligha várhatunk többet, mint hogy jön egy leleményes törpe nemzedék, melyet mindenre föl lehet bérlelni”. Ez az aggodalom és a hozzá kapcsolódó jóslat már Brecht korának szól, arra a veszélyre figyelmeztet, amely egyrészt a tudomány eredményeinek embertelen felhasználását idézheti elő, másrészt a tudatlan és tájékozatlan tömegeket a elnyomó hatalom kiszolgálójává, parancsainak engedelmes végrehajtójává teszi. Ez már a 20. század ijesztő tanulsága.

Önként adódik a gondolat, hogy érdemes összehasonlítani Brecht művét másokkal, amelyek ugyancsak feldolgozták Galilei életének problémáját. Így például Németh László színművével, amely 1953-ban született, a színházi bemutatója pedig 1956. október 20-án volt, tehát olyan időpontban, amikor a mű mondanivalóját különösen időszerűnek lehetett érezni. Tanulságos megkeresni, mit látott akkor e darabban a színházi közönség, miért fogadta szünni nem akaró taps a bemutatót? Miért érezték az ott levők, hogy Galilei története kimondatlanul is kifejezi sérelmeiket, igazságuk korlátozását? Figyelmes olvasással feltűnhet, hogy Németh Lászlónál nem annyira a tudományos gondolkodás és a dogmatikus vakhit ellentéte áll a mű központjában, hanem az a folyamat, amelyben tanai megváltoztatására próbálják rávenni, majd kényszeríteni az agg tudóst.

Galilei vívódása jellemzőnek tűnhet, ahogy próbálja megőrizni hűségét a vallás tanításaihoz, és összhangba hozni azokkal a tudományos felismeréseit. Eleinte ezzel nyugtatja a lelkiismeretét: „én a kinyilatkoztatott igazságok elsőbbségét nem vonom kétségbe, de vannak kérdések, amelyekben nem történt kinyilatkoztatás. Isten csak az erkölcs és szeretet kérdéseiben tartotta fontosnak, hogy mintegy személyesen szóljon. Az olyan kérdéseket, mint a természet szerkezete, tévelygő eszménk tornájául hagyta”. Csakhogy hamar figyelmeztetik: „Abból, hogy a föld is bolygó, veszedelmes teológiai következtetéseket vonnak le... Ha a Föld forog, akkor mi van fönn, és mi van lenn? A vallás ezzel sosem békülhet össze”. Ebből kétségtelenül következhet az ég elsőbbségének a kétségbe vonása. Ami azt is magával hozhatja, hogy a társadalom felső szintű irányítása sem fogadható el.

Az ellentmondás megjelenítésében Németh László többféle érvet mutat be, amelyekkel Galileit igyekeznek rávenni a megalkuvásra. Egy jóakarója szerint „nem éri meg, hogy olyan haszontalan dologért, mint a föld forgása, amit úgy sem érez senki, öreg testét fölösleges tördésnek tegye ki”. Racionálisabban mondja ki ezt Campanella, a filozófus: „Fenevadakkal szemben nem kell Brutusnak lenni”. (Azaz mártírrá válni.) A Szent Törvényszék képviselőjével felajánlott egyezség célja pedig, hogy „a vádlottat az egyházzal összebékítse, s így jogos nyugalmát megszerezze”. A nyomatékosabb érv szerint azonban „a hibák bevallása az ilyen bíróság előtt hatásosabb a tagadásnál”. A bevallással ugyanis „megnyílna a jóvátétel, a bocsánat útja” Hozzáteve, hogy „egy ilyen hibánál, amely az eretnokség határát súrolja, a jóvátétel természetesen elkerülhetetlen”.

Tanulságos Galilei védekezése is: „olyat, amit a tudomány szabályai szerint hamisnak kell éreznem, nem mondhatok”. „Mert akit ragaszkodása az igazsághoz egy boldogtalan korban hazudni kényszerül, annak nincs többé megállása, újra és újra hazudnia kell”. Amire vallatói figyelmeztetik: „nem vagyunk próféták, hogy mind a magunk fejével gondolkozzunk”. Itt már a személyes függetlenség tagadása és az engedelmisség szükségessége jelenik meg, arra hivatkozva, hogy a makacs ragaszkodás az egyéni gondolkodáshoz „a hiúság bűne” lesz. Miután Galileit arra veszik rá, hogy esküvel tagadja meg a kopernikuszi tanokat, egyúttal a saját becületét is meg kell tagadnia. Ezt vállalva mondja ki, hogy a Föld mozdulatlan.

Ezután hangzik el mégis a dráma optimista befejezése. A Galileit felkereső fiatal fizikus, Torricelli szerint „*a tudomány sorsa... nincs többé egy fejhez kötve, akármilyen kitűnő is az. Amit Galilei úr és mások elindítottak – most már feltartóztathatatlanul megy előre*”. Ami az idős tudóst is meggyőzi: „*Senki sem mondhatja többé, hogy a világ világossága az én fejemben van. Nincs nagyobb érdek, mint hogy ez a fej megmaradjon. Akár hamis eskü után is*”. Ez a vallomás már kettős: a tudományos haladás feltarthatatlansága mellett a gondolkodás önállóságának megőrzése is benne van. Még ha ez nem is válhat közvetlenül nyilvánvalóvá.

Érdekes ezek után egy másik párhuzamot megemlíteni, amely ugyan nem Galileiről szól, mégis meglepően rezonál arra, amit Brecht művében a tudós záró vallomása kimondott, és talán kevésbé nyomatékosan Németh Lászlónál is megtalálható. Egy nigériai író, Gabriel I.G. Okara *A hang* című regényéről van szó. Hőse egy fiatal ember, aki külföldi egyetemen tanul, majd hazatérése után elhatározza, hogy tanítani fogja az elmaradott körülmények közt élő népet. Sokat olvas, és keresi az élet értelmét. Ezzel váltja ki a törzs vezetőjének ellenszenvét, aki meggyanúsítja, hogy a helyére tör, a hatalmat akarja megszerezni. Ezért elterjeszti, hogy ennek az embernek „*baj van a fejében*”, meg akarja változtatni a régi szokásokat. Azt akarja, hogy mindenki önállóan gondolkodjék, mit sem törődve a hagyományokkal és a közösség érdekével. Náluk azonban mindenkinek egyformán kell gondolkodnia, ahogy ezt „*a nép tiszteletre méltó vezetője*” meghatározza. Aki ezt nem fogadja el, azt ki kell zárni a közösségből. A nép egyetért ezzel, mert azt vallja: nem akar tudni a dolgok mélyéről, nem akarjuk, hogy „*felkavarják a levesünket, ahogy ezt a fazékban teszik*”. Olyanok akarunk maradni, amilyenek eddig is voltunk. A törzs vezetőjének biztatására el is zavarják a lázítót, aki azonban mégis visszatér köztük, hogy felvilágosítsa őket. A feldühödött tömeg most már nem tűri el, amit mond, és megöli őt.

Talán érzékelhető a hasonlóság Galilei problémájával, annak ellenére, noha nála nincs fizikai, csak erkölcsi halál, de az együtt jár a kizártságával, mert sem a hatalom, sem az egyszerű nép nem fogadja el a tanítását. Okara regényének a végén is megjelenik valaki, aki hangoztatja, „*kimondott szavaid nem halnak meg*”, és elindul, hogy terjessze az igazságot. Ő egy rokkant öreg, aki kora ellenére érez magában erőt a küldetés folytatására. A végső konklúzió tehát azonos Brecht és Németh László drámájával, az igazságot nem lehet elfojtani, ha azt egyszer már megfogalmazták.

Kérdéses persze, hogy lehet-e ezeket a történeteket másképp értelmezni? Lehet például az új gondolkodást hirdetőt elítélni, azzal, hogy a bukás magától értetődő, ha valaki egyedül próbál változtatni az emberek szokásain. Ha nem veszi figyelembe az emberek ragaszkodását a meglevő állapotukhoz, az állandósult meggyőződéseikhez. Illuzórikus, ha valaki mégis a változtatást akarja elfogadtatni, arról nem is szólva, hogy tudomásul kellene vennie, minden újítás csak akkor lesz általánosan elfogadott, ha az beépül a már meglevőbe, és nem jelent teljes szembefordulást azzal. Ám az is igaz, hogy az életellenes maradiságot akkor is meg kell törni, ha ahhoz sokan ragaszkodnak. Önkéntelenül is fölmerül Okara könyvének olvasójában az az esemény, ami pár évvel ezelőtt történt éppen Nigériában, ahol fegyveres terroristák törtek rá egy iskolára, amelyben fiatal lányok tanultak, akiket azután erőszakkal magukkal vittek. Nem derült ki, hogy mi volt a céljuk ezzel, azt azonban elhíresztelték, „*bűnös*” dolog a tanulás, különösen a leányoké, mert a nők feladata a férfiak kiszolgálása és a gyermekek szülése. Az iskolával szerintük az a baj, hogy meg akarja változtatni a hagyományos rendet az emberek együttélésében. Nincs szükség tehát reá.

Így kapcsolódhat össze a valóság és a fikció, így válhat világossá a gondolkodó ember számára az, ami jellemző módon játszódik le egy regényben, és az emberek gyakorlati életében. Az idézett szépirodalmi művek talán érzékeltetik valamennyire, mi kell ahhoz, hogy az olvasó egy művet mélységében fogjon fel, s ne elégedjék meg azzal, hogy a cselekményes részeket megértse. Mert azok megértése nagymértékben függ attól, hogy a mű egészében a részletek hogyan is kapcsolódnak egymással össze, és ezen keresztül felismerhető, mi a mű lényege. A szerkezet belső kapcsolódásain túl érdemes arra is figyelni, hogy a mű tárgya, témája mutat-e rokonságot más művekkel, van-e köztük azonosság vagy éppenséggel ellentétes a fölvetett probléma megválaszolása. Tény, hogy a szépirodalmat olvasók többsége nem törekszik erre, mégis fölvethető, nem lenne-e mélyebb az olvasott művek hatása, ha a felületesség helyett az elmélyülő gondolkodás határozná meg az olvasók magatartását? S talán nem indokolatlan fölvetni a kérdést: ha a szépirodalom olvasása nem pusztán szórakoztató időöltés, hanem lehetőség az emberi élet jobb megértésére, akkor ki lehet-e alakítani a szövegek mélyebb megértését segítő művelődési kereteket? Anélkül, hogy ezekben a műértők egyedül kompetens értelmezéseit tanítanák, inkább az önálló gondolkodás elmélyítésének módját szorgalmazzák. Annak érdekében, hogy széleskörű igény alakuljon ki a „gondolkodva olvasásra”. Valószínű, hogy ilyen keretek kis létszámú közösségekben lesznek igazán termékenyek, amelyekben a különböző nézetek szembesülése hozzá járulhat az indokoltnak látszó szintézis kialakításához.

Valaha Magyarországon kedveltek voltak az olvasókörök. Ma is működik néhány, de jóval kevesebb, mint amennyire szükség lenne. Talán nem fölösleges utalni arra sem, hogy az ilyen társulások akkor igazán eredményesek, ha túljutnak egy-egy könyv ismertetésén, és inkább az olvasmányok megvitatásának lesznek a színterei. Széchenyi István a Nemzeti Kaszinó megalapításakor a társas életben kialakuló „elmecsiszolódástól” várta a közműveltség javulását, igaz, ő ebben a közéleti eseményekről szóló diskurzusra gondolt. De a módszer azonossága erősítheti a meggyőződést: a véleménycseré az olvasás minőségét is megemelheti, és hozzájárulhat ahhoz, hogy a gondolkodva olvasók a közélet eseményeit is így ítéljék meg. Ami egy magát demokratikus társadalomnak nevező kapcsolatrendszerben elengedhetetlen lenne.

Irodalom

- Benedek Marcell: Az olvasás művészete. Gondolat Kiadó, 1970.
Brecht, Bertolt: Színművei. Magyar Helikon, 1964
Eco, Umberto: A nyitott mű. Európa Könyvkiadó, 1998.
Gadamer, Hans Georg: A szép aktualitása. T-Twins Kiadó, 1994.
Koszolányi Dezső: ÁBÉCÉ. Gondolat Kiadó, 1957.
Németh László: Történeti drámák. 1. kötet. Szépirodalmi Kiadó, 1956.
Okara, Gabriel I. G.: A hang. Európa Könyvkiadó, 1968.
Walkó György: Bertolt Brecht. Gondolat Kiadó, 1959.

KRISZTIÁN BÉLA

A duális képzés és szakmódszertani tudatosság

A gazdasági fejlődés forrásait kutatva Solow az emberi tényező szerepét már korábban bevezette, az emberi erőforrás állandó figyelem tárgya. Az emberi erőforrás alakításában meghatározó pedagógia tudományának (oktatás, képzés) differenciálódása többek között az ipari munkamegosztás (Taylor) nyomán törvényszerű folyamat. Forrása egyrészt a gazdálkodás bonyolultabbá válása és egyes ágainak ennek nyomán kialakuló sajátos igénye, másrészt a gyarapodó ismeretek viszonylag önálló keretekben való megszerezésének célszerűsége. Mindebből az következik, hogy a pedagógiatudomány rendszere történeti folyamatban jön létre, nem merev rendszer, hanem változik és alkalmazkodik azokhoz a szervezési követelményekhez, amelyet a teljesítményképes és hatékony termelési rendszerek igényelnek. A vállalati gazdálkodás egyik központi kérdése az, hogy a termelési tényezők és az képzési funkciók hogyan szervezhetőek a legnagyobb hatékonyság érdekében. Az emberi erőforrás e tekintetben kitüntetett figyelmet kap. Ez történik a szakképzésben is, amely koronként viseli magán a változtatási igyekezetet. A hazai változások is ezt tükrözik. A szakmunkásképzés hazai történetének változatos útját tekintve, a duális képzés elemei – más elnevezésekkel – mindig jelen voltak a képzésben, alakulását nem egy fórum, tanulmány követte.

A gazdaságban megjelenő nemzetközi (globális) nagyvállalatok és szervezetek 1989 után alapozva a hazai képzési rendszerre, magukkal hozva képzési rendszereiket, egyszerűbb képzési formációkkal működnek, jelentősen lerövidítve az elméletileg kialakított formákat. A kialakított és betartandó, minden részletében szabályzott termelési folyamat a belépő személy alkalmazkodóképességére, lehetséges fejlesztésére alapozva valósítja meg az érdekeinek megfelelő képzést. Az elsősorban betanító, begyakoroltatásra épülő (belső) képzési rendszerek (induktív és deduktív oldalról) alaposan kimunkáltak, Európa egy részében az úgynevezett duális képzésben jelennek meg.

A duális képzés uralkodóan a német szakképzés sajátja, de az ipari szakképzés közös vonásai minden szervezetben fellelhetőek. Ma a duális képzés uralja a hazai oktatási célrendszert. A német gazdaság ereje részben az erőteljes és módszertanilag kimunkált gyakorlati képzési rendszerben van, melynek kialakult formáját a „duális képzésbe” foglalva látjuk. A MKIK a gazdaság teljesítményében érdekelt szervezetek igényeire tekintettel dinamikusan befolyásolta¹ a duális képzés bevezetését – elkerülendő a hosszas átfutási időt². A gazdasági teljesítmény érdekében hasznosítandó duális képzésformára felkészülés mellett a gazdaság- és oktatási rányítás meg a célorientált kamarai intézkedések 2014-re érték el a duális képzés általános bevezetését, utat nyitva az eddigiektől eltérő képzési tevékenység termelésbe integrálódásának³.

¹ A gazdaság és a köztestületi gazdasági kamarai rendszer megnövekedett szerepvállalásának lehetőségei egy munkaerő-piaci irányultságú szakképzés rendszer kialakításában Magyarországon. MKIK. Budapest.

² 2010. november 11., a Kormány és MKIK megállapodás-én aláírt megállapodás a duális szakképzési rendszerről.

³ Dr. Szilágyi János (2014) Duális képzéssel a munka világába. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara szerepvállalása a duális képzés kialakításában Szak- és felnőttképzés.2014. III. évf. Tanévnyitó 2014/15. 14-16.

Szervezet, mint képzőhely

A piacon maradás és versenyképesség számos feltételhez kötött. Az egyik ilyen feltétel az emberi erőforrással való tudatos gazdálkodás, ebben az oktatás és képzés. Ennek súlya a duális képzéssel megnő⁴, mert az egyszerűsített elméleti képzést nem képes pótolni csak az alkalmazottak képessége – a fogadó szervezetnek vállalnia szükséges az igényes szakmai-nevelésfolyamat fenntartását, menedzselését. A képzéshatékonyság növelésének technikai és szervezeti oldala mellett a képzők képzettsége is befolyásoló tényező – ehhez szakértő környezetre és szakértőkre van szükség. A szakértő környezet maga a szervezet, a szakértők köre – szűkebb vagy tágabb értelemben is – a szervezet emberi erőforrás állománya. Minden szervezet elemi érdeke, hogy a hozzákerült képzést minden szinten az optimálisan elérhető minőségben kezelje. Ebben szükséges a szervezetek pedagógiai-andragógiai felkészültségének biztosítása⁵, a szakoktatással foglalkozó vállalati állomány (személyek) körének megteremtése⁶. Ez a szükséglet nem mai keletű, ennek felismerését és szükségességét tükrözik azok a képzési programok, amelyek a szervezetek ilyen irányú felkészítését célozzák, emberi erőforrás alapjaikat erősítve⁷.

A számos kezdeményezés közül önkényesen kiragadva említjük meg a 2008-ban indult Képzés evolúciója – a képzés minőségének és tartalmának fejlesztése Programot⁸, vagy 2009-ben egy HR megközelítésű felkészítést⁹. Ezek a képzések csak a szervezetek egy részét érintették, a tudástranzfer ennek arányában valósulhatott meg¹⁰.

A Dolgozva tanulj! program

A vállalati képzés(ek) minőségének növelése érdekében a MKIK átfogó képzési programot indított (2014 szeptemberétől). Az innovatív Dolgozva tanulj MKIK programot a MKIK Oktatási és Képzési Igazgatósága koordinálja, országosan a 23 területi kamara vesz részt benne¹¹. A vállalati gyakorlati oktatók két alprojektben képezhetők. Az A) alprojekt 700 külső képzőhelyen gyakorlati képzést folytató szakember számára nyújt 60 órás továbbképzést (jogi, oktatáselméleti, pedagógiai és pszichológiai ismeretek). A B) alprojektben háromezer gyakorlati oktató vehet részt mesterképzésen és – vizsgán. A mestercím 2015. szeptember 1-től a képzési tevékenység alapfeltétele. (1. táblázat).

⁴ Szilágyi János (2014) Befektetés a jövőbe A duális képzés megvalósulása Magyarországon. Előadás. www.pbkik.hu/hu/letoltes/10838/a9ad8

⁵ Sifter József (2015) Az tanul, aki már tud. Népszabadság. 2015 március 3.10.

⁶ Parragh László (2014) szerint nyolcezer szakoktatóra lenne szükség, jelenleg 4 ezer áll rendelkezésre. MR 2014 szeptember 24.

⁷ Pl. Rozsondai Éva (2010) A szakoktatók, szakmai tanárok továbbképzése külső munkahelyen. Felnőttképzés. 2010.4. 48-50.

⁸ Képzés evolúciója – a képzés minőségének és tartalmának fejlesztése. TÁMOP 2.2.1-08/1-2008-002. Nemzeti Fejlesztési Ügynökség. Budapest. 2009.

⁹ A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI) és a Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciós Központ (BMK) képzése az 50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató mikro- és kisvállalkozások vezetői részére. Projekt Összefoglaló Kiadvány. Budapest. 2009.11.30.

¹⁰ A projektben öt régióban 40-40 munkahelyi oktató vett részt 4 napos (1x2 és 2x1 napos) képzésen TÁMOP 2.2.1. A képzés evolúciója. NSZI. Budapest. 2009.

¹¹ „Dolgozva tanulj!” Gyakorlati oktatók továbbképzése a szakképzésben c. kiemelt projekt TÁMOP-2.3.4.B-13/1-2013-0001 Magyar Kereskedelmi és Iparkamara. Budapest.

A duális képzés termeléssel való kapcsolatának tudatosítása és módszertani megoldása túlmutat az eddigi képzésfilozófián - szükséges a felnőttképzési (andragógiai) tudás integrálása¹². Ennek jegyében fogalmazódnak a kormányintézkedések, amely kiteljesedő mértékben, sokoldalú támogatásrendszerrel alakítja a patrióta gazdaságot¹³. Nem kétséges, hogy a magyar vállalatok sikeréhez a duális képzés jelen formája kevésbé lesz elegendő, ezt tükrözik a kritikai megnyilvánulások, ezért a képzés andragógiai, pedagógiai és intellektuális tartalommal történő további „feltöltése” stratégiai érdek.

1. táblázat A MKIK oktatóképzési programja

Megye/megyei jogú város	A	B1	B2	C1	C2
Bács-Kiskun	45	185	157	33	635
Baranya	35	145	123	28	480
Békés	25	100	85	23	335
Borsod	50	230	195	38	770
Csongrád	25	100	85	24	345
Fejér	20	95	81	18	320
Győr-Moson-Sopron	50	200	170	33	655
Hajdú-Bihar	30	140	119	28	465
Heves	20	85	72	18	290
Komárom-Esztergom	35	150	127	38	500
Nógrád	15	55	47	13	180
Pest	45	190	161	0	625
Somogy	30	120	102	23	395
Szabolcs-Szatmár-Bereg	40	180	153	33	590
Szolnok	30	140	119	23	470
Tolna	20	90	77	20	290
Vas	20	90	77	20	290
Veszprém	40	170	145	28	560
Zala	25	100	85	20	330
Budapest	60	270	230	0	925
Sopron	15	65	55	13	210
Dunaújváros	15	55	47	13	180
Nagykanizsa	10	45	38	13	160
Összesen/országos	700	3000	2550	500	10000

A termeléshez integrált szakképzés¹⁴

Míg a nagyvállalatok többsége (néhány magyar vállalatot is ideértve) saját képzőközpontot tart fenn, a hazai vállalatok többsége erre anyagi és szervezeti feltételek híján nem képes. A képzésben résztvevők felkészítésével azonban ez a hátrány – intézményi megoldásokat is számba véve - csökkenthető.

¹² Rettegi Zsolt (2014): A felnőttképzési program. In: Bertalan Tamás, Dobos Gergely, Farkas Éva, Pásztor Tibor, Rettegi Zsolt, Weszely Orsolya, Zsuffa Ákos (2014): Felnőttképzésről képzőknek. Változások és értékek. Budapest, euGenius Szakkiadó K Ft.

¹³ Nemzeti Fejlesztés 2030 - Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptió. 2.3. Középtávú fejlesztési prioritások. 2.3.1. Patrióta gazdaság kis- és középvállalati bázison, nagyvállalati partnerségben. http://www.complex.hu/kzldat/o14h0001.htm/o14h0001_0.htm

¹⁴ Földes Zoltán, Kovács Miklós, Nagy Tamás (2012) Módszertani kézikönyv a gazdálkodó szervezeteknél gyakorlati képzést végző szakemberek részére. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara. Budapest.

Várható azonban, hogy a gyakorlati képzésre rendelkezésre álló idő három, jól elkülöníthető része (a bevezető szakasz; az alapkészségek kialakításának szakasza; a termelőmunkára való átmenet szakasza) arányai eltolódnak a termelőmunkában történő képzés felé.

A bevezető szakasz feladata megalapozni a munkával megteremthető életút biztosságát, érdeklődést kelteni a szervezet adta lehetőségek személyt érintő köréről. Az adott szervezet megismertetésével adunk áttekintést az egész vállalat munkájáról. A vállalati tevékenység megismertetésekor előbb minden szakma majd a választott és meghatározott szakma irányába erősítjük az érdeklődésen túli tudatosságot. Behatóan érezzük a tudás, tanulás szerepét.

Az alapkészségek kialakításának szakasza az alapképzés. Ebben fő feladat a szakma gyakorlásához szükséges alapvető jártasságok és készségek kialakítása. Ebben a szakaszban a szakma tantervében meghatározott szükséges alpműveleteket tanítjuk meg. Az alapképzési szakaszban a termelési feladatok alárendeltek az oktatási feladatoknak. Az alapkészségek kialakítás-folyamatában

- Az elméletben tanultakat a konkrét munkadarabbal vagy munkafolyamattal kapcsoljuk össze.
- Biztosítjuk a kompetencia-elv érvényesítését, a jártasságok, készségek tanulásának célravezető sorrendjét. A feladatok az egyszerűbbtől haladnak a nehezebbek, az összetettebbek felé.
- A nem kellő elméleti tudást szükséges a megfelelő magyarázatokkal kiegészíteni.
- A gyakorlati ismereteket, a jártasságokat és a készségeket olyan szinten szükséges megtanítani, hogy azokat a tanulók a konkrét termelési feladatok megoldásában biztosan és helyesen alkalmazni tudják.

A termelőmunkára való átmenet szakaszában a pedagógiai instrukciók, az oktatói beavatkozások száma csökken, szerepüket a termelésirányítás veszi át. A tanuló a megoldandó feladat ismeretében dolgozik, a képzést vezető a végrehajtás folyamatát és eredményét ellenőrzi. Az önállóság fokozatosan bővül, teljes állapota csak akkor kerülhet előtérbe, amikor a tanuló munkaminősége már magas fokú, az előírt követelményeket tartósan teljesíti.

A gyakorlati képzés módszerei

A gyakorlati képzés során alapvetően a tárgyi és a műveleti eljárást alkalmazzuk. A *tárgyi* eljárásban az oktatás alapja a termék, amelynek elkészítése során a szakma több alpműveletét kell alkalmazni. Lényege, hogy a jártasságok, készségek kialakítása produktív alkatrészek, illetve termékek sorozatának elkészítése során történik.

A *műveleti* eljárásban abból indulunk ki, hogy a munkatevékenység az alpműveletekre vezethető vissza. Az egyes szakmák alpműveletei meghatározhatók és nehézségi fokozataik alapján megtaníthatók.

A műveleti eljárás improduktív és produktív munkával tanítható.

A „szalagszerű” termelésben a tanuló az egyik alpműveletet begyakorlása után a technológia szerinti következő alpművelettel folytatja a tanulást művelet, munkafolyamat lezárásáig. A „szalagszerű” termelésben történő tanulás egyes olyan szakmák esetén is megvalósítható, ahol valójában nem szalag mellett folyik a munkavégzés, a tanulás elve viszont ugyanaz.

A tárgyi és a műveleti eljárás hátrányai miatt a képzésben egyiket sem lehet kizárólagosan alkalmazni. A két eljárás azonban úgy kombinálható, hogy mindkettő előnyeit tartjuk szem előtt, a hátrányokat pedig lehetőség szerint kiküszöböljük. Ez a tárgyi és a műveleti eljárás együttes alkalmazásával oldható meg.

A műveleti komplex eljárás

Míg a műveleti eljárás egy-egy alpművelet megtanulását célozza, a tárgyi eljárás több műveletet tanít egyszerre egy munkadarab elkészítésén keresztül. A két eljárás kombinációja a *műveleti komplex eljárás*. Ebben műveleti eljárással (legtöbbször improduktív munkával) megtanítunk 2-3 alpműveletet, majd a tanulók olyan produktív munkadarabot készítenek, amely a tanult 2-3 művelettel előállítható.

A duális képzés sajátossága, hogy abban az ifjúsági és felnőttképzési módszerek integrálódnak. Az általános elveken túl a vállalati képzésben a termelési feladat(ok)nak megfelelően személyre szabott oktatás történik, melynek elemei: a tudásszükséglet mértékének figyelembevétele, a mindenkire külön kidolgozandó egyéni (tanítási, tanulási) stratégia, a releváns tananyagban (a termelési folyamat adott pontján) felkínált választás lehetősége, a szervezési feltételek, a munkahely (munkacsoport) támogató magatartásának, együttműködésének kiváltása és igénybevétele. Mindebben megjelenik az az andragógia, amely eddig több speciális irányt bontott ki (pl. a személyügyi, az oktatásszervezői, a munkavállalás tanácsadói és a humán erőforrás menedzseri szakirányok). Továbbá, „ahogy a népművelést a közművelődés váltotta fel, a felnőttoktatás kultúrákövetítő jellegét váltja fel napjainkban a tanulásközpontú felfogás”¹⁵, ami a termelési folyamatba állított ifjúsági képzésben hasznosítandó.

A duális képzés gyakorlati tudás oldala

A duális képzés élhet az utóbbi évtizedekben gyökeres változáson átment tudás és kompetencia, tudástranszfer eszköztárával. A változásokra a pszichometria, Piaget elméletei és a kognitív pedagógia együttesen voltak hatással. A pszichometria a képességek fejlettségének mérésétette lehetővé. Piaget elméletei többek között felhívták a figyelmet arra, hogy a tudás mennyiségi változása mellett lényeges a minőségi változás is, bevezette a struktúra, a művelet és a tartalom fogalmakat. A kognitív forradalom hatására új értelmet kapott a képesség fogalma, előtérbe került a megismerési folyamatok tanulmányozása. Az emlékezővel kapcsolatos vizsgálatok új megvilágításba helyezték a tartalmi ismeretek elsajátítását. A technika és a tudomány fejlődésével párhuzamosan megváltozott a tudás fogalma és tartalma, a tudás gazdasági érté, a képzésben is érvényesül a tudásmenedzsment.

A képzés diszciplináris szemlélete befolyásolja a tanítás és tanulás módszereit¹⁶. A tudás forrása a termelési folyamat, amit adott esetben a termelési folyamat adott része és a szakoktató közvetít. A leegyszerűsített, egyéb dimenziókat figyelmen kívül hagyó feltétel szerint a termelési folyamat (mozdulat, művelet, munkafolyamat) „feladja” a feladatot, a tanuló megtanulja azt. A tanuló által követendő minta a termelési folyamat, a szervezet, mint diszciplína. Ideális esetben a tanuló olyan minőségben sajátítja el az ismereteket, ahogy azt a termelési folyamat és/vagy a képzést vezető tudja. A vállalat, szervezet elsősorban saját „tudását” közvetíti.

A szakmódszertan fontossága

A tradicionális szakmódszertanban a módszertani igényesség uralkodik, a duális képzésben a német szakdidaktikai hagyomány is ezt erősíti. Nem véletlen, hogy a német ipari képzésben

¹⁵ Maróti Andor (2014) Merre tovább andragógia? – A fogalomváltások tanulságairól. *Opus et Educatio* 1. évfolyam 1.10.

¹⁶ Csapó Benő (2008) A tanulás dimenziói és a tudás szerveződése. *Educatio*. 2008.2.207-217.

kiemelt a módszertan¹⁷, erre nagy befolyása volt Franz Pöggeler tevékenységének. A diszciplináris tanítás pozíciói rendkívül erősek, a modern szervezetekben nélkülözhetetlenek. A szemléletmód megerősítésében a pedagógia több irányzata és a pszichológia egyaránt közrehatott. A kognitív pszichológia az érvényes tudást tekinti szakértelemnek. A szakértelem változását (a nem tudástól-a tudásig majd a specializációig) a kezdő és a szakértő különbségein keresztül tanulmányozza és a fejlődés lényegét a képzés során alkalmazható gyakorlati minták számában, differenciáltságában látja. A szakértelem sok elemben, szinten, formában jut el a tudatosulásig, jól felhasználható adott feltételek között, de a szakértelem egy része kevésbé vagy nem transzferálható új területekre.

A gyakorlati oktatásban a szakértelemhez vezető folyamat a sok konkrét helyzetben mozgósítható egyedi sémák elsajátítása. Ez jelentős tárgyi tudást és a megfelelő kontextusban alkalmazható sémák begyakorlását jelenti. Az ilyen jellegű tudás többnyire reprodukív jellegű, használatára a megtanult körülmények között kerül sor. A szakértelem adott területhez kötött, általában nem tételezi fel távolabbi területekre való átvitelt¹⁸. Ebben a helyzetben a feladatmegoldás nem más, mint a tudás alkalmazása viszonylag más helyzetekben. Ebben a modellben a szakértő sokkal kevesebbet gondolkodik, mint feltételezzük, mert a szakértő „helyből” tudja a megoldást. Ha gondolkodik is, az nem a mérlegelő logikai kereső műveletvégzés, hanem keresés az ismert megoldások között, a kész megoldás illesztése az adott helyzethez.

A diszciplináris tudás mellett azonban előtérbe kerülnek a tudás egyéb összetevői is, amelyek leginkább a műveltség, szakértelem és kompetencia fogalmakkal lehet jellemezni. A műveltség egyfajta általános tájékozottság, a mindennapi életben való eligazodást, összefüggések átlátását, a vállalatnál alkalmazható tudást jelenti. A szakértelem egy konkrét terület sémáinak birtoklását és azok mozgósíthatóságát fejezi ki. A kompetencia pedig a tudás azon szegmensét jellemzi, amelynek elsajátítása természetes közegben, a tanulási folyamatban, a mindennapi tapasztalatok során történik¹⁹. A tudás (nyílt és tacit) meghatározásában jelentős szerepet játszottak azok a transzferrel kapcsolatos kutatások, amelyek során kimutatták, hogy a tudás nem alkalmazható automatikusan új helyzetekben, a transzfer lehetősége sokkal csekélyebb, mint gondolták²⁰. E tényezők hatására megváltozott a nemzetközi mérések tematikája (vö. az OECD ilyen irányú vizsgálatait). Azok már nem a diszciplinához közel álló tudáskonceptiót képviselik, hanem azt vizsgálják, hogyan tudják a tanulók tudásukat az új helyzetekben alkalmazni. Ez megerősíti a képzésben szükséges az általános pedagógiai és andragógia tudás meg a módszertani tudatosság és felkészültség igényét. A „metodika” a „módszertan” és a „szakmódszertan” a szűkebb értelemben vett módszerek kidolgozását hangsúlyozza, a „szakdidaktika” a szaktantárgy oktatási kérdéseit fedi, a „tantárgy-pedagógia” a tantárgy teljes vertikumát fogja át²¹. A módszertan jelentőségét mindenütt kiemelten kezelik (2. táblázat).

¹⁷ Pl. Karl-Heinz Arnold (Szerk.) (2007) Unterrichtsqualität und Fachdidaktik. Klinkhardt. Bad Heilbrunn, Horst Bayrhuber és mások (Szerk.) (2011) Empirische Fundierung in den Fachdidaktiken. Waxmann, Münster.

¹⁸ A duális képzés kifogásolók egyik legfőbb érve ez.

¹⁹ Csapó Benő (2002): A tudáskonceptió változása: nemzetközi tendenciák és a hazai helyzet. Új Pedagógiai Szemle, 2. 38–45.

²⁰ Molnár Gyöngyvér (2002) A tudástranzfer. Iskolakultúra, 2. 65–75.

²¹ Tóth Zoltán, Pusztai Gabriella, Chrappán Magdolna, Kovács Edina (2011) Tudomány a végeken – a tantárgy-pedagógia.. epa.oszk.hu/.../EPA01515_Mediarium.2011.3.72-80.

2. táblázat: Google találatok a „tantárgy-pedagógia”, a „szakdidaktika” és a „szakmódszer” hívószavakra (magyar, angol és német)²²

Magyar elnevezés	találat	Angol elnevezés	találat	Német elnevezés	találat
Tantárgy-pedagógia	28 300	<i>Subject pedagogy</i>	7 800 000	Fach Pädagogik	63 400
Szakdidaktika	1460	Subject didactics	278 000	Fach Didaktik	1 190 000
Szakmódszertan	14 900	Subject methodology	35 800	Fachmethodik	38 300

A termelésközvetlen képzés alapjai adottak, a megvalósítás feltételeiben szükséges pedagógiai, andragógiai²³ felkészítés folyamatosan történik. A képzés minőségét a módszertani felkészültség befolyásolja, amelyre akár központi szervezéssel akár az egyéni tanulás útján a szakmai módszertan alapos megtanításával szükséges figyelmet fordítani. A szakmai tantervi adaptációk birtokában kezdődik az igazi munka: a tanuló motivációjának megteremtése és fenntartása, a személyre szóló optimális módszer (induktív/deduktív) megválasztása, az önálló személyiség és csoportfejlesztés feladata.

²² Lekérdezés: 2011. aug. 30. In: Tóth Zoltán, Pusztai Gabriella, Chrappán Magdolna, Kovács Edina (2011) Tudomány a végeken – a tantárgy-pedagógia. Mediarium.3.72-80. Táblázat:73.

²³ A kamara jövőbeni tevékenysége a szak- és felnőttképzés területén feltételezi a két nagy alrendszer harmonikus együttműködésének megteremtését. Az iskolarendszerű szakképzés a hosszú távú munkaerő utánpótlás legfontosabb bázisa, míg a felnőttképzés a gyorsan változó igények kielégítését szolgálja. A két rendszer eltérő sajátosságai mellett ugyanakkor a bizonyítványok tekintetében egyforma kimenetet biztosít. Véleményünk szerint ez az andragógia módszereinek részben közös alkalmazását is jelenti. Javaslat az MKIK stratégiájára a felnőttképzés területén 2010 – 2020. Budapest, 2010. március 31. (22 oldal, 1 ábra) <http://www.mkik.hu/hu/magyar-kereskedelmi-es-iparkamara/szakkepzessel-kapcsolatos-dokumentumok-2024>. 2.

SZRETYKÓ GYÖRGY

Teljesítményorientációk a felsőoktatásban

Az utóbbi időben egyre több vita bontakozik ki és tanulmány jelenik meg a felsőoktatás hatékonyságával, minőségével és teljesítményorientációjával kapcsolatban. Tanulmányomban arra vállalkozom, hogy röviden összehasonlítsam a feudális-tekintélyorientált és a szakmai-teljesítményorientált felsőoktatási intézmények jellemző vonásait, illetve különbségeit.

A kutatásomban 15 szempontot vizsgálok a teljesség igénye nélkül. Ezeknek a szempontoknak a nagy többsége a felsőoktatási intézmények innovációjával, döntési rendszerével és az emberi erőforrásainak menedzselésével, vagyis a HRM-mel kapcsolatosak.

1. sz. táblázat: A tekintélyorientált és a teljesítményorientált felsőoktatási intézmények különbségei

SZEMPONTOK	TEKINTÉLYORIENTÁLT	TELJESÍTMÉNYORIENTÁLT
stratégia	nincs vagy csak papíron, az egyéni szintű érdekek dominálnak	vízió, misszió és akcióterv a különböző szintű szervezeti egységekkel egyeztetve
szervezeti kultúra	hatalomkultúra (pókháló), a bővítés szétfeszítheti	feladatcultúra (négyzetháló), feladat-és projektszemléletű
a hierarchia szerepe	meghatározó, hierarchikus tudat „Akinek az Isten hatalmat ad, észt is ad hozzá”.	nem cél, hanem eszköz, a hierarchiában betöltött pozíciók dinamikusan változhatnak
vezetési stílus	autokratikus vagy despota, eszköze a megfélemlítés	emberközpontú és menedzser szemléletű
döntési rendszer	egy személy vagy egy szűk kör, dilettantizmus	a döntésekbe bevonják a belső és a külső érintetteket a projek-től függően
követelmények	általánosak, nem konkrétak	pontosan meghatározottak és transzparensnek mindenki számára
a szaktudás, szakmai teljesítmények	nem meghatározó, szükség esetén elő vehető kirakati tárgy, látványelem	természetesnek vett és megbecsült követelmény
teljesítményértékelés	formális vagy szubjektív	objektív és előremutató
személyzeti munka	a közészterőség kultusza, a jól teljesítők háttérbe szorítása	a stratégiai céloknak megfelelő tehetség-és utódlásmenedzsmnt
ösztönzési rendszer	szubjektív juttatási rendszer, demotiváló következmények a jól teljesítőkkel szemben	piacképes cafetéria, motiváló nem anyagi jellegű juttatások
előmenetel, karrier	nem a szaktudáson és teljesítményen, hanem a hálózatban betöltött szerepen alapul	kiszámítható és mindenki számára tervezhető
innováció	alacsony szintű, a hierarchiát és a túlélést szolgálja	domináns, a proaktivitás jellemzi
a team munka, tudásmegosztás	formális, vagy csak deklarációkban léteznek	a szervezet működésének lételeme, szinergiát eredményező és hatást többszöröző
érzelmi intelligencia	nem érti, nem jellemző	tápanyag a szervezet számára, értékes nem pénzbe kerülő erőforrás, kohéziós szerepe van
jövő	válságról-válságra való bukadásolás, állandó túlélési kényszer, a jó szakemberek elvándorlása, megszűnés	hosszú távon is fennmarad, a jövője tervezhető és kiszámítható

Forrás: saját elemzés

Stratégia

A stratégia szó görög eredetű, alapjelentése elsősorban a hadászattal, a hadviselettel függ össze. Napjainkban, ha egy szervezet sikeres akar lenni, a gyártási módszereit, a termékinálatát, szolgáltatásait, de még a filozófiáját is folyamatosan és rugalmasan az állandó változó igényekhez és követelményekhez kell igazítani. Tehát valamilyen stratégiát kell kidolgoznia és a gyakorlatban alkalmaznia.

Megállapítható, hogy „a stratégia magában foglalja a célok eléréséhez szükséges magatartásmódot, módszereket és eszközöket, egyben meg is határozza az adott szervezet működésének irányát, feltételeit és lehetőségeit.” (Szemes – Világi, 2007. 270. o.)

A jó stratégia az alábbi kérdésekre keresi és adja meg a válaszokat:

- Milyen jövőképünk (Vision) van?
- Mi a küldetésünk (Mission)?
- Hol vagyunk most?
- Milyen irányba változik a környezetünk?
- Hová akarunk eljutni?
- Milyen erősségeink vannak és mik a gyengeségeink? (Szemes - Világi, 2007, 70-71. o.)

Miután a fenti kérdésekre válaszoltunk, következik a stratégia kidolgozása.

A feudális-tekintélyorientált felsőoktatási intézményekben vagy nincs stratégia, vagy ha van, akkor az csak papíron létezik. Ebben az intézménytípusban a stratégia a pozíciók megőrzésére korlátozódik, amelynek során az egyéni szintű rövid, - közép – és hosszú távú érdekek a meghatározóak. Ezzel szemben a szakmai- és teljesítményorientált felsőoktatási intézményekben a vízió, a misszió és az akcióterv szorosan egymásra épül és koherens rendszert alkotnak. A stratégia kidolgozása során az intézmény felső vezetése egyeztet a különböző szintű szervezeti egységek vezetőivel és munkatársaival.

A szervezeti kultúra

A szervezeti kultúra tipológiák közül a legelterjedtebb a brit Charles B. Handy tipológiája, aki abból indult ki, hogy a különböző tevékenységet végző szervezetek eltérő értékrendet alakítanak ki. Handy az alábbi négy szervezeti kultúra típust különböztette meg egymástól:

- Hatalomkultúra (metaforája a pókháló)
- Szerepkultúra (képi megjelenítése a görög oszlopcsarnok)
- Feladatcultúra (képi megjelenítése a négyzetháló)
- Személyiségkultúra (metaforája a pontokkal teli halmaz) (Handy, 1986., 73-80. o.)

A feudális-tekintélyorientált felsőoktatási intézményekre leginkább a hatalomkultúra, vagyis a pókháló szerű hatalomszerveződés és szervezeti kultúra jellemző. Ebben a típusban a hatalom egy személy kezében összpontosul és irányítja a szervezetet a pókháló különböző szintjein keresztül. A pókhálóban csak az irányító személy számára megbízható „pókok” töltenek be különböző funkciókat. A feladatcultúrában szocializálódott szakemberek a pókhálón kívül, marginális szerepre vannak kárhóztatva. Vagyis aki a pókhálón kívül van, az nem számít, még akkor sem, ha országosan vagy nemzetközileg elismert. A pókhálóban lévő „pókok” ugyanakkor egzisztenciális függésben és állandó szorongásban leledzenek, mert nem tudják, hogy az irányító pókszemély mikor fogyasztja és váltja le őket újabb, frissebb pókokra. A pókhálóból kikerülő „pókok” egy idő után találkoznak a feladatcultúrát képviselő szakembe-

rekkel. A felsőoktatási intézményekben ez a típusú szervezeti kultúra nem csak a kis intézményekre jellemző, hanem a több karral rendelkező egyetemekre is, ahol a vezetés, illetve a karok vezetése mind-mind egy pókháló szerű hatalmi struktúrát épít ki és működtet.

A szakmai-és teljesítményorientált intézményekre leginkább a feladatkultúra jellemző, amelyet alapvetően a feladat-és projekt szemlélet határoz meg. Ebben a típusban meghatározott szerepet töltenek be az adott feladat vagy projekt megvalósításához szükséges kompetenciák. Ebből adódóan ebben a típusú szervezeti kultúrában kiemelt jelentősége van a szaktudásnak, szakmai teljesítményeknek és a team-munkának is.

A hierarchia és a hierarchikus tudat szerepe

A felsőoktatási intézmények hierarchikusan épülnek fel, de nem mindegy az, hogy a hierarchiát célként vagy eszközként értelmezik. Ebből a szempontból is differenciálódnak az egyes felsőoktatási intézmények.

A feudális-teknétyorientált felsőoktatási intézményekben a hierarchiának meghatározó szerepe van, célként tekintenek rá. Ezt fejezi ki a „Hierarchia, egyensúly!” jelszó is. Ezekben az intézményekben alapvető követelmény a kényszeralkalmazkodás, amelynek terméke a hierarchikus tudat, illetve alattvalói tudat és magatartás. Ennek a felfogásnak a lényege közismert szólással: „Akinak az Isten hivatalt ad, ész is ad hozzá”. (Szabó M., 1984., 28. o.)

A hierarchikus tudat alapján „minél fentebb van valaki a társadalom hierarchia struktúrájában, annál okosabb” (Szabó M., 1984., 28. o.) bölcsőbb. Ennél fogva határozatai, javaslatai és észrevételei mindenhatóak, végrehatandóak. Természetesen a hierarchikus tudat több lépcsőből áll, de a lényege minden egyes lépcsőfokon azonos. Csakhogy a hierarchikus tudatot eredményező kényszeralkalmazkodás felemészt az egyének és társadalmi csoportok alkotó energiáit, két járható utat biztosítva a résztvevők számára: vagy megszoknak, vagy megszöknek. A megszokás alternatíváját választók pedig bizonyos idő elteltével leszoknak az önálló gondolkodásról, véleményalkotásról, s mindezzel újratermelik a hierarchikus tudaton alapuló mechanizmust és kontraszelektiót.

Értékrendszerünk normatív elemzésekor a feudális értékek jelentős részét túlhaladottnak szokták feltüntetni. A szociológiai szakirodalom azonban bebizonyította, hogy „az értékek, a magatartások és a szokások szintjén a feudalizmus eleven valóság. A dzsentrinek utódai élnek, kasztszerű elkülönüléseket figyelhetünk meg, a szaktudás és kvalifikáció értéke bizonytalan, cím- és rangkorságban szenvedünk.” (Szabó M., 1984., 31. o.)

Az 1980-as évek óta a helyzet nemhogy javult volna, hanem tovább rosszabbodott. Márpedig feudális értékrendszerrel és struktúrákkal modern polgári társadalmat nem lehet építeni.

A szakmai- és teljesítményorientált felsőoktatási intézményekben a hierarchia nem cél, hanem a szervezet működésének, illetve működtetésének fontos eszköze. Ebben az intézménytípusban maga a hierarchia és a hierarchiában betöltött pozíciók – a stratégiai céloknak megfelelően – dinamikusan változhatnak.

A vezetési stílus

A vezetők magatartásának gyökerei a vezetési stílusban érhetők tetten. A vezetéselmélet és a menedzsment szakirodalomban Kurt Lewin kutatásai alapján három vezetési stílust különböztethetünk meg:

- A demokratikus vezetési stílust
- Autokratikus vagy parancsuralmi vezetési stílust
- A laissez faire (ráhagyó) vezetési stílust. (Szemes– Világi, 2007., 243. o.)

Megállapítható, hogy az a vezetési stílus a legeredményesebb, amely az adott helyzetben, az adott feladat elvégzéséhez a leghatékonyabban tud hozzájárulni. A vezetési stílust továbbá meghatározza a szervezeti kultúra is.

A feudális-tekinélyorientált felsőoktatási intézményekben az autokratikus, vagy despotikus vezetési stílus a meghatározó. Nem igényli a munkatársak véleményét, kezdeményezését. Ezt nem is tehetné meg, mert információkkal csak az első számú vezető, vagy egy szűk klikk rendelkezik. A jövő feladatairól nem ad tájékoztatást, vagy ha ad, akkor az nagy általánosságokat tartalmaz. A feladatok meghatározását is az első számú vezető és közvetlen (szűk) környezete végzi. Ennek a vezetési stílusnak egyik fontos eszköze a beosztottak, munkatársak egzisztenciális megfélemlítése. Ezt a vezetési stílust képviselő vezető gyakran azonosítja magát az általa irányított szervezettel. (Ő maga az egyetem, kar, vagy intézet stb.)

A szakmai- és teljesítményorientált felsőoktatási intézményekben döntően a demokratikus vezetési stílus a jellemző, amely egyúttal emberközpontú és menedzserszemléletű. Ezt a vezetési stílust képviselő ösztönöz a kezdeményezésre és a véleményalkotásra. Figyelembe veszi a munkatársai kritikai észrevételeit és javaslatait. A jövő feladatai mindenki számára ismertek, mivel a feladatok meghatározásába bevonja a munkatársakat, kollegákat is. Ily módon azok jobban tudnak azonosulni a feladatokkal a végrehajtás során. Ez a típusú vezető nem csak magát, hanem a szervezet egészét is képes menedzselni. Ezt tekinti fő feladatának. Mindezeknek a következménye a szervezeti innováció és az oktatók/kutatók/munkatársak szervezeti elkötelezettségének növekedése.

A döntési rendszer

A felsőoktatási intézmények döntési rendszere az input – transzformáció—output folyamatként értelmezhető, amelyben meghatározó cél a transzformáció kiszámíthatósága és hatékonyságának optimalizálása. A döntési folyamatok nehézségeit, anomáliáit és lehetséges következményeit foglalja össze az alábbi táblázat:

Az egyetemek hajlamainak és azok következményeinek összefoglalása

Alapfolyamatok standardizációs nehézsége.

- Input és output nem homogenizálható, a „termelési függvény” nem ismert.
- A teljesítmény objektíven, mindenki számára egyértelmű módon nem adott, ami állandósuló értelmezési versenyt eredményez (kétszintű verseny).
- Hosszú visszacsatolási ciklusok.
- Képességek standardizációja: a kontrollt a hosszú tudományterületű szocializáció biztosítja.
- Az oktatók és kutatók jelentős autonómiával rendelkeznek a munka tartalma, a megoldandó problémák megválasztása és az alkalmazott eszközök felett.

Nagyfokú töredezettség: az egyetem mint a szubkultúrák összessége.

- Az adminisztráció és az akadémiai szféra kulturális különbsége.
- A szakmacsoportok (tudományterületek) eltérő tudásképe, célorientációja, magartartási normái, szerveződése.

Célbizonytalanság

- Számos érintett eltérő célokkal.
- A célok ellentmondásosak, nem összemérhetőek, ezért nehezen rangsorolhatóak.

Döntéshozási folyamatok és az érdekérvényesítő erő megoszlása.

- A szervezetben betöltött pozíció és a társadalmi tőkévé konvertálható tudományterületi elismertség nehezen átlátható szervezeti hierarchiák, illetve szervezeten belüli státusz-inkonzisztenciákat eredményez.
- Decentralizált döntéshozás, a döntéshozási folyamatba való alacsony belépési korlátok.
- Az alapfolyamatok standardizációs nehézségéből adódóan a vezető tartalmi kontrollja gyenge.
- Testületi döntéshozás, választott vezetők.

Forrás: Kováts Gergely: Az egyetem mint szervezet. 79. o.

A feudális-tekintélyorientált felsőoktatási intézményekben a pókháló modelltől adódóan a döntéseket a hálót működtető központi személy, vagy egy szűk kör/klika hozza meg. A döntésekbe az alsóbb szintű vezetőket és beosztott oktatókat nem vonják be. Ebben a modellben a testületek formálisak, vagy különböző érdekcsoportok/”falkák” érdekérvényesítésének színterei. Ennek a döntési rendszernek további jellemzője a szervezeti és vezetési dilettantizmus. Ezzel szemben a szakmai teljesítményorientált felsőoktatási intézményekben a döntések előkészítésébe és meghozatalába bevonják a belső és a külső érintettek bizonyos köreit a tervezett feladatoktól/projektjeiktől függően.

A követelmények, a szaktudás és a szakmai teljesítmények szerepe

A felsőoktatási törvény tartalmazza a felsőoktatásban foglalkoztatóakkal szemben elvárt követelményeket az egyes beosztásokban, amelyek elvileg minden felsőoktatási intézményre érvényeseknek kellene lenniük. (A sajátos eltérések az egyes tudományterületekhez való tartozásból adódhatnak). Ennek ellenére a feudális-tekintélyorientált felsőoktatási intézményekben a követelmények nagy általánosságokban és nem konkrétan vannak megfogalmazva.

A szakmai- és teljesítményorientált felsőoktatási intézményekben a követelmények a felsőoktatási törvényből és a tudományterületek sajátosságaiból kiindulva pontosan meghatározottak és mindenki számára transzparens/átláthatóak.

A szaktudásnak és a szakmai követelményeknek a tudásalapú szervezetekben alapvető követelményként kellene megfogalmazódnia. Ennek ellenére a feudális- és tekintélyorientált felsőoktatási intézményekben a szaktudás és a szakmai teljesítmények szerepe nem meghatározó, szükség esetén elővehető kirakati tárgy és látványelem. (Pl.: új szakok indításakor, akkreditációkor vagy éves jelentések készítésekor). Ezekben a felsőoktatási intézményekben a lényeg az, hogy a papírok rendben legyenek!

A szakmai- és teljesítményorientált felsőoktatási intézményekben a szaktudás és a szakmai teljesítmények természetes és megbecsült követelmények, amely egyrészt biztosítja az intézmény hosszú távú fennmaradását, másrészt a felsőoktatási intézmény presztízsét itthon és külföldön.

Teljesítményértékelés

A teljesítményértékelés fogalma a teljesítménymenedzsment tartalmával összefüggésben határozható meg. Karoliny Mártonné szerint: „A teljesítménymenedzsment a megegyezéses teljesítménytervezés, célkitűzés, a teljesítmény nyomon követés, mérés, értékelés, minősítés, visszacsatolás és elismerés olyan folyamata, melynek célja az egyéni teljesítmények és a szervezeti stratégiai célok közötti összhang megteremtése, valamint azok folyamatos javulásának biztosítása”. (Karoliny Mné., 2010., 284. o.) Ennek a folyamatnak lényeges részét jelenti a

teljesítményértékelés, vagyis a szervezet által kidolgozott rendszer, amelynek segítségével meghatározott időközönként értékelik, hogy a vezetők és a munkavállalók milyen mértékben felelnek meg a velük szemben támasztott elvárásoknak.

Egy 2007-ben, 11 hazai felsőoktatási intézményre kiterjedő kutatás arra a következtetésre jutott, hogy „a vizsgált intézmények több mint 2/3-nál a TÉR-rendszert egyelőre nem vezették be”, (Poór J., és társai:, 2008., 130. o.) az oktatókra, kutatókra és dolgozókra kiterjedően mindössze két felsőoktatási intézménynél alkalmazták. Megállapítható, hogy a felsőoktatási intézmények nagy többségében a teljesítményértékelés jelenlegi módszerei és eszközei formálisak, nem alkalmasak a teljesítmény tényleges mérésére. Ennek egyik oka az, hogy a felsőoktatási intézményekben foglalkoztatottak egy része ellenérdekelt.

Ilyen körülmények között nem meglepő, hogy a feudális-tekintélyorientált felsőoktatási intézményekben vagy nincs, vagy ha van, nagyon formális és szubjektív a TÉR-rendszer. Ebben a modellben a pókhálót irányító központi személy dönti el, hogy ki mennyit teljesít, illetve kinek mennyit ér az elvégzett munkája. Ezért következhetett be az, hogy az MTMT rendszer bevezetésekor került nyilvánosságra az, hogy a hálózatban „megbecsült oktatók” méltatlanul alacsony szintű tudományos és publikációs tevékenységgel rendelkeznek! Ebben az intézménytípusban elterjedt az a felfogás, hogy a vezető pozíciókat betöltő személyeknek nem kell tudományos és publikációs tevékenységet végezniük.

A szakmai-és teljesítményorientált felsőoktatási intézményekben is tartózkodnak a TÉR-rendszer alkalmazásától, holott ezekben az intézményekben dokumentálhatóan komoly tudományos munka/kutatások folynak és ezek eredményeinek egy része megjelent/megjelenik a nemzetközi és hazai tudományos szakkönyvekben, szakfolyóiratokban, valamint az MTMT rendszerében is.

Személyzeti munka, személyzetfejlesztés

A hazai felsőoktatási intézmények versenyhelyzetét jelentősen befolyásolja a személyzeti munka és a személyzetfejlesztés minősége. Ebből a szempontból jelentős eltérések mutatkoznak a különböző intézmények között.

A feudális-tekintélyorientált felsőoktatási intézményekben Parkinson törvénye (Parkinson N., 1985.) alapján a középszerűség kultusza érvényesül, hiszen a középszerű vagy az alatti szintű emberek nem veszélyeztetik a jelenlegi vezetők pozícióit. Ez a fajta magatartás egyéni szinten többé-kevésbé érthető, szervezeti szinten azonban generációról-generációra újratermeli a kontraszelekción, s végső soron a szervezet működésének hatékonyságát is megkérdőjelezi. Ennek a mechanizmusnak további jellemzője a szakmailag jól teljesítők háttérbe, vagy perifériára való szorítása, egyúttal a hűséges vazallusok helyzetbe hozása, illetve hosszú időn keresztül ott-tartása. Új szakok indításakor ezek az intézmények is rákényszerülnek arra, hogy kívülről elismert szakembereket hozzanak be a sikeres akkreditáció érdekében. Miután sikerült ezeket a szakembereket megnyerniük, hátat fordítanak nekik, s följük megbízható vazallusokat ültetnek. Ily módon ezeknek a jó szakembereknek két lehetőségük marad: vagy megszoknak, vagy megszöknek! A többségük az utóbbit választja.

A szakmai-és teljesítményorientált felsőoktatási intézmények már régen felismerték azt, hogy az országosan/nemzetközileg elismert szakembereket nem elég megnyerni, hanem meg is kell tudni tartani. Ennek érdekében a stratégiai céloknak megfelelő tehetség-és utódlásmenedzsmentet működtetnek. Ez a garancia arra, hogy az adott felsőfokú intézmény megőrizze a hazai és nemzetközi oktatási és tudományos életben eddig elért pozícióit, illetve új eredményeket érjen el.

Előmenetel, karrier

A tudatos karriermenedzselés során a munkavállalóknak, a vezetőknek és a HR terület munkatársainak egymástól pontosan körülhatárolható felelőssége és hatásköre van. Megállapítható ugyanakkor, hogy ennek sikeressége a különböző szereplők együttműködésének hatékonyságától függ. A Poór József és munkatársai által végzett 11 felsőfokú intézményre kiterjedő kutatás során arra a megállapításra jutottak, hogy „nem találtunk a megkérdezett hazai felsőoktatási intézmények között olyat, ahol tudatos karriertervezési rendszer működne”. (Poór J. és társai, 2008., 132. o.)

Ilyen körülmények között nem lehet csodálkozni azon, hogy a feudális-tekintélyorientált felsőoktatási intézményekben az előmenetel nem a szaktudáson és szakmai teljesítményeken, hanem a hálózatban betöltött szerepen alapul, vagy azt az éppen aktuális érdek-és hatalmi viszonyok döntenek el. Ebben a modellben szervezeti szintű karriertervezésről egyáltalán nem beszélhetünk, hiszen a cél a hierarchia és a hatalmi pozíciók megőrzése, illetve az azokkal együtt járó anyagi előnyök és juttatások megtartása.

A szakmai- és teljesítményorientált felsőoktatási intézményekben kiszámítható karrierterv többnyire az alsóbb szintű szervezeti egységekben és kutatóműhelyekben figyelhető meg.

Ösztönzési rendszer

Az ösztönzési rendszer célja, hogy a vezetők, oktatók és dolgozók szervezeti célokkal való azonosulását és azok gyakorlati megvalósítását elősegítse, egyúttal elégedettségi szintjüket növelje.

A 11 vizsgált felsőoktatási intézményben tapasztalható új jelenség, hogy a béreket juttatási elemekkel egészítik ki. Ezeknek a juttatási csomagoknak mértéke alapján a szerzők a fenti intézményeket három kategóriába sorolták. A vizsgálat érdekessége, hogy az egyik intézményben 2008. január 1-től olyan cafetéria rendszer került bevezetésre, amiben nyolc juttatási elem szerepel. (Poór J. és társai., 2008. 133. o.)

A feudális-és tekintélyorientált felsőoktatási intézményekben szubjektív juttatási rendszer működik. Ez azt jelenti, hogy pókhálót működtető személy dönti el azt, hogy a különböző szakok által megtermelt pénzből kinek mennyi béren kívüli juttatás jár. Ebből elsősorban a hálózatban szereplő személyek, megbízható vazallusok részesülnek. Mivel ebben a mechanizmusban a juttatások odaítélése nem az elvégzett teljesítmények függvénye, ezért demotiváló jellegű a jól teljesítőkkel szemben. Ezen intézmények nagy többsége már több éve megszüntette a béren kívüli juttatásokat.

A szakmai- és teljesítményorientált felsőoktatási intézményekben egy szűk elit számára pályázatok útján igyekeznek piacképes jövedelmet biztosítani.

Team-munka, tudásmegosztás

A tudásalapú szervezetekben, így a felsőoktatási intézményekben is alapvető követelmény a team-munka, a tudásmenedzsment és a tudásmegosztás. Ez utóbbi megállapítás különösen érvényes a tudományos kutatásokra, a K+F jellegű tevékenységekre. Ennek célja az intézmény versenyképességének biztosítása. A XXI. században ennek a szerepe tovább fog erősödni a szervezetek/intézmények életében.

A feudális-tekintélyorientált felsőoktatási intézményekben a team-munka és a tudásmegosztás, tudásmenedzselés formálisan, vagy csak deklarációkban létezik. A pókhálót irányító személy és a döntést hozó szűk kör/klika mindent tud, s a többieknek csupán az a feladatuk,

hogy a kapott utasításokat végrehajtsák. A szakmai-és teljesítményorientált felsőoktatási intézményekben a team-munka, a tudásmenedzselés és a tudásmegosztás a szervezet működésének lételeme, szinergiát eredményező és hatást többszöröző funkciója van.

Az érzelmi intelligencia szerepe

A nemzetközi és a hazai szakirodalomban az érzelmi intelligenciának nincs egységes meghatározása. Ez egy olyan tudati szint, képesség, amely birtokában érzelmeinket és mások érzelmeit felismerjük, analizáljuk, megértjük. Ezáltal a cselekvésünket, másokkal való kommunikációnkat irányítani tudjuk céljaink elérése érdekében.

A természetes vezető nem elégedhet meg azzal, hogy alkalmazottai elvégzik a rájuk bízott munkát, hanem empátiával kell viszonyulnia a beosztottakhoz. Ha a vezető pozitív érzelmeket kelt, akkor mindenki tudása legjavát adja. Ezt rezonanciának hívjuk. A rezonáns vezetés eredménye az, hogy a munkatársak átveszik a vezetőik lendületét és alkotókedvét. Ha azonban főleg negatív érzelmek vannak a felszínen, akkor a vezető disszonanciát kelt, aminek következtében nem lesznek meg azok az érzelmi alapok, amelyek az embert nagyobb teljesítményre sarkallják. A negatív érzelmek (például a szorongás, a feleslegesség érzése stb.) a munkahelyeken nagyon rossz hatással vannak a teljesítményekre. Ha a vezető viselkedése nem kelt pozitív érzéseket, frusztráltak, stresszesek lesznek tőle a munkavállalók, elégedettségük és teljesítményük pedig csökken.

Daniel Goleman koncepciója szerint az érzelmi intelligenciának négy területe van: az éntudatosság; az önszabályozás; a társas készség; és a kapcsolatok irányításának képessége. Mindegyik területen belül számos kompetencia található. (Goleman, D. és társai, 2003., 285-288. o.) A valóban hatékony vezetők az érzelmi intelligencia mind a négy területének legalább egy-egy kompetenciájában kiemelkedően erősek.

A Goleman által felvázolt érzelmi intelligencia vezetői kompetenciákból kiindulva két nagyobb kompetenciacsoportról beszélhetünk.

- Egyéni kompetenciák, amelyek meghatározzák, hogyan irányítjuk önmagunkat.
- Szociális kompetenciák, melyek társas kapcsolataink irányításában játszanak szerepet.

Az érzelmileg intelligens vezető irányítása alatt kölcsönös bizalom és komfort érzet uralkodik. Az emberek összetartanak, együtt végzik el a munkát, amely bizonytalan helyzetekben is hatékonyabbá teszi őket. A jelenlegi válságos időszakban is ehhez hasonló vezetési stílusra és motivációs stratégiára van/lenne szükség.

Az érzelmi intelligencia a feudális- tekintélyorientált felsőoktatási intézményekre nem jellemző, mert a vezetők nem értik annak lényegét és szerepét a szervezet működtetésében. A szakmai és teljesítményorientált felsőoktatási intézményekben az érzelmi intelligencia tápanyag a szervezet számára, értékes, nem pénzbe kerülő erőforrás, amelynek az egész szervezet működtetése szempontjából kohéziós szerepe van.

A jövő

Poór József és munkatársai a 11 felsőoktatási intézményben végzett kutatásai során az alábbi megállapításokat teszi: „A megváltozott körülmények magukkal hozták a képzési rendszer átalakítását, amely maga után vonja az oktatói szerep változását és kitermeli az oktatási módszerek változását. Ezek az összetett és komplex folyamatok szükségessé teszik a tudásmenedzse-

lését a felsőoktatásban. Az oktatás mellett magának az intézménynek is tanulnia kell, s képesnek kell lennie a környezeti változások elemzése és előrejelzése mellett a másoktól való tanulásra.” (Poór J. és társai, 2008. 139. o.)

A feudális tekintélyorientált felsőoktatási intézményekre a közeljövőben a válságról-válságra való bukducsolás lesz a jellemző! A jó szakemberek vagy elmennek a szakmai- és teljesítményorientált intézményekbe, vagy külföldre vándorolnak. Ezek az intézmények fokozatosan még jobban eladósodnak/elhalnak, s végül megszűnnek.

A szakmai- és teljesítményorientált felsőoktatási intézmények a fenti okok miatt hosszú távon is fennmaradnak, a jövőjük tervezhető és kiszámítható.

Következtetések, javaslatok

A fenti modellek a gyakorlatban nem csak tiszta formában léteznek, egyes elemeik kombinálódhatnak egymással.

A feudális-tekintélyorientált felsőoktatási modell Noan Chomsky híres tízparancsolata közül a 7. alapelvet erősíti: „Az embereket a lehető legnagyobb tudatlanságban és műveletlenségben kell tartani, mert így nem lesznek motiváltak magasabb ideálok és összetettebb tervek megvalósításában. Butítsd le az oktatásügyet, tedd korrupttá és hozd a működésképtelenség küszöbére. Egy ilyen iskolarendszer a közvélemény manipulálásának ideális eszköze. „ (A. Chomsky-tízparancsolat, 2013.)

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a XXI. század kihívásainak a szakmai- és teljesítményorientált felsőoktatási intézmények felelnek meg, amelyek egyúttal minőségorientáltak és a tanuló szervezeti mivoltukból adódóan folyamatosan képesek megújulni, versenyképességüket megőrizni és növelni.

Irodalom

A Chomsky-tízparancsolat, Internetes anyag (2013. május 3.)

A felsőoktatás tudományos, módszertani és munkaerő piaci kihívásai a XXI. században (Szerk.: Mészáros Attila) Széchenyi István Egyetem, Győr, 2014.

Bencsik Andrea (2009): A tudásmenedzsment emberi oldala, Z-Press Kiadó.

Csath Magdolna (2010): Versenyképesség-menedzsment. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.

Csath Magdolna (2011): Kiművelt emberfők nélkül? Kairosz Kiadó, Budapest.

Fister Alexandra – Szretykó György (2013): A munkavállalói elkötelezettség mint a vállalati eredményesség egyik legmeghatározóbb tényezője. Humánpolitikai Szemle, május-június.

Goleman, David – Boyatzis, Richard – Mckee, Annie (2003): A természetes vezető. Az érzelmi intelligencia hatalma. Vince Kiadó, Budapest.

Handy, Charles B. (1986): Szervezetek irányítása a változó világban. Mezőgazdasági Kiadó, Budapest.

Jenovszky Zsófia (2005): A szervezeti kultúra és a tanuló szervezet kapcsolata. II. rész. Tanuló szervezet. Munkügyi Szemle, 49.évf. 7-8. szám.

Karoliny Mártonné (2010): Teljesítménymenedzsment és teljesítményértékelési rendszerek. In.: Karoliny Mártonné-Poór József (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások. 5. átdolgozott kiadás, Complex Kiadó, Budapest.

Kováts Gergely (2009): Az egyetem mint szervezet. In.: Felsőoktatás-menedzsment (Szerk.: Drótos György-Kováts Gergely) Aula Kiadó, Budapest.

Mecsi József (2014): Hatékony-e felsőoktatásunk? Mérnök Újság, augusztus-szeptember

Parkinson Northcote C. (1985): Parkinson törvénye vagy az Érvényesülés Iskolája. 4. kiadás, Minerva Kiadó, Budapest.

Poór József – Bencsik Andrea- Fekete Iván – Majó Zoltán – László Zsuzsa (2008): Trendek és tendenciák a magyarországi állami egyetemek HR-rendszereinek továbbfejlesztése területén. In: Competitív, VII. évf. 2. sz.

- Poór József –Bencsik Andrea – Szretykó György – Ternovszky Ferenc (2010): Személyzetfejlesztési rendszer. In.: Karoliny Mártonné-Poór József (szerk.:) Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások. 5. átdolgozott kiadás, Complex Kiadó, Budapest.
- Senge, Peter M. (1998): Az 5. alapelv. A tanuló szervezet kialakításának elmélete és gyakorlata. HVG Rt. Budapest.
- Szabó Márton (1984): A hierarchikus tudatról. Valóság, 2. szám.
- Szemes László – Világi Rudolf (2007): Személyügyi feladatok rendszere. Pécsi tudományegyetem TTK FEEK, Pécs.
- Szretykó György (2014): A felsőoktatási intézmények mint tanuló szervezetek a XXI. században. In.: A felsőoktatás tudományos, módszertani és munkaerő piaci kihívásai a XXI. században. (Szerk.: Mészáros Attila) Széchenyi István Egyetem, Győr.

FODOR IMRÉNÉ ÉVA

Gondolatok a magyarországi felnőttképzésről¹

Bevezető

Magyarország a rendszerváltás után a felnőttképzés rendszerének kidolgozása terén az újonnan csatlakozott országok között élen járt, átalakította a szakképzés struktúráját, új szabályokat alkotott, magas színvonalú állami felnőttképzési rendszert hozott létre és működtetett, perspektívái minimum ígéretesek voltak.

Napjainkban azonban már tény, hogy ezeket a reményeket nem sikerült beváltani, ma Magyarország felnőttképzési statisztikai mutatói az EU országaival való összehasonlításban messze elmaradnak az átlagos értékektől és számos belső strukturális problémával terheltek. Erre mutat rá az EU számos statisztikája és kutatása², de ezt erősítik meg a KSH Felnőtt oktatás felnőttképzés c. 2014 es kutatási kiadvány adatai is.

A munkaügyi statisztikák szerint a „látható”, a nyilvántartásokban megjelenő munkanélküliek jelentős része hátrányos helyzetű, alulképzett, ugyanakkor a hátrányos helyzetűek felnőttképzésben való részvételi aránya alacsony. Nem, vagy alig használjuk a felnőttképzési szolgáltatásokat, nem megoldott a képzők folyamatos képzése, nem elég ösztönzőek, mert szűkek a finanszírozási paletta lehetőségei. Nem megfelelő a képzési piacon a kommunikáció, elsősorban a felnőttek tájékoztatása, az egyének felkészültségére és a munkaadói igényekre épülő rövid ciklusú képzési programok bővítése sokszor célszerűbb és gazdaságosabb megoldást jelentene, és sorolhatnánk még a megoldandó problémákat.

Kiragadott, de elgondolkodtató tények

Ma már közhelynek számít az életen át tartó tanulás fontossága. Az EU-ban évtizedek óta folyamatosan napirenden lévő téma, számos dokumentum, ajánlás „üzenet” fogalmazza meg a kognitív társadalom lényegét, a tudás alapú társadalom építésének gazdasági növekedésre gyakorolt hatásait, az Unió egészének és az egyes az egyes nemzetek ezzel kapcsolatos feladatait. A fejlett országok éppen a képzés oktatás kutatás fejlesztésében látják fejlődés lehetőségét, vagy napjaikban éppen a válságból kivezető utat. Ennek tükrében még érthetlenebb, hogy miért nem teszünk sokkal határozottabb lépéseket a felnőttkori oktatás fejlesztése, a résztvevők számának növelése, és összetételének javítása érdekében.

A fenti, és csak kiragadott példákkal érzékeltetett probléma rendszert a 2008-ban indult gazdasági pénzügyi válság és 2011 óta életbe léptetett felnőttképzést érintő törvényi, jogszabályi változások felerősítették, nyilvánvalóan új kihívásokat hoztak felszínre a szakképzésben/felnőtt szakképzésben és a már korábban is fennálló problémákkal együtt, a szakképzés előtt álló feladatok, kérdések megoldását egyre sürgetőbbé teszik.

A fő kérdés napjainkban az, hogy

¹ A felnőttképzésnek gyakorlatilag két formája működik: az iskola rendszerű és az iskolarendszeren kívüli oktatás. Jelen tanulmányban az iskolarendszeren kívüli felnőtt oktatást vizsgálom elsősorban.

² Developing the adult learning sector Workshop background document FIBS, DIE Berlin 2012.

- hogyan lehet gyorsan új munkahelyeket, foglalkozásokat létrehozni, és az ezt kiszolgáló, ezzel adekvát, és gyors indítású felnőttképzési rendszert működtetni.
- Megfelelnek-e a jelenlegi, alkalmazott felnőttképzési rendszerek, módszerek ennek a kihívásnak?
- Hogyan lehet a nagy létszámú alulképzett, halmozottan hátrányos helyzetű réteg foglalkoztathatóságát a képzésen keresztül tömegesen javítani?
- Hogyan kell a válságban lévő / válság utáni magyar gazdaságban meghatározni a szakképzés és a felnőttképzés funkcióit és működtetését, milyen ösztönző rendszerekkel lehet növelni a résztvevők számát és időtartamát
- Milyen szerkezetű felnőttképzés felel meg az új követelményeknek?
- Hogyan alakítható a kínálat vezérelt piac kereslet vezéreltté?
- Hogyan lehet megteremteni a színvonalát tekintve hosszú évek óta polarizált jellegű felnőttképzés i rendszer helyett egy egységes és más szakpolitikákkal összehangolt rendszert?
- Mi az előrejelzés és a monitoring legmegfelelőbb formája? (Minőségi sztenderdek, társadalmi kontroll.)
- Hogyan lehet a gazdaság és az egyén szempontjából is hatékonyra tenni a felnőttképzés rendszerét?
- Hogyan lehet folyamatosan biztosítani a képzők hatékony képzését?
- Hogyan lehet költséghatékonyabbá tenni a képzéseket, pl. az előzetesen szerzett tudás mérésének és beszámításának általános elterjesztésével?

Hosszasan lehetne sorolni a mai magyar felnőttképzésben jellemző pozitív, és negatív tényeket, hiányosságokat és ellentmondásokat, amelyek az elmúlt éveket jellemzik. Az alábbiakban kísérletet teszek néhány általam fontosnak vélt területre való rámutatásra.

Trendek, avagy tények és konzekvenciák az elmúlt 25 évről

Ha áttekintjük a felnőttképzésben az elmúlt évtizedek történéseit, fontos következtetéseket vonhatunk le.

Az „újkori” felnőttképzés kezdete tulajdonképpen már a 80-as évek végére tehető. Ekkor született egy jogszabály, mely a már felszín alatt fortyogó, akkor még nem munkaerőpiacnak nevezett rendszerben ún. „a gazdasági szerkezetváltást elősegítő” képzéseket támogatót állami forrásból abban az esetben, ha adott munkáltató korábbi tevékenysége helyett/mellett a foglalkoztatottak egy részét más gazdasági területen kívánta alkalmazni. E jogszabály adta lehetőség kihasználása már első próbája volt a későbbi támogatott képzéseknek a támogató, és a pályázók számára is.

Láthatóan időben észleltük a várható problémákat, reagáltunk azokra és kezdtünk tapasztalatot szerezni.

A 80-as évek végétől az 1991 évi foglalkoztatási törvény megjelenéséig a munkaügyi központok elődjeként működő foglalkoztatási hivatalokban az ún. kísérleti foglalkoztatási eszközök között az egyik legtöbbször használt volt az igen magas munkanélküliséggel küzdő gazdaságban a munkaerőpiaci problémák megoldásában a képzés. Ekkor a képzések bonyolítását döntően a korábban különböző minisztériumok fennhatósága alatt működött nagy továbbképző intézetekből létrejött magán képző szervezetek végezték.

A jogszabályi rendezetlenség miatt területenként/ megyénként eltérő feltételek és szabályok határozták meg a támogatások jellegét, a kiválasztott pályázók és képzésben résztvevő célcsoportok jellemzőit.

A támogatott képzések mellett komoly nagyságrendben jelenlévő ún. piaci, önköltséges képzések területén azonban még ilyen jellegű kezdetleges szabályozás sem volt. Az ekkor már jelentősnek tekinthető képzési kereslet egyének által finanszírozott kielégítését az ún önköltséges képzéseket kaotikus viszonyok jellemezték.

Már ez idő tájt érzékelhettük tehát a szabályozatlanságban, a kontrolling hiányában rejlő és hatását összetetten kifejtő problémákat.

Az 1991. évi foglalkoztatási törvény, majd végrehajtási rendeleteinek megjelenése komoly előre lépést, már „szabályozott” rendet teremtett a támogatott felnőttképzési piacon, hiszen pontosan meghatározta a támogathatók körét, a támogatás feltételeit stb.

Az 1992-95 közötti időszak a felnőttképzési piac szereplőinek kibővülése és ennek következtében minőségi elemek megjelenése szempontjából volt fontos időszak. Létrejötték a felnőttképzés állami intézményei a Regionális Képző Központok. A világbanki beruházással és az alkalmazottak nemzetközi szakemberek szakmai felkészítésével megvalósított, területileg az egész országot lefedő intézmény rendszerben a kor színvonalának megfelelő infrastruktúrán a legkorszerűbb kompetencia alapú, modul rendszerű képzések folytak. Mint állami intézmények elsősorban a munkanélküliek, döntően a hátrányos helyzetűek képzésében kaptak szerepet, de a vállalati igények kielégítésében és a nem támogatott képzések területén is jelen voltak. Állami, nem nyereség orientált szervezetekként jelentős szerepük volt a felnőttképzés minőségének, hatékonyságának biztosításában, feladatuk volt ezen új típusú felnőttképzési kultúra más intézményekre való kiterjesztése is.

Ebben az időszakban kezdődött meg az iskola rendszerű oktatási helyek felnőttképzésben való részvételének növekedése is. Ezzel létrejött a máig jellemző úgynevezett 3 pólusú intézmény rendszer a képzők piacán:

- a) magán képző szervezetek,
- b) az iskola rendszerű oktatási intézmények és
- c) az állami intézmények.

Kialakult tehát egy piaci modell, de a szereplők egy része felemás helyzete miatt nem tudta megfelelően artikulálni és elvégezni feladatait. Az iskolarendszerű oktatási intézmények felnőttképzési módszertanban való tapasztalatlansága, a felnőttképzési bevételeik felhasználhatóságának és irányító hatásaik e területre vonatkozó elvárásainak állandó instabilitása nem tette lehetővé szerepük kiteljesedését. Ezek a jellemzők, bár időszakonként más intenzitással máig fellelhetők e szektorban.

Az állami képző intézmények piaci bevezetése is számos problémával volt terhelt. Valószínűleg a politikai légkör miatt, amely ebben az időszakban nem kedvezett az állami fejlesztésnek, nem volt megfelelő ezen intézmények piacra vezetése, és ez hosszú ideig rányomta bélyegét működésükre. Stratégiai jelentőségű feladataik, a felnőttképzés fejlesztésében betölteni kívánt szerepük egyértelműsítése, a piac többi aktora felé történő kommunikációja nem volt megfelelő és határozott. Energiájuk egy részét hosszú ideig nem a feladatok teljesítése, hanem megmaradásukért, piaci pozícióik erősítéséért vívott harc kötötte le.

A magán képző szervezetek a működésüket konkrétan szabályozó törvény hiánya miatt minőségi szempontból erősen szelektáltak voltak, közösen elfogadott értékek híján ki-ki hosszú vagy rövid távú érdekei mentén folytatta tevékenységét.

Tény, hogy a munkaerőpiaci felnőttképzés ebben az időszakban a foglalkoztatáspolitikai egyik legfontosabb eszközévé vált, és évről évre nőtt a képzésben a résztvevők száma is.

A pozitív tendenciák mellett, azonban érzékelhetőek voltak rendszerhibák is melyekre már utaltam, és amelyek főleg egy, a felnőttképzést átfogóan törvényi szinten megjelenő szabályozásának hiányára voltak visszavezethetők. A felnőttképzők piacára való belépés rendkívül puha korlátai, gyakorlatilag a személyi és tárgyi, minőségi követelmények teljes hiánya, a potenciális és tényleges résztvevők munkaerőpiaci tájékozatlansága sokszor anomáliákhoz vezetett. A képzések indítását sok esetben nem munkaerőpiaci, gazdasági érdekek, célok, hanem a képzők akarata, profit érdeke, rendelkezésre álló eszköz állománya határozta meg.

Az 1995–2000 évek az útkeresés, a szabályozottságra tett kísérletek jegyében telt. 1996-ban megszületett a támogatott képzések árképzésére vonatkozó jogszabály, mely fontos lépés volt, és a piaci képzések területén is iránymutató lett. Átalakult az országos szakképzési jegyzék, megszületett az ország gazdasági állapotával, szerkezetével adekvát az európai rendszerekhez való igazodás lehetőségét magában hordozó lista az államilag elismert képzésekről. Elkezdődött egy átfogó felnőttképzési törvény vitája és megalkotása, mely a jogalkotók részéről nemcsak a kaotikus jogi helyzet és a fent részletezett problémák megszüntetése, de a „tanuló társadalom” megteremtése felé tett fontos lépés volt. Mindeközben a munkaerőpiac átalakulása is jelentősen befolyásolta a felnőttképzés statisztikai szerkezeti jellemzőit: jelentősen csökkent a munkanélküliség, a gazdaság ágazati és területi átalakulása más igényeket, kihívásokat támasztott a felnőttképzés felé. A munkaerőpiaci intézményrendszer adatbázisokat, előrejelzési rendszereket dolgozott ki, melyek már jobban lehetővé tették a munkaerőpiaci igényekkel adekvát képzések szervezését és az állami munkaügyi szolgálat intézményrendszere jobban meg is követte azt az általa támogatott képzések esetében. A nem támogatott képzések területén azonban a helyzet nem változott.

Mindezen tendenciák mellett a felnőttképzés változatlanul nagy kihívása maradt annak a jelentős létszámú alulképzett tartós munkanélküli rétegnek a felzárkóztatása, mely nélkül a foglalkoztatás szintje aligha növelhető. Ebben az időszakban az Európai Unióhoz való csatlakozásra való felkészülés majd a csatlakozás is éreztette hatását, hiszen az Unióban a foglalkoztatáspolitikával szakképzéssel kapcsolatos figyelem megerősödött, ekkor jelentek meg és hatottak erőteljesen azok az irányelvek, üzenetek, amelyek nagy része még ma is befolyásolja az európai felnőttképzést.

A rendszerváltást követően a magyar munkaerőpiacra zúdult hatalmas munkanélküli tömeg nagysága erre az időre mérséklődött, a „sokk” enyhült. Erőteljesebben megjelent a gazdaság részéről a munkára kész, minőségi munkaerő iránti igény, ami a képzők figyelmét is a minőség, a szolgáltatások fejlesztése felé irányította. A felnőttképzési piac szereplői közül, mind többen érdekelték voltak egy átfogó szabályozásban.

2001-ben megszületett a Felnőttképzési törvény. Ez a törvény fontos lépés volt a felnőttképzés fejlődésében, hiszen annak minden kulcs fontosságú területét komplex módon szabályozta.

- A felnőttek képzéshez való jogát az életen át tartó tanulás kontextusába helyezte.
- Definiálta a felnőttképzési intézmények felé támasztott követelményeket.
- Ösztönözte a felnőtt-tanulást: 4 forrás felhasználására adott lehetőséget.
- Az állam feladatait egyértelművé tette, a feltételek, stratégiák jogi és pénzügyi környezet megteremtésében határozta meg.
- Definiálta a felnőttképzési szereplők érdekeinek tartalmát és az egyeztetés formáit.

- Széleskörű szabályok és minőségirányítási rendszerek bevezetésével biztosította a minőség fejlesztését.
- Biztosította az intézmények ellenőrzését.
- Támogatta az új módszerek és folyamatok bevezetését.
- Külön lehetőséget adott az egészségben károsodott emberek képzésére.

Ez évben és az ezt követő években megalkották azokat a végrehajtási rendeleteket, melyek hivatottak voltak beteljesíteni a törvény lehetőségeit:

- a felnőtt képző intézmények nyilvántartásba vétele, mint elsődleges kontroll
- az intézmények és programok folyamatos „többcsatornás” ellenőrzése
- az intézmények akkreditációjának követelménye
- a szakmai és vizsgakövetelmények szabályozása
- egységes adatszolgáltatási rendszer létrehozása

Létrejött tehát egy jól szabályozott modell, lehetőséget adva a széleskörű mennyiségi és minőségi fejlődésre.

2006-ban érvénybe lépett az új OKJ, mely a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő tartalmakat határozott meg, kompetencia alapú, moduláris rendszerű volt, átjárható, és átlátható szerkezetet biztosított, szakmacsoportos rendszerben működött, lehetőséget adott rugalmas képzések fejlesztésére és a különböző képzések közötti átjárhatóságra. A magyar szakképzési és vizsga követelmény rendszer az európai rendszerekkel adekvát lett. Szélesre nyíltak az egyéni utak a nem formális képzések, atipikus formák elterjedésére, az előzetesen, akár élet vagy munka tapasztalat útján szerzett tudások elismerésére és beszámításának lehetőségére, ezzel a képzések költséghatékonyságának növelésére.

A törvény és a rendeletek gyakorlati végrehajtása során, számos hiba, ellentmondás, kérdés felvetődött, a szakmai eszmecserék folyamatosak voltak. Az akkreditált és nem akkreditált intézmények aránya, nem a kívánatos mértékben alakult. Bár a közpénzből, akár a nemzeti, akár EU-s forrásból támogatott képzéseket csak akkreditált intézmény indíthatott, a nem akkreditált intézmények minőség kontrollja nem volt meg, a fogyasztók és képzők között változatlanul meglévő kommunikációs rés miatt változatlanul hiányos a potenciális résztvevők tájékoztatása és tájékozottsága. Ez különösen a hátrányos helyzetűek hozzáférési esélyeit rontja.

A törvény a felnőttképzést végző valamennyi szervezetre vonatkozott, de pl. az adatgyűjtés önkéntes volt, így hiányos maradt. Nem intézményesült a képzők képzése, nem terjedtek el a felnőttképzési szolgáltatások, különösen nem a költséghatékonyságot javító típusai. A vizsga követelmények, de a vizsgákkal kapcsolatos szabályok és a túlzott adminisztrációs követelmények, a dokumentum központúság is vitákat váltott ki.

Az azonban nem kétséges, hogy ezekkel a jogi eszközökkel a magyarországi felnőttképzés a kínálati oldal teljes körét illetően az európai trendeknek megfelelő szabályokat alkotott, az akkreditált intézményekben a minőségirányítás kötelező elemmé vált, a képzésben résztvevők védelmét több szabály is biztosította.

Az OSAP adatai szerint 2001 és 2010 közötti éveket a felnőttképzés számszerű mutatóinak dinamikus növekedése jellemezte. 2007-re már közel háromszor annyi ember vett részt a felnőttképzésben, mint 1995-ben, 2010-ben pedig 652 587. 2011-ben több mint 720 000 fő iratkozott be valamilyen iskolarendszeren kívüli felnőttképzésbe, annak ellenére, hogy erre az időre a korábbi többcsatornás állami támogatási rendszer két csatornássá szűkült. A felnőtt-

képzési törvényben jelölt korábbi 4 forrás, illetve az ezekhez kapcsolódó öt forma közül megszűnt a normatív költségvetési támogatás, és a személyi jövedelemadó kedvezmény igénybevételének lehetősége.

A felnőttképzésben résztvevők számszerű növekedése és a szakképzési rendszer európai rendszerekkel adekvát átalakítása mögött 2004 után a finanszírozási források tekintetében természetesen erőteljesen érzékelhető az Európai Szociális Alap humán erőforrás fejlesztésre fordítható összegeinek megjelenése és növekedése is. Ezzel együtt napjainkig változatlan maradt az a tendencia, hogy finanszírozási sorrendet tekintve a munkáltatók messze az elsők, őket követik az egyének majd a közpénzekből bonyolított képzések.

Más kérdés, hogy a növekvő részvételi létszám az európai rangsorban mire elég, különös tekintettel arra, hogy 2012 óta csökkenő a létszám.

Már utaltam rá, hogy a pozitív hatásai mellett a törvény adta, fent felsorolt lehetőségek ellenére a magyar felnőttképzési rendszer a nemzetgazdasági, munkaadói, a minőségi és költséghatékonysági követelményeknek nem mindenben felelt meg, végrehajtása nem volt minden területen konzekvens, nem léptük meg a következő lépéseket, sőt szabályozás néhány minőségi követelménye fel is lazult. A kapu szélesre nyílt, de nem használtuk ki a teljes szélességét. Sem a munkaadók, sem a képzés tényleges és potenciális részt vevői nem lehettek maradéktalanul elégedettek.

A gazdaság oldaláról két markáns – a felnőttképzés felé címzett – elvárás fogalmazódott és fogalmazódik meg ma is:

- 1.) „Munkára kész” munkaerő álljon rendelkezésre a munkaadók igénye szerinti összetételben és időben, mely a kereslettel adekvát és a „kor elvárásainak” megfelelő szakképzettséggel és mentális kompetenciával rendelkezik.
- 2.) A nagyszámú alulképzett, tartósan munka nélkül lévő aktív korú munkaerő-állomány is kerüljön be a munka világába, a foglalkoztatottság még mindig alacsony szintje éppen a megfelelő képzés segítségével módosuljon felfelé.

A fenti elvárások oldaláról a minőségi, és hatékonysági követelmények közül a következőket tartom a legfontosabbaknak:

- A felnőttképző szervezet folyamatosan informálódjon a gazdaság, a potenciális hallgató igényeiről és tegyen meg mindent, hogy megfeleljen ezek elvárásainak.
- A képzésben résztvevőknek legyen lehetősége különböző, az érdeküknek megfelelő, átjárható formákban olyan hasznosítható ismereteket szerezni, amelyek a munkaerőpiacon irántuk megnyilvánuló szakmai és általános kompetencia területekkel adekvátak.
- Egyre többen legyenek a felnőttképzés révén a betöltött/betöltendő munkakörhöz szükséges szakmai általános, szociális és tanulási, kompetenciák birtokában, és ezt folyamatosan tartsák karban. Ez egyben azt is követeli, hogy azok, akiknek legnagyobb szükségük van erre, minél nagyobb számban legyenek részesei a munkaerőpiaci felnőttképzésnek.

Vajon így történt és történik a felnőttek képzésbe kerülése?

A kérdésre adandó válaszhoz az információkat az OSAP rendelkezésre álló statisztikai adatai és táblái, valamint a KSH hivatkozott felmérései szolgáltatták.³

³ A statisztikai adatgyűjtés sok területet érint a szakképzés vonatkozásában. A rendszer többszöri átalakításai ellenére sem képes azonban teljes és különösen nem a hatékonyság összetevőit érintő kérdésekben megfelelő adatokat szolgáltatni. Részletesen rámutat erre dr. Szép Zsófia „A szakképzés és felnőttképzés hatékonysága” c. kutatása.

A képzések jellegének 1995. és 2010. közötti áttekintése azt jelzi, hogy ebben az időközben magasan az OKJ-képzések dominálnak. Ez örvendetes tendencia, és ha az új OKJ szakmai és vizsga követelményeinek munkaköri igényekkel való egyezőségét, az OKJ szerkezetét nézzük, akkor mindenképpen pozitív tény. Erősíti ezt az is, hogy az adatok szerint az iskolarendszeren kívüli, munkaerőpiaci támogatott képzésekben döntően a hiányszakmák dominálnak. Ha az állami foglalkoztatási szolgálat adatait, jelentéseit vizsgáljuk, azt látjuk, hogy ebben az időszakban a sikeresen vizsgázók a képzések döntő többségében a hiány szakmákból kerültek a munkaerőpiacra. Meghatározóak tehát itt a munkaadók által hiányszakmaként jelzett képzések.

Az OSAP adatainak a sikeres vizsgázókra vonatkozó adatainak vizsgálatából azonban más következtetések is adódnak.

Azt is megállapíthatjuk, hogy a tanfolyamok száma szinte megegyezik a vizsgával végződő képzések számával.

A sikeresen vizsgázók között pl. a jelzett időszakban végig erőteljesen voltak jelen azok a szakirányok is, amelyek az állami foglalkoztatási szolgálat adatai alapján az adott időszakban nem tartoztak a keresett szakmák közé (kereskedelmi, marketing stb. szakmák). Ebben a tendenciában jelentősen közrejátszik az első szakma megszerzésének ingyenessége, ami önmagában helyes elven alapul. Érdeemes lenne azonban e területen is vizsgálni, hogy a képzők érdekeltségét hogyan tolhatnánk a keresett szakmák felé.

Ez arra enged következtetni, hogy a hátrányos helyzetűeket érintő tanfolyamok, amelyek az alap- és kritikus kompetenciák fejlesztését, foglalkoztathatóság növelését, a felzárkózást szolgálnák, nem találhatóak a statisztikában, következésképp a képzési kínálatban sem. Bár az adatgyűjtés és adattartalmak jelzett problémái miatt pontos következtetéseket nehéz levonni, de az, hogy a halmozottan hátrányos helyzetűek képzése, valamint a szakképesítést megalapozó szakmai alapképzés csak minimálisan vannak jelen a képzések jellege szerinti megoszlásban is, arra utal, hogy a halmozottan hátrányos helyzetűek képzése nem megfelelő számban, nem a munkanélkülieken és az inaktív népesség számarányainak megfelelő nagyságrendben folyik.

A jelzett időszakban az is megfigyelhető, hogy a szakmai továbbképzések az utolsó években egyre nagyobb arányt képviseltek, ami a gazdaság felnőttképzésben való erőteljesebb részvételét jelzi.

A képzések bonyolítóit, a képzők jellege szerinti megoszlás vizsgálata azt mutatja, hogy a képzések döntő többségét az elmúlt 20 évben a magánképzők (kft, rt.) valósították meg. A nem nyereség érdekeltsgű, vélhetően a minőségi követelményeket követő és előtérbe helyező központi költségvetési intézmények nagyságrenddel lemaradva folyamatosan a 3. helyen voltak, a képzőkhöz beiratkozott létszám szerinti rangsorban. Ha azt a tény is figyelembe vesszük, hogy Magyarországon 2001. óta az akkreditált, tehát minőségi követelményeket is teljesítő intézmények száma a nyilvántartott, felnőttképzést folytató cégeknek mindössze 15-12% át tette ki, akkor kétségeink támadnak a képzések minőségéről alkotott kép megbízhatóságát illetően. Természetesen nem jelenthetjük ki, hogy a nem akkreditált cégek biztosan nem megfelelő minőségben és a munkaerőpiaci igényeknek nem megfelelően képeztek, de az kimondható, hogy nem tudtuk megfelelően követni tevékenységüket, hiszen valószínűsíthető, hogy az adatot szolgáltató cégek többsége az akkreditáltak körébe tartozott.

A képzések formájának a jelzett időszakban történő áttekintése azt mutatja, hogy gyakorlatilag a csoportos, tehát a hagyományos formák uralják a képzéseket. Kisebb mértékű, a távoktatás a levelező, és az egyéni képzés felé történő elmozdulás csak a 2008–2012 években

figyelhető meg. A nonformális képzések 2008-ig a statisztikai adatokban meg sem jelennek azt követően is elenyészően minimális a számuk a kívánthoz képest.

Az OSAP statisztikai tábláiból a fenti néhány kiemelt, és messze nem teljes terület áttekintése azt jelzi, hogy a gazdaság igényeire, és a minőséggel kapcsolatban felvetett kérdésekre tehát csak részben adhatunk pozitív választ. A magyar felnőttképzés kínálati oldala, bár szabályozott és a képzések minőségének biztosítása felé ösztönöz, nem tudta biztosítani a képzések teljes körére vonatkozóan a minőségi követelmények garanciáit annak ellenére, hogy a hatályos törvény a képzők teljességére vonatkozott. Nem terjedtek el széles körben az atipikus képzési formák, ami többek között a hozzáférés esélyét is javíthatta volna. Az adatszolgáltatást nyújtók körében a minőség minden bizonnyal közelít az elvárásokhoz, az azon kívüli körben azonban ez nem biztosított.

A hatékonyságot az általam önkényesen kiemelt kérdések mellett természetesen számos más fontos, egymással összefüggő és egymás következményeként megjelenő tényező befolyásolja, mint pl. a magas elhelyezkedési arány, alacsony lemorzsolódás, a támogatott képzések költséghatékonysága, átláthatósága stb. A képzések teljes körére vonatkozóan ezek vizsgálatára nem állnak rendelkezésre adatok. A részvétel nagyságrendjének, hatékonyság-biztosításának alapvető elemei között is elsődleges szerepe van azonban annak, hogy a kínálat mennyire esik egybe a munkaerőpiac keresletével, képzésekhez nyújtott információ-szolgáltatások megfelelőek-e a képzésbe kerüléshez, képzésben maradáshoz, és a munkába kerüléshez mi motiválja a felnőtteket a tanulásra, milyen magas a részvételi arány, etikus-e a képzők piaci magatartása.

Láttuk, hogy az adatokból levonható következtetések a szabályozás színvonala ellenére vegyesek. Egyértelmű a következtetés tehát, hogy tovább kell lépni a kínálati oldalon és meg kell teremteni a keresleti oldal befolyásolásának lehetőségét.

Azzal, hogy a szakképzésben az utóbbi években a munkaadók érdekeit képviselő kamarák egyre nagyobb szerepet kapnak, a keresleti oldal jobban érvényesítheti elvárásait.

A keresleti oldal másik szereplője, a potenciális résztvevő azonban még mindig háttérben van:

- Nincs széleskörű felvilágosítás a tanulás fontosságáról, a felnőttképzési törvényben foglalt jogokról és lehetőségekről. Ennek következtében változatlanul erős az információs aszimmetria a „szolgáltatók/ képzők” és a „fogyasztók/ felnőttképzésben részt venni szándékozók között. Különösen igaz ez az egyébként is alulreprezentált hátrányos helyzetű rétegek esetében.
- Nincs ösztönzés a felnőttkori tanulásban való részvételre sem kommunikációs, sem pénzügyi oldalon, nem alkalmazunk olyan finanszírozási technikákat (képzési utalvány, adókedvezmény, egyéni képzési számla), és kommunikációs eszközöket, kampányokat mely növelhetné a részvételi arányt a felnőttkori képzésben.
- Nem megfelelő a tájékoztatási és megvalósítási kötelezettség a hatékony, és hozzáférést növelő tanulási formákat és az előzetes tudás mérését és beszámítását illetően.
- Nincs „fogyasztói”, felnőttképzési hallgatói érdekképviselet.

A felnőttképzés szabályozásának korszerűsítése, átalakítása napjainkban is folyik. A felnőttképzési tvr. 2013. évi módosítása, és az annak végrehajtását szabályozó rendeletek több olyan elemet tartalmaznak (képzők akkreditációja helyett egységes engedélyezés, egységes minőségügyi követelmények, az előzetes tudás mérésének értékelésének, és beszámításának kötelezővé tétele stb.), ami a fenti problémák kezelésére történő törekvésként értékelhető. A

problémák nagy részére azonban nem ad választ, esetenként fel is erősíti azt. Az a tény, hogy a törvény hatálya nem minden felnőttképzést végző szervezetre terjed ki, önmagában is aggályos, hiszen a képzők többsége nem vállalja az engedélyezéssel együtt járó kötelezettségeket, és a minimális feltételek hiányában is képzést indíthat. Ez pedig a kommunikációs aszimmetria miatt éppen azokat érintheti hátrányosan, akiknek legnagyobb szüksége lenne a jó minőségű képzésre.

A nyilvántartás eltörlése csak erősíti ezt a tendenciát. A képzési programokon keresztül engedélyezés, várhatóan a program szerinti szakosodáshoz vezet, a képzők többségének felnőttképzési curriculum készítésben való felkészültsége pedig minimum kérdésessé teszi a program végrehajtásának az engedélyezettel való egyezőségét. Nem kedvez az előírás a munkaadók számára sok esetben fontos gyors indítás követelményének és a dokumentum centrikusság csökkentésének sem.

A kamarák belső és külső szakértőire komoly a fejlesztést, és az ellenőrzést is magában foglaló feladatok hárulnak elsősorban az iskolarendszerű, de az iskolarendszeren kívüli képzésben is. Az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatják, hogy feltétlen szükség lenne a feladatok összetettségével és nagyságrendjével adekvát, megfelelően képzett és tapasztalt munkatársakkal megerősíteni a jelenlegi rendszert, és strukturálni azt.

A törvény módosítása óta eltelt idő még nem jogosít igazán arra, hogy komoly adatokkal alátámasztott konzekvenciákat vonjunk le, bár néhány tanulmány már megjelenése után elemezte a várható helyzetet. A felnőttképzésre és szabályozására vonatkozó korszerűsítés napjainkban is folyik számos jogszabály módosítását, kiegészítését tervezik. A gyorsan bekövetkező módosítások arra utalnak, hogy a jogszabályalkotók is érzékelik a problémákat, ami pozitív. A jogi stabilitás azonban a képző szervezetek munkájának, stratégiájának kialakításában rendkívül fontos eleme.

Reményeim szerint az általam felvetett kérdések, tendenciák is megoldásra kerülnek a szabályozásban.

- A felnőttképzési piac szereplői közötti szelekció, az engedélyezett és nem engedélyezett intézmények arányának megváltoztatása. A nem engedélyköteles képzések következetes ellenőrzése, legalább a minimális és kritikus követelményeknek a képzők teljes körére való kiterjesztése törvényi szinten.
- Szélesebb körű támogatás, tájékoztatás és ösztönzés révén nagyságrendekkel több képzés és résztvevő összességében, és különösen a halmozottan hátrányos helyzetűek körében.
- A hatékonyságot és hozzáférést növelő tanulási és szolgáltatási formák erősítése, ösztönzése.
- A túlbürokratizált, dokumentumközpontú végrehajtási rendeletek egyszerűsítése, hallgatóközpontúság előtérbe helyezése.
- Közvetlen társadalmi kontrollok beépítése: munkaadók és hallgatók részéről.
- Összehangolt, az eredményesség mérésére is alkalmas, kötelező felnőttképzési statisztikai rendszer kiépítése, a felnőttképzés egészére.

Magyarország közvetlenül a rendszerváltás utáni és az azt követő években is erős igent mondott a felnőttképzésre, kiépítette annak struktúráját, szabályait, követte az európai irányelveket. Olyan piaci modellt, és szabályrendszert hozott létre, mely magában rejtja a folyamatos fejlődés lehetőségét, ideje kiteljesíteni a lehetőséget.

Felhasznált irodalom

- A tudás alapú társadalom ÁFSZ Fejlesztési és Módszertani Intézet Bp. 2008.
- Adult and continuing education in Europe. Using public policy to secure a growth in skills. European commission 2013.
- Az Európai Unió és a felnőttképzés HEFOP 3.5.1. „Korszerű felnőttképzési módszerek kidolgozása és alkalmazása”. Bp., NSZFI, 2008. (Tanár-továbbképzési füzetek, 8. Sorozatszerk.: dr. Zachár László)
- Developing the adult learning sector. Workshop back ground prepared by FiBS, DIE Berlin 2012
- Farkas Éva dr.– Farkas Erika – Hangya Dóra – Kovács Anett – Kulcsár Nárcisz – Leszkó Hajnalka: Az akkreditált felnőttképzési intézmények működési jellemzői Kutatási jelentés. SZTE JGYPK Szeged, 2012.
- Farkas Éva dr.: A szak- és felnőttképzés gyakorlata. SZTE JGYPK Szeged, 2013.
- Farkas Éva dr: Az új törvényi szabályozás 2014
- Halmos Csaba és munkatársai: A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra (Kutatási záró tanulmány) NFI Bp. 2005.
- Központi Statisztikai Hivatal: Felnőttoktatás, felnőttképzés. Budapest, 2014.
- Molnárné Stadler Katalin, Králik Tibor Egységes minőségirányítás bevezetése. Tanulmány. TÁMOP 22.1.08/1 2008 002 BP 2009.
- Munkaerőpiaci Helyzetkép 2005-2010 Budapest, ÁFSZ
- Papp Péter: A felnőttképzés EU-konform fejlesztése céljából a felnőttképzés EU trendjeinek vizsgálata. Bp., Nemzeti Felnőttképzési Intézet, 2005.
- Polónyi István: A felnőttképzés finanszírozása. 9. Magyar Nemzeti és Nemzetközi Lifelong Learning Konferencia, Szegedi Tudományegyetem, 2013. április 18-19.
- Szép Zsófia : A szakképzés és a felnőttképzés hatékonysága. Kutatási tájékoztató. In Felnőttképzés 6. évf. 2008 2. sz.
- Szép Zsófia: A felnőttképzés hasznosulása a foglalkoztatásban (Kutatási záró tanulmány TÁMOP2.5.2prg FSZH) Bp. 2010

BARAKONYI ESZTER

A tiltástól a követelményig

Az Európai jogfejlődés főbb állomásai a hátrányos megkülönböztetéstől az egyenlő bánásmód követelményéig

Az esélyegyenlőség és a diszkrimináció problémája általánosan elismert, meghatározó jelentőségű kérdés korunk gondolkodásában. Az esélyegyenlőség biztosítása az Európai Unió egyik legfontosabb politikai célja. Az egyenlő esélyek biztosítására irányuló közösségi politika, változó tartalommal ugyan, de az európai integráció kezdete óta a Közösség napirendjén szerepel. A következőkben e folyamat legfontosabb állomásai következnek:

Az egyenlő bánásmód követelménye szerint senkit sem lehet tulajdonságai, vagy valamely csoporthoz való tartozása alapján diszkriminálni. Az egyenlő bánásmód elve azonos a diszkrimináció, azaz a hátrányos megkülönböztetés tilalmával. Alapszintere a nemek közötti diszkrimináció évezredek óta nem oldódik meg, s az Unió egyenlő bánásmód politikájában is fontos szerepet tölt be az integráció kezdetétől fogva.

Az Európai Gazdasági Közösség kezdetét jelentő *Római Szerződés* (1957) 119. cikke kimondja: „a nőknek és a férfiaknak egyenlő munkáért egyenlő bér jár”. Az alapításkor ez volt az egyenlő bánásmóddal kapcsolatban az egyetlen rendelkezés. Ennek háttérben kizárólag gazdasági érdekek húzódtak meg. A II. világháború után a gazdaság, a versenyképesség helyreállítása volt a cél. A közös piac megvalósítása érdekében szükség volt a női munkavállalók életszínvonalának javítására. A 119. cikk hagy némi kívánnivalót maga után. A diszkrimináció tilalma csak a munkabérré koncentrált a nők és férfiak közti megkülönböztetésben és ez is csak a tagállamok polgáira vonatkoztatva. Az egyenlő bánásmód ügyében egészen az 1970-es évek elejéig nem sok minden történt, a tagállamok nem vettek tudomást a 119. cikkelyről, és az a gyakorlatban nem valósult meg. A fordulatot *Gabrielle Defrenne* ügye¹, illetve

¹ A hölgy a belga Sabena légitársaság utaskísérőjeként dolgozott. Munkaszerződése szerint 17 év után 40. életévét betöltve nyugdíjba kényszerült. Az ügyben három ítélet született. Az első ügynél a Római Szerződés 119. cikkelyére hivatkozva kifogásolták, hogy Gabrielle Defrenne férfi kollegáinál kevesebb bérben részesült, ezért a nyugdíja is kevesebb. A nemzeti bíróság ítélete szerint a nyugdíj nem minősül munkabérnek, csak meghatározza azt, tehát nem valósul meg a hátrányos megkülönböztetés tilalma. A Defrenne II. (1976) esetben kártérítést követeltek a bérkülönbségből adódó nemek közti hátrányos megkülönböztetés alapján. Az Európai Közösségek Bíróságához fordult a belga munkaügyi bíróság a 119. cikkely alkalmazásával kapcsolatban. Az ítélet szerint a cikkely közvetlenül hatályos vertikálisan (állam és állampolgárok között) és horizontálisan (magánszemélyek, magáncégek között) is. A belga bíróságnak tehát alkalmaznia kell azt. A másik fontos momentum, hogy a Bíróság kimondta: a gazdasági célokon túl a 119. cikkely a Közösségek egyik alapja és fontos szociális célokat is betölt. A III. esetben két kérdés merült fel. Az elsónél az, hogy a nemek közti egyenlő bánásmód csak a bérekre vonatkozik, vagy kiterjed-e a foglalkoztatásra és a munkakörülményekre is. A második kérdés: létezik-e olyan jogszabály, mely megoldást ad a felvetésre. A Bíróság nemleges választ adott: nem alkalmazható a munkakörülményekre hivatkozó hátrányos megkülönböztetés. Hiába alapvető emberi jog a nemi diszkrimináció tilalma, de a munkakörülményekre vonatkoztatva nem létezett még akkoriban tiltó jogszabály. A Defrenne-ítéletek nagyot lendítettek az „egyenlő

az ahhoz kapcsolódó Európai Bírósági ítéletek hozták meg, rámutatva a hiányosságokra az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulása érdekében.

Az egyenlő bánásmód tágabb koncepcióját és az azt tükröző irányelveket lépésenként dolgozták ki, mely folyamat főbb állomásai a következők.

- **75/117/EGK irányelv:** az egyenlő munka egyenlő bérért elvének gyakorlati alkalmazhatóságának elősegítésére. Jelentősége az „egyenlő értékű munka” bevezetésében rejlik. Ez a fogalom tágabb az „egyenlő munka” fogalmánál. A tagállamokat kötelezi azon rendelkezések törlésére, melyek az egyenlő bér elvét sértik.
- **76/207/EGK irányelv:** a foglalkoztatást érintő minden kérdésre (munkához jutás, szakmai előmenetel, szakképzés és munkafeltételek területén is) kiterjesztették az egyenlő bánásmód követelményének elvét. Magában foglal minden munkavállalással kapcsolatos élethelyzetet, ahol jogi védelem szükségeltetik a diszkrimináció ellen.
- **79/7/EGK irányelv:** szociális biztonsági rendszerek tekintetében történő megvalósítás. Célja az egyenlő bánásmód elvének megfelelően, hogy semmilyen megkülönböztetés se történjen a nemek alapján a házassági és családi állapotra utalással a szociális biztonsági rendszerekhez jutás feltételeit, a járulékfizetési kötelezettséget, illetve a juttatások kiszámítását illetően.
- **86/613/EGK irányelv:** az önfoglalkoztatásban dolgozók számára terjesztették ki az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását. Ide tartoznak a mezőgazdaságban tevékenykedők és férfiak. Munkajogilag az önfoglalkoztatás nem volt egyértelmű és jogaik meghatározása is hiányzott. A családi vállalkozásokon belül a nők nem kapnak fix bért, így szociális biztonsági jogosultságaik legtöbbször tisztázatlanok maradtak. Ez főleg az anyasággal kapcsolatos ellátásoknál jelentett hátrányt.
- **92/85/EGK irányelv:** munkavédelmi irányelv, mely két újdonságot tartalmaz: anyaságnők kérdésében a terhes, kisgyermekes anyák munkakörnyezetére terjesztették ki az egyenlő bánásmód elvét; valamint a számukra történő többletjogok biztosítását.
- **96/34/EK irányelv:** szülői szerepvállalás segítése a gyermeknevelésben. Ezzel az irányelvvel az apák is előtérbe kerülnek. A munkavállalónak joga van családtagjainak gondozására azok megbetegedése vagy balesete esetén.
- **97/80/EK irányelv:** a jogsérelmet szenvedettek segítésére: a bizonyítási teher megfordul, immár a munkáltatót terheli. Így kényszerítik a munkaadót arra, hogy minden adatot, tényét és körülményt feltárjon a felelősség alóli mentesülés érdekében. Megjelenik a közvetett diszkrimináció fogalma és tilalma.
- **Nizzai Csúcs:** Európai Unió Alapjogi Kartája (2000)
- A Karta túlszárnyalta az Európai Unió eredeti tevékenységi körét az emberi jogok terén. Az Amszterdami Szerződéshez képest bővült a diszkrimináció fajtáinak köre a társadalmi eredeten, a genetikai adottságokon, a nyelven, a politikai vagy más véleményen, a nemzeti kisebbséghez való tartozáson, a tulajdonon és a születés szerint történő megkülönböztetésen.
- **2004/113/EK irányelv:** Nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáféréseinek, illetve azok értékesítése és nyújtása vonatkozásában történő végrehajtásáról szól. Olyan egyénekre vonatkozik, akik a nyilvánosság számára

munkáért egyenlő bér” jogi elven történő szűkítésen. A bővítések lassan, fokozatosan következtek be. Az ítéletek hatására szociális akcióprogramok készültek, s a további Európai Uniósi irányelvek többsége ehhez kapcsolódik.

hozzáférhető árukat vagy szolgáltatásokat nyújtanak, függetlenül attól, hogy az érintett egyén a köz- vagy magánszférához tartozik.

Az esélyegyenlőség kifejezésének megjelenése az Unió jogalkotásában

Az esélyegyenlőség fogalmának meghatározása elsősorban a hátrányos megkülönböztetés, azaz a diszkrimináció fogalmának meghatározásán keresztül adható meg. A diszkrimináció „olyan megközelítést jelent, mely ésszerűtlen különbségtételt vezet be az érintett alanyi jogok élvezetével összefüggésben. Ez a meghatározás három elemet rejt magában. Ezek a következők:

- 1.) a megközelítés negatív hatása az érintett személyre;
- 2.) ez a hatása különbségtételből ered;
- 3.) a különbségtétel ésszerűtlen, nem indokolható.”²

A fenti meghatározás alapján a fogalmi elemek középpontjában elsősorban az eltérő mérce alkalmazása az egyes csoportok vagy egyének tekintetében. Ez a megközelítés közvetlenül kapcsolatot mutat az egyes csoport vagy egyén tulajdonsága és az eltérő mérce alkalmazása tekintetében – ami azt jelenti, hogy a megkülönböztetés is direkt. Előfordul azonban, hogy ezt a közvetlen kapcsolatot nem tudjuk nyomon követni ám a megkülönböztetés eredményét tekintve mégis hátrányos lesz, mivel bár azonos mérce alkalmazására kerül sor, azonban nem azonos helyzetben lévő egyének vagy csoportok tekintetében. Ez az úgynevezett közvetett hátrányos megkülönböztetés.

Az itt vázolt definíciók alkalmazási területének kiterjedt lehetőségei alapján megállapíthatjuk, hogy „a diszkrimináció a modern társadalom legsúlyosabb problémája.”³ Egyének vagy csoportok között valamilyen ésszerűtlen okból különbséget tett különbségek hatása az, hogy ezzel a már meglévő kiszolgáltatottságot növekedik, és akár egzisztenciális ellehetetlenülést is okozhat. Evvel összefüggésben fontos különbséget tenni a diszkrimináció és a diszkriminálás fogalmi kifejezések között. Míg az utóbbi határozott, szándékolt tevékenységet feltételez, az előbbi utalhat csupán az eredményre: a hátrányos megkülönböztetés folyamatára vagy a kialakult helyzetre. Ez a jelenség tehát elsősorban társadalmi jelenség, és mint ilyen inkább szociológiai semmint jogi probléma, ugyanakkor leghatékonyabban jogi eszközökkel lehet és érdemes fellépni vele szemben

Az esélyegyenlőség fogalmi kategóriája a 80-as években jelent meg az egyenlő bánásmód kifejezés mellett. Ezt a két kifejezést azonban nem lehet egymás szinonimájaként használni, ugyanis az egyenlő bánásmód elve a diszkrimináció tilalmát jelenti, azaz egy negatív megközelítésre épül. Az esélyegyenlőség politikája azonban ennél lényegesen többet jelent, mivel mindazon jogi és nem jogi eszközöket magában foglalja, melyek azt a célt szolgálják, hogy a különböző társadalmi csoportok egyenlő eséllyel érvényesülhessenek, de legalábbis csökkenjen az őket érő hátrányok köre. E cél megvalósulásában kiemelkedő jelentőségűnek tekinthetőek a 2000-es évben meghozott EK Irányelvek, valamint az Amszterdami szerződés. Az alábbiakban ezen dokumentumok legfontosabb tartalmi elemeinek ismertetése következik.

² Gyulavári / Köncei: Európai szociális jog , 252.o.

³ Gyulavári / Köncei: Európai Unió szociális metszete , In.: Blahó(szerk.): Tanuljunk Európát!, 69.o.

Az Amszterdami szerződés 13. cikke

A Római Szerződés és az azt követően megalkotott irányelvek kizárólag a nők és a férfiak közötti diszkriminációt tiltották. Jelen tanulmányban ezen roppant részletes és az élet sok területét lefedő szabályozást nem vizsgáljuk, azonban leszögezzük, hogy a jelenlegi antidiszkriminációs jogalkotás előzményei és történetisége ezen alapokon, a nemek közötti esélyegyenlőség ideájának jogi szintre való emelésében gyökerezik.

Az Amszterdami Szerződés jelentősége tehát elsősorban abban keresendő, hogy általa nyilvánvalóvá vált, hogy fel kell lépni egységesen minden csoport védelme érdekében a diszkrimináció ellen. Ezt a komplex célt tükrözi a Szerződés azzal, hogy a 13. cikkelyben az antidiszkriminációs jogalkotási hatáskört a nemek kívül kiterjeszti a következő tulajdonságokkal rendelkező társadalmi csoportokra:

- faji vagy etnikai hovatartozás,
- vallás vagy meggyőződés,
- fogyatékoság,
- kor,
- szexuális irányultság.

E cikkely jelentőségét mutatja, hogy a Római Szerződés szövege is módosult, méghozzá azáltal, hogy a közösség céljai között megjelent a következő szövegezésű cikk: *„E szerződés egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül és a szerződés által a Közösségre átruházott hatáskörök keretein belül a Tanács, a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően egyhangúlag megfelelő intézkedéseket tehet a nemek, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére.”*

A 2000/43/EK Irányelv

A fenti, forradalmian új és már a Szerződésben, tehát a közösségi jogban alapvető szinten megjelenő rendelkezés alapján 2000-ben elfogadták az úgynevezett faji és a foglalkoztatási keretirányelvet. Az első jogszabály a 2000/43/EK irányelv, amely az egyenlő bánásmód elvének a faji és etnikai származástól független végrehajtásáról szól (race directive).⁴ A második pedig a 2000/78/EK irányelv, amelyet az Amszterdami Szerződés 13. cikke alapján 2000. év novemberében fogadott el a Tanács. Célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló diszkrimináció elleni küzdelem keretének kialakítása a foglalkoztatásban.

Ezen irányelvek elfogadása egyértelműen az egyenlő bánásmód elvének jövőre vonatkozó uniós irányvonalait mutatja meg, mivel megalkotásukkal az EU szakít azzal a koncepcióval, hogy az egyenlő bánásmód elvét kizárólag a férfiak és nők közötti különbségtétel megszüntetésére használja fel. A több évtizedes diszkriminációs jogalkotási tapasztalatok felhasználásával az EU egyéb területeken is felvállalja a harcot a hátrányos helyzetben lévők munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében.

A 2000/43/EK irányelv egyik jelentős újítása az, hogy személyi hatálya kiterjed a köz- és a magánszférára, illetve a köztisztviselőkre. Az irányelv tárgyi hatálya is sokkal szélesebb a nemek közötti diszkriminációs irányelveknél, hiszen az alábbi területekre terjed ki:

⁴ A Tanács 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról.

- a foglalkoztatáshoz, az önfoglalkoztatáshoz és a szakmához jutás feltételei, beleértve a kiválasztási szempontokat és a felvételi követelményeket, a tevékenység fajtájától függetlenül és a szakmai hierarchia valamennyi szintjén, a szakmai előrejutást is beleértve;
- a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és átképzés valamennyi fajtájához és szintjéhez való hozzájutás, beleértve a szakmai gyakorlatot;
- foglalkoztatási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátást és a bért;
- tagság és részvétel a munkavállalói, illetve munkáltatói szervezetekben vagy bármilyen szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos foglalkozáscsoporthoz tartoznak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott szolgáltatásokat;
- szociális védelem, beleértve a szociális biztonságot és az egészségügyi ellátást;
- szociális kedvezmények;
- oktatás;
- a köz számára elérhető és biztosított áruk és szolgáltatások igénybevétele, beleértve a lakhatást.

A 2000/78/EK Keretirányelv⁵

A 2000/78/EK keretirányelv a vallás, meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján és kizárólag a foglalkoztatással és a munkavállalással összefüggő alábbi kérdésekre vonatkozóan biztosítja az egyenlő bánásmódot:

- a foglalkoztatáshoz, önálló vállalkozáshoz és szakmához jutás feltételei, beleértve a kiválasztási szempontokat és a felvételi követelményeket, a tevékenység fajtájától függetlenül, a szakmai hierarchia valamennyi szintjén, a szakmai előrejutást is idesorolva;
- a pályaválasztási tanácsadás, szakképzés, szakmai továbbképzés és átképzés valamennyi fajtájához és szintjéhez való hozzájutás, beleértve a szakmai gyakorlatot;
- a foglalkoztatási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátást és a bért;
- a tagság és részvétel a munkavállalói, illetve munkáltatói szervezetekben vagy bármilyen szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos foglalkozási csoportba tartoznak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott juttatásokat. (Azonban a keretirányelv nem vonatkozik azokra a szociális biztonsági és védelmi rendszerekre, amelyek juttatásai nem felelnek meg a 141. cikk bérfogalmának, valamint az olyan állami juttatásra, amelynek célja a foglalkoztatáshoz való hozzájutás elősegítése vagy a foglalkoztatás fenntartása. Hatálya nem terjed ki továbbá a nyugdíjkorhatárra, illetve a családi állapotra és az ettől függő jövedelmekre vonatkozó nemzeti jogszabályokra sem.)

A két vizsgált irányelv jelentőségét tovább növeli, hogy azok személyi hatálya szintén új szemléletet tükröz, ugyanis mindkettő jogszabály hatálya kiterjed a harmadik országok polgáira is – ide nem értve az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tilalmát, a harmadik országok polgárainak beutazására és tartózkodására vonatkozó előírásokat, illetve e személyek foglalkoztatáshoz és szakmához való hozzájutását). Mindezekon túlmenően a két irányelv pontosan meghatározza mind a közvetlen, mind pedig a közvetett diszkrimináció fogalmát, valamint a felelősség alóli mentesülés szabályait.

A 2000/78 EK irányelv 7. cikke felhatalmazza a tagállamokat bizonyos pozitív diszkriminációs intézkedések alkalmazására. Ennek megfelelően az egyenlő bánásmód elve tehát nem

⁵ A Tanács 2000/78/EK keretirányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról

jelenthet akadályt a tagállamok számára arra vonatkozóan, hogy olyan különleges intézkedéseket fogadjanak el, amelyek a hátrányos megkülönböztetést megakadályozzák vagy kiegyenlítik. Az egyik ilyen lehetőséget maga az irányelv említi: a fogyatékkal élők tekintetében megnevezi azokat a területeket – munkahelyi egészség-és biztonságvédelem, munkahelyi beilleszkedés elősegítése –, amelyeken a tagállamok elfogadhatnak ilyen intézkedéseket.

Az irányelvek jogorvoslatról és a végrehajtásról szóló előírásai megegyeznek. Evvel összefüggésben mindkét jogszabály felsorolja az alábbi lehetőségeket:

- jogvédelem,
- bizonyítási teher megfordítása,
- viktimizáció/megtorlás tilalma,
- tájékoztatási kötelezettség,
- szociális párbeszéd,
- civil szervezetekkel folytatott párbeszéd.

A vizsgált irányelvek jelentőségét támasztja alá azon körülmény is, hogy azok mintegy előrevetítik azt a gondolatot miszerint az esélyegyenlőség az egyenlő bánásmód követelményénél lényegesen szélesebb értelmezést kíván.

A Szerződés 13. cikkelye jogalapot teremtett arra, hogy a nemi diszkrimináció mellett egyéb diszkriminációs okokat is az Unió közösségi jogi szinten szabályozzon.

Láthattuk az egyenlő bánásmód közösségi jogi jelentésének változását az 1957-es kezdet óta. A valóságban azonban sajnos a kívánt szemlélet még nem alakult ki teljes egészében, így például még nemek közötti esélyegyenlőség érvényesülése is nehézségekbe ütközik a tagállamokban, annak ellenére, hogy ez volt az első szabályozási terület. Ez megmutatkozik elsősorban a bérkülönbségekben, diszkriminatív álláshirdetésekből.

Az Unió kiemelkedő jogalkotási és intézményi feladatokat vállalt fel, hogy a tagállamokban és az európai intézményekben érvényre juttassa az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség közösségi elvét. Ennek eredményeképpen kialakult az fogalom-, és intézményrendszer mely az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését hivatott biztosítani a tagállamokban. Az uniós irányelvek (szemben az uniós rendeletekkel, amelyek hatályba lépésüket követően minden további cselekvés nélkül érvényesülnek a tagállamok nemzeti jogában) csupán az elérendő célt határozzák meg a tagállamok számára, így az, hogy az adott tagállam milyen eszközök igénybevétele mellett kívánja a célt teljesíteni, már a tagállamra van bízva. Ebből fakadóan az egyenlő bánásmód követelményének az egyes nemzeti jogban való megjelenése tagállamonként eltérő lehet, azonban annak alapelvei megegyeznek. A következőkben e fogalmi és intézményi elemek, illetve alapelvek áttekintése következik.

A tiltott magatartások köre

Jellemzően az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartások öt csoportját különböztethetjük meg, nevezetesen a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás tényállásait.

A *közvetlen hátrányos megkülönböztetés*nek minősül minden olyan magatartás, intézkedés, utasítás vagy gyakorlat illetve feltétel, amelynek eredményeképpen egy személy – vagy személyek csoportja, védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb elbánásban, mint más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport. E körben nincsen jelentősége annak, hogy a védett tulajdonság valós, vagy vélt tulajdonság.

A *közvetett hátrányos megkülönböztetés* fogalmi körébe azon magatartások tartoznak melyek során valamely látszólag semleges rendelkezés egyes személyeket vagy csoportokat aránytalanul hátrányos helyzetbe hoz, más velük összehasonlítható helyzetben lévő személyekhez vagy csoportokhoz képest. A közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmának a gyakorlatban való alkalmazása/felismerése talán a legnehezebben megvalósítható, így evvel összefüggésben érdemes megjegyezni, hogy annak során elegendő a kifogásolt intézkedés hatását vizsgálni, így nem szükséges annak vizsgálata, hogy a kifogásolt intézkedést meghozó személy szándéka hátrányos megkülönböztetésre irányult-e.

*Zaklatás*nak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, mely az érintett személy védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása e személlyel szemben egy ellenséges, megfélemlítő, vagy megalázó környezet kialakítása. A zaklatás fogalmi köre tehát messze meghaladja a szexuális tartalmú tényállások körét annak ellenére, hogy az e tényállási körbe tartozó esetek többségükben valamilyen szexuális zaklatást valósítanak meg. A szexuális zaklatás fogalmát a 2002/73/EK Irányelv a következőképpen határozza meg: „szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, mely szóbeli, nem szavakkal történő, vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő, vagy sértő környezetet teremt.

Mind a zaklatás, mind a szexuális zaklatás megvalósulhat egyszeri magatartással és folyamatosan is. Úgyszintén mindkét tényállás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással. Ez azt jelenti, hogy mivel a mulasztás passzív magatartásként értelmezendő, és mint ilyen jogellenesnek tekinthető, megállapítható a munkáltatói magatartás egyenlő bánásmód követelményébe ütközése például abban az esetben, hogy ha az alkalmazottak közötti zaklatás tényéről ugyan tudomást szerez, azonban nem tesz semmilyen intézkedést annak megakadályozása érdekében.

Ez a szemlélet meglehetősen kitágítja a foglalkoztató felelősségi körét, mivel nem csupán a saját magatartásáért tartozik felelni, hanem a vele munkaviszonyban álló többi munkavállaló esetleges jogsértő – az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartásáért is. E kockázat elkerülése, illetve minimalizálása érdekében a munkáltatónak érdemes néhány intézkedést foganatosítani, melyekkel a jövőre nézve a zaklatási tényállások megvalósulását. Ilyen intézkedés lehet különösen: belső szabályzat kialakítása, melynek célja a zaklatások megelőzése, és természetesen mely tartalmazza a szükséges tájékoztatásokat is a zaklatás fogalmával kapcsolatosan. Egy ilyen szabályzatban célszerű a sérelem kivizsgálásának módját, az ahhoz kapcsolódó eljárás rendjét, illetve az alkalmazandó szankciók körét is meghatározni.

Ilyen esetekben azonban nem beszélhetünk automatikus jogellenesség megállapításról, ugyanis a munkáltatói felelősség megállapítása során nem csak azt kell figyelembe venni, hogy milyen lépéseket tett meg a munkáltató a munkahelyi zaklatás megelőzése érdekében, hanem azt is, hogy tehetett volna-e más további lépéseket is a megelőzés kapcsán, feltéve, hogy az ilyen elmaradt lépések megtétele ésszerű és elvárható lett volna az adott körülmények között.

Jogellenes elkülönítés – más néven szegregáció azt jelenti, hogy valaki valamely védett tulajdonság alapján egyes személyeket vagy csoportokat másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít. A jogellenes elkülönítés fogalma tehát nem feltételezi automatikusan a kedvezőtlenebb bánásmód egyidejű megjelenését ebben az esetben ugyanis a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tényállása is megvalósul, és így ebben az esetben nem

lenne szükség e fogalmi elem kialakítására. Lényeges tehát, hogy önmagában az elkülönítésnek jogellenesnek lennie, és így abban az esetben, még ha a bánásmód legalább megközelítőleg azonos, az egyenlő bánásmód elve sérül az emberi méltóságot csorbító elkülönítés következtében. Mindezekből következik az is, hogy nem önmagában az elkülönítés fogja a jogellenesség alapját jelenti, hanem annak az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző jellege, és ebből következőleg létezhet jogos elkülönítés is.

Megtorlásnak (viktimizációnak) minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító, vagy az eljárásban közreműködő – például abban tanúskodó – személlyel szemben a kifogással vagy eljárással összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul, vagy azzal fenyeget. A jogsérelem fogalmát tehát tágan kell értelmezni, és ide kell érteni minden olyan magatartást intézkedést vagy feltételt, utasítást, mulasztást, vagy akár gyakorlatot is, mely sérti az emberi méltóságot, önkényes vagy rosszhiszemű. Abban az esetben is jogellenes lesz a magatartás, ha maga sérelem nem következik be. Ebből az következik, hogy már akkor is az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik az adott magatartás, ha az ilyen személlyel szemben a sérelem okozása csupán, mint fenyegetés jelenik meg. A jogsérelem hiánya tehát önmagában nem zárja ki a megtorlás megállapításának a lehetőségét.

A megtorlás ebből következően egy kapcsolódó tényállás, hiszen annak megállapításához mindig szükség van egy alap diszkriminációs tényállásra, ami minden esetben csak hátrányos megkülönböztetés miatti panasz, vagy annak megállapítására irányuló eljárás lehet. A megtorlás megítélése szempontjából ebből következően teljesen irreleváns, hogy az úgynevezett alap diszkriminációs panasz, illetve eljárás jogos, vagy eredményes volt-e, ugyanis amennyiben megállapítható az ok-okozati összefüggés az alap diszkrimináció miatti panasz, vagy eljárás és a megtorlás között az alapügy megítélésétől függetlenül megállapítható a megtorlás.

E jogintézmény jelentősége abban áll, hogy a hátrányos megkülönböztetés sértettjei sok esetben azért nem lépnek fel jogaik érvényesítése érdekében, mert félnek a jogsérelem okozójának esetleges megtorló intézkedéseitől. A munka világában különösen jellemező ez a fajta magatartás, hiszen ebben a kapcsolatban a munkavállaló függő, önállótlan helyzete miatt eleve kiszolgáltatott a munkáltatónak. A hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem azonban nem lehet teljes, illetve hatékony, ha a sérelmet szenvedett fél alappal tarthat a sérelem okozójának későbbi bosszújától. Természetesen mindez vonatkozik azokra a személyekre is, akik az adott ügyben bár nem szenvedtek el sérelmet, azonban az ügy megítélése szempontjából fontos információval bírnak.

Biztosítani kell tehát, hogy ezeknek a személyeknek nem kell hátránytól tartania akár panaszosként, akár tanúként vesznek részt az eljárásban. Ez a körülmény az alapja tehát az itt tárgyalt elvnek, nevezetesen annak az elvárásnak, hogy az ilyen személyekkel szembeni megtorlás is ugyanolyan tilalom és szankció alá essék, mint a többi egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartási forma. A megtorlással szembeni védelem olyan fontos eleme az antidiszkriminációs jognak, hogy egy Európai Bírósági ítélet szerint, hogy a megtorlással szembeni jogi védelmet a munkaviszony megszűnését követően is biztosítani kell a tagállamoknak.⁶ Összességében itt tehát egyfajta jogorvoslati szabállyal állunk szemben, mely akár

⁶ Érdemes kitérni az Európai Bíróságnak a Coote ügyben (C-185/97 Belinda Jane Coote v. Granada Hospitality Ltd. 1998. ECR I-5199) hozott döntésre e téma vizsgálata során. Az eljárás alapjául szolgáló ügy előzményeként

olyan személyeket is megillette, akik maguk védett tulajdonsággal nem rendelkeznek, és sérelem sem érte őket, de hátrányt szenvedhetnek azért, mert az egyenlő bánásmód követelményének a megsértése miatt kifogást emeltek, eljárást indítottak, vagy abban közreműködtek. Szintén fontos megjegyezni, hogy a megtorlás nem csupán természetes személyekkel szemben valósulhat meg, hanem akár jogi személyekkel szemben is.

A kimentési okok

A fentiekben meghatározott magatartási formák bármelyikének a megvalósulása tehát elméletileg az egyenlő bánásmód követelményének a sérelmét jelenti. Ez az állítás azonban nem igaz, és nem is lehet igaz, hiszen a védett tulajdonságok körének relatív határtalansága, illetve a tilos magatartási formák szintén nagyon tág meghatározása az ilyen megközelítés gyakorlati alkalmazhatóságát ellehetetlenítené. Mindazonáltal magának a szabályozásnak sem célja minden esetet diszkriminatívnek ítélni, hiszen elképzelhetőek olyan esetek, mely bár formálisan megfelelnek valamely eddig tárgyalt tilos magatartási formának, azonban a jogalkotó szándéka szerint mégsem minősülnek jogellenesnek. Az ilyen esetek megfelelő kezelésére szolgálnak az úgynevezett kimentési okok, melyek fennállása esetén az annak hatálya alá eső személy anélkül alkalmazhat különbségtételt, hogy az jogellenesnek minősülne.

Nem minősül az irányelv⁷ szerint jogellenesnek a különbségtétel, ha azt a munka természetéből fakadó valódi és döntő foglalkoztatási követelmény alapozza meg. Ezt az elvet lehet tehát úgynevezett általános kimentési okként elfogadni, azonban számos tagállam alkalmazza a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű ok kifejezést is mint általános kimentési okot. Fontos

a felperes munkavállaló pert kezdeményezett a munkáltatójával szemben azért, mert véleménye szerint a munkáltató a terhése miatt bocsátotta el az állásából. Az ügyben végül megállapodás született a felek között, és a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére került sor. Ezt követően a felperes munkaközvetítővel vette fel a kapcsolatot, azonban állítása szerint korábbi munkáltatója nem volt hajlandó a szükséges referenciákat megadni, amivel megnehezítette a felperes állásszerzését. A felperes ismét bírósághoz fordult egykori munkáltatójával szemben, azt állítva, hogy a referenciák megadásának megtagadása a munkáltató részéről egyfajta bosszú amiatt, hogy korábban diszkriminációra hivatkozva pert kezdeményezett ellene. A bíróság a felperes kártérítési igényét nem találta megalapozottnak, mivel a felperes által feltételezett viktimizációra (megtorlásra) az alperessel fennálló munkaviszonyának megszüntetését követően került sor. A bíróság értelmezése szerint a nemi diszkriminációról szóló törvény vonatkozó rendelkezésében foglalt tilalom pedig csupán azokra a megtorló intézkedésekre terjed ki, melyek hátrányos hatása a munkaviszony fennállása alatt jut érvényre. Coote asszony fellebbezett a döntéssel szemben. A fellebbviteli munkaügyi bíróság megállapította, hogy a nemi diszkriminációról szóló törvény vonatkozó rendelkezései alapján megvalósul a diszkrimináció akkor is, ha valakit azért részesítenek hátrányban mert a törvény alapján eljárást kezdeményezett. A másodfokon eljáró fellebbviteli bíróság szerint nem lehet kétséget kizáróan megállapítani, hogy a nemi diszkriminációról szóló törvény rendelkezései akkor is alkalmazhatók-e, ha a megtorló magatartás megvalósítása vagy annak káros hatásai a munkaviszony megszűnését követően következnek be, ezért e kérdésben az Európai Bírósághoz fordult. Az Európai Bíróság az ítéletében kiemelte, hogy az irányelv céljának megvalósulását veszélyeztetné a munkáltató megtorló intézkedéseivel szembeni megfelelő jogi védelem biztosításának a hiánya. Mindezek alapján nem található elfogadhatónak az Egyesült Királyság kormányának azon védekezését, hogy az irányelv hatálya nem terjed ki a munkaviszony megszűnését követően megvalósuló jogsértésekre. Az Európai Bíróság tehát az ügyben arra a következtetésre jutott, hogy az irányelv 6. cikkelyében biztosított bírói védelemhez való jog azokban az esetekben is megilleti a munkavállalót, amikor a munkaviszony megszűnését követően a volt munkáltató a kért referenciák kiadásának megtagadásával akadályozza a munkavállalót az álláskeresésben, megtorlásképpen amiért a munkavállaló ellene korábban eljárást indított az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt. Az ítélet alapján tehát egyértelmű, hogy az irányelv szerinti bírói védelem a munkaviszony megszűnését követően is fennáll.

⁷ A Tanács 2000/43/EK Irányelve a személyek közötti faji és etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról

azonban megjegyezni, hogy maga az irányelv ezt a fogalmat csupán a közvetett hátrányos megkülönböztetés kapcsán engedi alkalmazni.

A kimentési okok egy másik nagy csoportját jelentik az úgynevezett előnyben részesítési szabályok, amit a köznyelv gyakran pozitív diszkriminációnak is nevez. Ezekben az esetekben a megkülönböztetés azért nem tekinthető hátrányosnak – azaz jogellenesnek, mert az egy hátrározottan megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének a felszámolására irányul. Természetesen az ilyen intézkedés jogszerűsége mindig jogszabályi felhatalmazáson kell, hogy alapuljon.

A jogorvoslati rendszerrel szembeni általános követelmények az Európai Unióban

A diszkriminációval szembeni védelem biztosítása alapvető jelentőségű. Ebből következőleg nem elég egyszerűen meghatározni a védett tulajdonságok körét, illetve azokat a magatartási formákat, melyeket jogellenesnek kell tekinteni, de legalább ilyen fontos a megfelelő jogorvoslati rendszer kiépítése a sérelmet szenvedettek igényérvényesítésének biztosítására. A jogorvoslati rendszer jelent tehát egyrészt egy intézményrendszert, de jelenti azon szabályok körét is, amelyek konkrétan meghatározzák a jogérvényesítés menetét. Ez utóbbi természetesen tagállamonként eltérő eljárási rendet jelent, azonban feltétlenül hangsúlyozni kell a bizonyítási teher megfordítására⁸ vonatkozó szabály jelentőségét. Mint ahogy arra a fentiekben már utaltunk a bizonyítási teher megfordítása azt jelenti, hogy a diszkriminációval kapcsolatos eljárásokban nem a sérelmet szenvedett félnek kell bizonyítania a hátrányos megkülönböztetés tényét, hanem annak, aki a sértett fél állítása szerint diszkriminált kell kimentenie magát – vagyis bizonyítania, hogy a magatartása nem ütközött a hátrányos megkülönböztetés tilalmába. A bírósági eljárásokban ugyanis főszabály, hogy aki az eljárás megnyerése érdekében valamit állít az köteles bizonyítani az erre vonatkozó tényeket. A megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben azonban gyakorta rendkívül nehéz megszerezni az ügy bizonyításához szükséges bizonyítékokat. Ezt a problémát felismerve született meg a 97/80/EK Irányelv bizonyítási teher megfordítását kimondó szabálya.

A jogorvoslati rendszerrel szembeni közösségi jogi követelmények mai formában való létezése alapvetően a 2000/43/EK Irányelv megszületéséhez köthetőek, ugyanis ez az Irányelv mondta ki,⁹ hogy a tagállamok kötelesek létrehozni egy vagy több olyan testületet, amelynek feladata a faji vagy etnikai hovatartozástól független egyenlő bánásmód elvének megvalósítása. Ennek a testületnek a hatásköre kiterjed arra, hogy:

- a sértettek, a civil szervezetek vagy más jogi személyek jogainak sérelme nélkül, függetlenül támogassa a hátrányos megkülönböztetés áldozatát, hogy az panaszát érvényesíthesse,
- a diszkriminációval foglalkozó, független vizsgálatokat végezzen,
- független jelentéseket hozzon nyilvánosságra, és ajánlásokat tegyen a diszkriminációs eseteket érintő kérdésekkel kapcsolatban.

Az itt meghatározott céllal létrejövő intézmények hatékony működésének biztosítása érdekében az Európai Bizottság néhány ajánlást tett a rendszer kialakítására vonatkozóan.

⁸ 97/80/EK Irányelve a bizonyítási teher megfordításáról a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben.

⁹ A 2000/43/EK Irányelve a személyek közötti faji és etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról 13. cikkely.

Ezeket az ajánlásokat figyelembe véve alakult ki, az a mára már kiforrott elveken nyugvó jogorvoslati rendszer, amelynek alapelvei, és működési elvei tagállamokon belül egységesnek mondhatóak. A Bizottság főbb ajánlásai következők:

- Az egyes tagállamokban kialakítandó jogorvoslati rendszer lehetőleg a legmagasabb szintű jogszabályi alapokon nyugodjék, azaz annak alapja lehetőleg törvény legyen, mely pontosan meghatározza az intézmény feladat,- és hatáskörét. Szintén lényeges követelmény, hogy a tagállamok biztosítani kötelesek az ilyen célú intézmények anyagi függetlenségét, ebből kifolyólag a szervezet működéséhez szükséges forrásokat a tagállami éves költségvetésben tételesen kell biztosítani.
- Lényeges követelményként fogalmazza meg a Bizottság ajánlásában, hogy biztosítani kell a testület jogkörének kialakítása során, hogy az be tudjon kapcsolódni a jogalkotási folyamatba is, és ezáltal a testület munkája során kialakult tapasztalat és tudás beépülhessen a jogrendszerbe.
- A jogorvoslati lehetőség biztosítása olyan alapvető jelentőségű, hogy azt a lehető legszélesebb körben elérhetővé kell tenni, vagyis annak hatásköre valamennyi jogaiban sértett társadalmi csoportra kiterjedjen, mivel ez garantálja leginkább a jogrendszer koherenciáját és valamennyi jog érvényesülését.
- Szintén fontos és alapvető követelmény a bárki általi hozzáférést biztosító ingyenesség követelménye.
- Figyelemmel arra, hogy a diszkriminációs ügyekben a jogérvényesítésre sokszor a sértettek félelme, vagy szégyenérzete miatt nem kerül sor, e testület feladatai közé tartozik a társadalomban uralkodó állapotok lehető legszélesebbkörű feltárása rendszeres felmérések és kutatások által.

A közösségi jog érvényesülése a tagállamok nemzeti szabályozásában

Végezetül szükséges röviden tárgyalni annak a kérdését is, hogy az egyes tagállamok jogába hogyan épülnek be az itt tárgyalt alapelvek. Az irányelvek jogi természetüknél fogva sajátos jogforrási csoportokat alkotnak. Az Európai Közösséget létrehozó Szerződés (EKSZ) 249. cikkelye azokra vonatkozóan a következőképpen rendelkezik: „az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja”. Az irányelv tehát a Közösség hatáskörébe tartozó területeken úgy szolgálja a tagállamok jogrendszerének közelítését, és így a közösségi célok megvalósítását, hogy meghatároz egy szabályozási keretcélt, de azt nem írja elő, hogy e célt a tagállamok milyen jogalkotási eszközökkel és pontosan milyen tartalommal valósítsák meg. Az irányelvek tekintetében tehát a tagállamokat átültetési kötelezettség terheli, melyek határidejéről többnyire ma-
guk az irányelvek rendelkeznek záró rendelkezéseikben.¹⁰

¹⁰ A tagállamok az irányelvek átültetése céljából alkotott jogszabályaikban kötelesek feltüntetni, hogy az adott norma mely irányelv átültetését szolgálja. Az átültetés olyan, a közösségi jogból, közelebbről az alapszerződésből fakadó kötelezettség, amelynek megszegése esetére az alapszerződés különböző szankciókat irányoz elő. Az irányelvek átültetésének ellenőrzése az Európai Bizottság feladata. Amennyiben valamely tagállam a határidőre nem, vagy nem megfelelően ültet át egy irányelvet, úgynevezett szerződésesszegési eljárás indítható ellene. Az alapszerződés 226. cikke értelmében, ha a Bizottság megítélése szerint egy tagállam a szerződésből eredő valamely kötelezettségét nem teljesítette, az ügyről indokolással ellátott véleményt ad, miután az érintett államnak lehetőséget biztosított észrevételei megtételére.

Szintén az alapszerződés a 228. cikkelyében kimondja, hogy abban az esetben, ha az Európai Bíróság megállapítja, hogy ha valamely tagállam nem tesz eleget a Szerződésből fakadó kötelezettségének, úgy az köteles megtenni azon intézkedéseket, melyeket a Bíróság az ítéletében meghatároz. Ennek elmulasztása pedig szigorúbb szankciók¹¹ alkalmazását is lehetővé teszi.

A közösségi jog elsőbbségének elve,¹² illetve az irányelvek közvetlen hatálya¹³ – mely elv tulajdonképpen előfeltétele az előbb említett elsőbbségi elvnek – alapozza meg annak a lehetőségét, hogy az irányelv tagállami átültetésének esetleges hiánya, vagy éppenséggel nem megfelelő volta ne hozza hátrányos helyzetbe a tagállam polgárait, és az irányelvben meghatározott célok ilyen esetekben is megvalósulhassanak az adott tagállamban akár az egyéni jogérvényesítés által. Nehezíti azonban a közvetlen hatály érvényesülésének lehetőségét, hogy az irányelvek nem konkrét intézkedést, csupán elvi meghatározású célokat tartalmaznak, és ezáltal meglehetősen nagy szabadságot biztosítanak a nemzeti jogalkotásnak azok beépítése kapcsán. Ez a problémakör felveti a vertikális és a horizontális közvetlen hatály elhatárolásának igényét, vagyis annak a kérdését, hogy a nemzeti bíróságok előtti közvetlen jogérvényesítés csak az állami, illetve állami szervekkel szemben, vagy magánszemélyek egymás közti jogvitáiban is lehetséges-e. Az irányelvek közvetlen hatályosulásának kérdéskörében a kialakult, és egységes álláspont sokáig az volt, miszerint azok nem teljes egészükben, hanem csak annyiban hatályosulnak amennyiben az egyének jogait azok kellő pontossággal és egyértelműséggel határozzák meg. A későbbiekben az Európai Bíróság kiegészítette ezt a felfogását azzal az elvvel, hogy az irányelvek közvetlen hatálya csak akkor valósul meg, ha az átültetésükre megszabott határidő már eredménytelenül eltelt, vagy arra egyáltalán nem, vagy nem megfelelően került sor. A közvetlen hatályosulás kérdése azonban hosszú időn keresztül csupán az állammal, vagy az állami szervekkel szemben valósult meg.¹⁴

Az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés tekintetében azonban a Mangold-ügyben¹⁵ hozott ítélet számos tekintetben változást hozott a kialakult szemléletben. A Bíróság kimondta

¹¹ Ha az érintett tagállam a Bizottság által meghatározott határidőn belül nem teszi meg a Bíróság ítéletében foglaltak teljesítéséhez szükséges intézkedéseket, a Bizottság a Bírósághoz fordulhat. Egyúttal meghatározza az érintett tagállam által fizetendő átalányösszeg vagy kényszerítő bírság összegét, amelyet az adott körülmények között megfelelőnek ítél. Ha a Bíróság megállapítja, hogy az érintett tagállam nem tett eleget az ítéletében foglaltaknak, a tagállamot átalányösszeg vagy kényszerítő bírság fizetésére kötelezheti.

¹² A közösségi jog elsőbbségének elve szerint, ha a közösségi jog valamely normája és a tagállam nemzeti joga ellentétes, a bíróságok a közösségi jogba ütköző hazai jogszabály helyett a közösségi normát kötelesek alkalmazni.

¹³ A közvetlen hatály elve, azt jelenti, hogy a magánszemélyek a közösségi jogra nemzeti bíróságaik előtt közvetlenül hivatkozhatnak, és kérhetik, hogy a nemzeti bíróság döntését a közösségi jogra alapozza.

¹⁴ Ennek a felfogásnak az alapja az volt, hogy amennyiben az állam nem gondoskodik kellőképpen annak átültetéséről, és ezáltal a nemzeti jog nem harmonizált, akkor a magánszemélyek nem tehetők felelőssé az állam beültetési kötelezettségének megsértése miatt.

¹⁵ Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés jogszerű eseteinek megítélése kapcsán több ítélet is született, azonban mindezekig a Mangold-ügy keltette a legnagyobb visszhangot. Az ügy tényállása röviden a következő: Mangold úr 56 éves korában határozott időre szóló munkaszerződést kötött munkáltatójával Rüdiger Helm ügyvéddel. Az akkor hatályos nemzeti jog a határozott időre szóló munkaszerződések megkötését objektív igazoló feltételhez kötötte. Ennek megfelelően az ilyen szerződések legfeljebb két év időtartamra szólhatnak és ezen időszakon belül is legfeljebb háromszor hosszabbíthatóak meg. Nincsen szükség azonban az objektív igazoló körülmény meglétére, ha a munkaszerződés megkötésének időpontjában a munkavállaló 52. életévét betöltötte.¹⁵ Mangold úr álláspontja szerint ez a szabály, és e képpen az ő munkaszerződése ellentétes az irányelvvel. Rüdiger Helm álláspontja szerint az életkor szerinti megkülönböztetés célja az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci elhelyezkedésének elősegítése.

ugyanis ebben az ügyben, hogy: „Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével – amely a közösségi jog általános elve – kapcsolatos eljárásban eljáró bíróságnak a feladata – hatáskörének keretében – azon jogok védelme és teljes érvényesülésének biztosítása, amelyet a közösségi jog a magánszemélyek számára biztosít, eltekintve a nemzeti jog mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek ellentétesek azzal, továbbá abban az esetben is, ha a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78 tanácsi irányelvhez hasonlóan az ebből az általános elvből eredő irányelv átültetésének határideje még nem járt le.”¹⁶

A Mangold-ügy – bár az egyik legvitatottabb Európai Bírósági döntés – kapcsán a Bíróság tehát kimondta a diszkrimináció alapvető jelentőségét a közösségi jogban, és ezen túlmenően deklarálta annak közvetlen vertikális hatályosulását is, még abban az esetben is, ha a tagállamra irányadó beültetési határidő még nem telt el. A Bíróság tehát nem az irányelv közvetlen hatályát mondta ki ezzel, hanem az alapelv (vagyis a diszkrimináció tilalma) konkretizálását és közvetlen hatályosulását.

Ebben az ügyben a Bíróságnak a következő kérdésekre kellett választ adnia:

Az 1999/70/EK Irányelv a határozott ideig tartó munkaviszonyokról megengedi-e bizonyos munkavállalói csoport tekintetében olyan korhatár megállapítását, mely felett korlátozás nélkül lehet határozott ideig tartó munkaszerződéseket kötni. További kérdés, hogy amennyiben ez nem ellentétes a hivatkozott Irányelvvel, jogszerű volt-e, és nem ütközik-e a 2000/78/EK Irányelv életkor szerinti hátrányos megkülönböztetést tiltó cikkelyébe, az eredetileg 60. évben meghatározott korhatár 58., majd 52. évre csökkentése.

A határozott idejű munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 8.§ 3. pontja viszont úgy rendelkezik, hogy a megállapodás végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére. A német kormány ezzel összefüggésben előadta, hogy az életkori határ leszállítása bár valóban az általános védelmi szint csökkenését eredményezte, azonban az érintett munkavállalókat kárpótolták a bevezetett szociális biztonsági intézkedések.¹⁵ A Bíróság azonban ezt az érvelést nem fogadta el, és arra a következtetésre jutott, hogy bár önmagában a korhatár csökkentése mely felett korlátozás nélkül lehet határozott idejű munkaszerződést kötni önmagában nem ellentétes a keretmegállapodás 8.§ 3. pontjával, azonban azt is vizsgálni kell, hogy a cél eléréséhez alkalmazott eszközök szükségesek és megfelelőek voltak-e.¹⁵ Az eszközök megfelelőségének vizsgálata után a Bíróság viszont arra az álláspontra jutott miszerint azok meghaladják azt a szintet, mely szükséges és megfelelő a kitűzött cél eléréshez. Kifejtette miszerint

„...az alapeljárásban érintetthez hasonló nemzeti szabályozás alkalmazása ahhoz vezet, hogy minden 52. életévét betöltött munkavállalónak – arra vonatkozó különbségtétel nélkül, hogy a szerződés megkötése előtt munkanélküli volt-e, és ha igen, mennyi ideig – azon életkorig, amikor öregségi nyugdíjra való jogosultságát érvényesítheti, korlátlan alkalommal meghosszabbítható, határozott ideig tartó munkaszerződés kínálható fel. A munkavállalók e nagy, kizárólag életkor alapján meghatározott csoportja azzal a kockázattal szembesül, hogy szakmai előmenetelük egy jelentős részében nem részesülhetnek a munkahely stabilitásának előnyeiből, amely fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, amint az a keretszerződésből is következik...”

¹⁶ C-144/04 Wener Mangold kontra Rüdiger Helm 4.) pont

MALATYINSZKI SZILÁRD

A menedzsment és az értékek¹

Az érdekelvű világ egyik nagy kérdése az értékek helyzete, alakulása. A tudásmenedzsment egyik feladata az értékek megőrzése, továbbadása. Az érték, mint társadalmi jelenség magyarázata szempontjából nézve számunkra különösen azok a felfogások érdemelnek figyelmet, amelyek nem az egyéni belüli folyamatokra, és nem is csupán a személyes tulajdonságok feltérképezésére, hanem az egyén és környezete közötti összefüggésekre összpontosítanak. A megközelítésekben a diszpozicionális megközelítésre, az interakcionista elméletre és a kognitív tanulásméletekre támaszkodhatunk. A szervezeti értékrendben több értéket különböztünk meg, amelyek egyediek (is), de együttesen befolyásolják a szervezet működését. A pszichológiában és a szociológiában általánosan elfogadott, hogy a személyiség értékrendszere alapvetően az egyén életútja során alakul ki. Az emberi szervezet veleszületett sajátosságai nagyrészt többértelmű adottságok, amelyek viszonylag tág lehetőségeket nyújtanak a környezeti befolyások érvényesülésének az értékrend formálásában. A személy értékrendszere a tevékenység folyamatában alakul és fejlődik. A személyiség tehát egy adott időpontot nézve meghatározója is, de életútját tekintve eredménye is a tevékenységnek és az értékrend alapján megjelenő cselekvéseknek. A személyiség az egyén életútja folyamán formálódik, részben az adottságok, de alapvetően a környezeti tényezők által meghatározottan. A személyiség alakulására a leglényegesebb hatással a személyközi kölcsönhatások révén közvetített kultúra van.

Szervezeti kultúra és értékek

A szervezeti kultúra azonban az értékekből épül fel. Melyek ezek az értékek?

1. *A munkakörrel vagy a szervezettel való azonosulás*: a szervezet egészével vagy a szakmával, a szűkebb szakterülettel azonosulás ténye.
2. *Egyén- vagy csoportközpontúság* (individualizmus-kollektívizmus): mennyire helyezik az egyéni célokat a csoport elé és szervezik egyénileg a munkát, vagy az egyéni célok a csoportcélok alá rendelő, és a munka is csoportokba szervezett.
3. *Humán orientáció* (feladat – kapcsolat): milyen mértékben veszi fontolóra a vezető/vezetés a szervezeti feladatok megoldásának emberekre gyakorolt következményeit.
4. *Belső függés – függetlenség*: mennyire elfogadott az egyes szervezeti egységek önálló, független fellépése és cselekvése, avagy mennyire elvárt a koordinált cselekvés.
5. *Erős vagy gyenge kontroll*: mennyire kontrollálja a szervezet a tagjainak viselkedését előírásokkal, szabályokkal, közvetlen felügyelettel.
6. *Kockázatvállalás – kockázatkerülés* (bizonytalanság tűrése, illetve kerülése): mennyire elvárt a munkatársaktól az innovatív, kockázatkereső, rámenős magatartás.
7. *Teljesítményorientáció*: a szervezeti jutalmak mennyire teljesítményhez kötöttek, illetve mennyiben múlnak más tényezőkön (pl.: szenioritás, protekció, nem teljesítményhez kötött egyéb tényező).

¹ Részlet Malatyinszki Szilárd (2014) Kezében az életed. Kézirat. Békéscsaba. c művéből (kiadás alatt).

8. *Konfliktustűrés – konfliktuskerülés*: milyen mértékben nyilváníthatók ki nyilvánosan a konfliktusok és a kritikák.

9. *Cél (eredmény) – eszköz (folyamat) orientáció*: mennyire koncentrálnak a vezetés a végső eredményre, vagy inkább az eredményhez vezető folyamatokra, technikákra fordítják figyelmet.

10. *Nyílt rendszer (külső) – zárt rendszer (belső) orientáltság*: mennyire követi és válaszolja meg a szervezet a külső környezet változásait, vagy csak saját belső működésére koncentrálnak.

11. *Rövid /hosszú távú időorientáció*: azt mutatja, hogy a szervezet rövid vagy hosszú távra tekint előre, milyen időhorizonton tervezi jövőjét.

Az értékről röviden

Az érték köznapi fogalomként is funkcionál. Az olyan kifejezés, mint az értékmegőrzés, azt sugallja, hogy a mindennapokban is súlya van ennek a fogalomnak. A vezetői/tanácsadási munkában is fontos megegyezni az érték fogalmának tartalmi összetevőiben. Fontos hangsúlyozni az érték absztrakt voltát, amely konkrétumokban is megjelenik. Az érték szerepe a szervezetekben a munkával kapcsolatban sokszor célként is megjelenhet, ezért egyszerű formában kell definiálnunk. Az ajánlott meghatározás: *az érték olyan tulajdonságunk, amely alapján a környezet tárgyai, helyzetei közül kiválasztja a magunk számára fontos dolgokat².*

A kognitív érték

Az egyének rendszeresen értékelik a különböző természetű tényezőket abból a szempontból, hogy mennyiben képezik számukra a szükségletkielégítés összetevőit. Az értékelés legáltalánosabb kognitív mintáiként szolgálnak az úgynevezett értékek. A legáltalánosabb értelemben „Az értékek viszonylag általános és tartós ismertető jegyek az értékeléshez.” A széles körben elfogadott felfogás szerint azonban nem nevezünk minden kognitív mintát értéknek, amely az értékelés alapjául szolgálhat. Az érték az értékelés olyan általános mintája, amelyben tükröződik az értékelés tárgyának más személyekre vonatkozó – tágabb értelemben vett társadalmi, szervezeti – jelentősége is. Az értékek egyaránt képezhetnek motívumokat, és alkotórészeit képezhetik a kultúrának. Itt az értékekre, mint kognitív motívumokra helyezük a hangsúlyt.

A tágabban értelmezett értékekben belül lényegesen különböznek egymástól a személyes értéknek és az instrumentális értékek, ahogyan azt majd később látjuk.

Az egyének gyakran értelmezik cselekvéseiket az értékek köznapi fogalmaiban, s értékeik hosszú távon részben saját cselekvéseik értékeléséből és értelmezéséből kristályosodnak ki. A kognitív értékek másik forrását a kultúra képezi, amely nagyrészt meghatározza, hogy a különböző létezőket hogyan kell megjeleníteni és értékelni. Az egyének adott köre által osztott kulturális értékeket az egyes egyének főleg tanulás révén sajátítják el. A kognitív értékek harmadik forrását olyan kognitív struktúrák képezik, mint az adott egyén által megfigyelt jelenségek mintázata, gyakorisága, állandósága, következetessége vagy ellentmondásossága.

Az értékek motiválhatják az egyének cselekvéseit tudatosan az elvárásokon, célokon, beállítottságokon keresztül, de tudatosulás nélkül is. Azonban az értékekre az egyének gyakran csak cselekvéseik elfogadhatónak tartott indoklásaként hivatkoznak. Eközben esetleg maguk is úgy érzik, hogy bizonyos értékeket követnek, de cselekvéseik indoklásai gyakran csak racionalizációk, a cselekvéseik elfogadhatónak vagy hasznosnak tartott értelmezései. A vezető az

² Szilágyi Klára (2008): Módszertani gyűjtemény, Kollégium Kft, Budapest. 161-162 .

egyének értékeit oly módon térképezheti fel, hogy a/megkérjük őket, számoljanak be saját értékeikről, vagy b/ megfigyelhető cselekvéseikből következtetünk a cselekvéseket feltételezhetően motiváló értékekre. Az előbbi eljárást módszeresen alkalmazó értékutatások által feltárt értékekből általában kevéssé következtethetünk az adott egyének várható magatartására. Az utóbbi eljárásnak főleg az a hiányossága, hogy ha eleve feltételezzük, hogy az adott cselekvéseket értékek motiválják, nagyrészt a valóságban nem létező, vagy az adott cselekvéseket jelentősen nem motiváló értékekre következtethetünk.

A személyes érték

A *személyes érték* a szükséglet általános tárgyának olyan tudatosulása, amelyben egyaránt tükröződik a szükséglet általános tárgyának az adott egyénre és az egyének meghatározott körére vonatkozó pozitív jelentősége.

A személyes értékeként tehát a szükségletek tárgyai tükröződhetnek, az ilyen értékek az egyének személyes motívumait képezik. A szükségletek az emberek közötti kölcsönhatásokban elismert kielégítési módokhoz kapcsolódva válnak személyes értékké, illetve fordítva, az értékjellegű szükségletek a személyközi elvárások és megerősítések hatására alakulnak ki. A szükségletek, illetve a szükségletek általános tárgyai nem feltétlenül jelennek meg értékeként. Személyes értékké általában azok a szükségletek válnak, amelyek kielégítési módjai személyközileg jelentősek.

Ha az egyén a mások által elismert, megerősített cselekvést kezdetben csupán a szükségletkielégítés eszközeként gyakorolja, az adott cselekvésmód idővel önmagában is az egyén belső lelki egyensúlyának tényezőjévé válhat, azaz az adott cselekvési módra is szükséglet irányulhat. Ebben az esetben tehát előbb van a mások által közölt érték, amely viszont még nem érték az egyén számára, s értéké csak annyiban válik, amennyiben az adott cselekvésmód a szükségletekben is megalapozódik.

A személyes értékek eleve beágyazódnak az egyének szükségleteibe, és ezáltal személyiségébe. Következésképpen csak az egyének személyiségének változásával, tehát hosszú távon változhatnak. A személyes értékek a személyiség alakulása során alakulnak ki, és kialakulásuk után már nehezen változnak, és tulajdonképpen függetlenné válnak a mindenkori körülményektől. A személyes értékek természetüket tekintve felfogásunk szerint is olyanok, amilyeneknek a tágabb értékfelfogások az értékeket általában tekintik.

Az instrumentális értékek a személyes értékektől lényegesen különböző természetűek, elvileg olyan kognitív motívumok, amelyek a környezethez való racionális alkalmazkodást szolgálják.

Az instrumentális érték

Az *instrumentális érték* a szükségletkielégítés eszközének vagy pozitív feltételének általánosított tudati tükröződése, mint az adott körülmények között legmegfelelőbbnek tartott állapot, képesség vagy viselkedésmód mintája.

Az instrumentális értékek tudatosítása révén az egyének arra a kérdésre keresik a választ, hogy általában milyen dolgokat és állapotokat kell elérni, milyen képességekkel kell rendelkezni, hogyan kell viselkedni ahhoz, hogy hosszú távon a legjobban szolgálják a szükségletkielégítés előfeltételeinek a megteremtését, illetve érdekeik érvényesítését.

Az instrumentális értékek a szükségletkielégítés olyan eszközeire és pozitív feltételeire vonatkoznak, amelyek általános jelentőségűek, és amelyek a mindennapi tapasztalatok szerint tartósan bizonyulnak. Az instrumentális értékek a szükségletkielégítés eszközei és feltételei

közötti eligazodást és eligazítást szolgálják azáltal, hogy kiemelik a legáltalánosabb és legjelentősebb eszközöket és pozitív feltételeket. Lehet instrumentális érték például a méltányos bánásmód, az összetartás, a megbízhatóság, a szavahihetőség, a szakszerűség, a szakmai tudás, a kreativitás, de lehet az álszenteskedés, a képmutatás, a felületesség, vagy a szakmai nagyvonalúság is.

Fentebb láttuk, hogy a személyes értékek eleve beágyazódnak az egyének szükségleteibe, és ezáltal személyiségébe. Az instrumentális értékek viszont nem személyes motívumok, hanem instrumentális motívumok. Az instrumentális értékeket az egyének nem személyiségük eleve motivációs összetevőibe építve sajátítják el, hanem olyan ismeretekként, amelyek bizonyos körülmények között válhatnak instrumentális motívumokká.

A félreértések elkerülése végett kiemelten is hangsúlyozzuk a kognitív értékek két fajtája közötti lényeges különbséget.

A személyes értékek a személyiségbe, illetve a személyiség szükségleteibe ágyazottak, a személyiség formálódása során alakulnak ki, és a cselekvések személyes motívumait képezik. Az instrumentális értékek csak ismeretszerű tudattartalmak, a cselekvések instrumentális motívumait képezik, illetve támasztják alá, hosszú távon szolgálják az eligazodást, és a konkrét cselekvések esetében az egyének esetlegesen veszik azokat figyelembe.

Egy adott egyén esetében a személyes és az instrumentális értékek kifejezetten ellent is mondhatnak egymásnak. Lehet valaki számára személyes érték az őszinteség, de instrumentális értéként tarthatja magát ahhoz, hogy „mondj igazat, és betörök a fejed”. Vagy lehet valaki számára személyes érték a személyes önállóság, és instrumentális érték a feltétlen alázat a feljebbvalókkal szemben.

A személyes és az instrumentális értékek között azonban a valóságban nincs éles határ, részben áthatják egymást. Mivel az egyének bizonyos körében személyközi elismerés és megerősítés kapcsolódik az instrumentális értékekhez is, ezek az értékek hosszú távon beágyazódhatnak az egyének személyiségébe.

A valóságban a cselekvések személyes és instrumentális motívumai közötti áthatások az érzelmekkel együtt főleg az értékek révén valósulnak meg. Ha azonban tágabban értelmezzük az érték általános fogalmát, elméletileg különbséget kell tennünk a személyes és az instrumentális értékek között ahhoz, hogy elkerüljük azokat a zavarokat és ellentmondásokat, amelyek a tágabb – és a szóban forgó szempontból differenciálatlan – értékfelfogásban rejlenek. Bizonytalanságra és ellentmondásosságra vezet általában értékekről beszélni olyan értelemben, hogy valójában értékeknek tekintjük az instrumentális értékeket is, elvileg viszont olyan tulajdonságokat tulajdonítunk általában az értékeknek, amelyek valójában csak a személyes értékekre jellemzőek.

Az értékek tudatosítása

Az értékkel kapcsolatos tudatosítás kétféle módon valósulhat meg:

- 1.) *értékközvetítéssel*: melynek legcélravezetőbb módja a példamutatás. Azt kell elősegítenie, hogy a példakövető végül meghatározott világgéppel és értékrenddel rendelkezzen.
- 2.) *értékkeltárással*: ami elősegíti az értékrendszer tudatosodását, az adott helyzetben rejlő ellentmondásokkal való szembenézés képességét, fejlesztését. Ilyen lehetőségek:
 - autonómia: az önállóság fokozása,
 - identitás: az öndefiníció kialakítása,
 - értékpreferencia: a munkához kapcsolódó legfontosabb értékek meghatározása.

A példakövető egyéni fejlődésének változását 3 szakaszban követhetjük: 1/ a megismerő, 2/ a fejlesztő és 3/ szintetizáló szakaszokban. Az értékfeltárás a fejlesztés szakaszában kap szerepet: domináns az értékalapú megközelítés, hiszen a példakövetőnek a választott cél érdekében le kell mondania bizonyos tevékenységekről, döntenie kell az érdeklődési irányhoz kapcsolódó tanulási folyamatról, vállalnia kell olyan tevékenységet, amely meghatározott magatartási és szokásrendszert követel meg³.

Értékkutatás

Az értékek, mint az egyéni viselkedést irányító életelvek hozzáférhetővé válnak, ha gondolkodás által megfogalmazódnak. Megragadásukhoz azonban olyan kutatási módszerre van szükség, amely a válaszadót szemléletének alapos átgondolására, önreflexióra készíti. Ebben ma a különböző célú vizsgálatok sokaságával találkozunk – az európai értékek, a gazdasági és politikai, vallási és családi értékek szerepelnek a kutatók listáin.

Normál körülmények között cselekvésünk rutinizált, s gyakran nem is tudjuk megjelölni azt a normatív keretet, ami cselekedeteinket szervezi. Amikor azonban változóban van a társadalmi struktúra, kialakulnak olyan válsághelyzetek, amikor a bourdieu-i értelemben vett habitus nem biztosítja a kellő hatékonyságot, a normák fellazulásával párhuzamosan felszínre kerülnek, explicitté válnak az azok alapjául szolgáló értékek. Így az értékek a társadalmi változás hatótényezőivé válnak, majd később ismét a névtelenségbe süllyednek. Bourdieu-nél⁴ a habitus adja meg a cselekvési stratégiák alapvonalait. A habitust, amely tartós beállítottságok, diszpozíciók rendszere, egy adott típusú környezetet (pl. egy osztályhelyzetre jellemző anyagi létfeltételeket) alkotó struktúrák termelik ki.

A habitus beépül a személyiség egészébe, és annál kötöttebben határozza meg a cselekedeteket, mennél inkább természetesennek tűnnek azok. Nem azonos a szokással, mert képessé kell tennie az objektív körülményekhez való alkalmazkodásra, új helyzetekre való reagálásra is. A különböző értékek nem egyformán fontosak az emberek életében, vannak közöttük nagyon fontosak és vannak jelentéktelenek, tehát elvileg fontosság szerint sorba rendezhetők, rangsorba állíthatók. Az értékek egyéni szinten kialakult rangsorát nevezzük érték-preferenciának. Az értékrend fogalom is az értékek struktúrájára utal, de nem azonos az érték-preferenciával. Egyrészt nem csupán egy sorrendiséget, hanem a különböző értékek együtt járásában megmutatkozó mintázatokat is figyelembe veszi, másrészt nem csupán egyénekre, hanem társadalmi csoportokra vonatkozóan is értelmezhető. Egy társadalomban különböző értékrendek élnek egymás mellett, ezeket együttesen szokták értékrendszernek nevezni⁵. Mai értékrendünk⁶ többoldalú, közösségi és egyéni kapcsolatai sokrétűek, amelyek tartós elemeit megtartani, érvényesíteni felelős kötelezettség.

³ Szilágyi Klára (2007): Munka-pályatanácsadás mint professzió, Kollégium Kft, Budapest.

⁴ Bourdieu, Pierre (2002) A gyakorlati észjárás: a társadalmi cselekvés elméletéről. Napvilág, Budapest.

⁵ Andorka Rudolf (1997): Bevezetés a szociológiába. Osiris Kiadó, Budapest.

⁶ Tóth Zoltán József (2013) Az Alaptörvény szellemisége: a Nemzeti hitvallás értékei, a jogfolytonosság és az Alapvetés. Polgári Szemle. 9. évf.3-6. sz.

SZABÓ LÁSZLÓ

Az emberi erőforrás értéke

A génvizsgálat, mint egészségügyi prevenció

Az emberi tényező fontos elem a stratégiai kezdeményezésekben, a versenyelőny megszerzésében és megtartásában. A tudás, a tapasztalat, a szakismeret a tőke egyik formája, a szervezeti vagyoni része, szervezeti stratégiai erőforrás. Fejlesztése, működtetése költséges és jelentős befektetéseket igényel mind a személy, mind a szervezet részéről. Az Európai Unióban az igazán fontos értékek és specialitások között mindenekelőtt az emberi erőforrás minősége az első. Ez a minőség többrétegű, nemcsak a tudás, képességek, hanem a megfelelő egészségi állapot is feltétele a hatékonyan működő emberi erőforrásoknak. Ez minden korszakban, államban kitüntetett figyelmet kap és a kormányzati politikában is jelen van. Egyfelől elengedhetetlen, hogy a gazdasági növekedés növelje a munkaerő iránti keresletet, új munkahelyeket hozzon létre, ezáltal bővítve a foglalkoztatást, másfelől a gazdaság tartós növekedésének feltétele, hogy többen dolgozzanak, és az emberi erőforrásainkban rejlő tartalékokra építve javuljon az ország versenyképessége.

A fogyasztói-szolgáltató társadalom jelentősen növeli az emberi erőforrások szerepét a természeti erőforrásokkal szemben. Egy vállalatban, illetve szervezeten belül négy erőforrással kell számolnia a vezetésnek:

- a pénzügyi eszközökkel,
- a piaccal,
- a termelési (gyártási) módszerekkel és
- az emberi erőforrásokkal.

Ma a vállalat sikeressége szempontjából az emberi erőforrások legalább olyan fontosak, mint a másik három tényező. A siker kulcsa tehát „az emberi tényező”. A munkaerő speciális sajátosságai, jellegzetességei miatt nem hasonlítható egyetlen más olyan termelési erőforráshoz sem, mint a pénz, termelési eszköz, energia vagy információ. Az emberi erőforrás önmagában azért is meghatározó szerepet játszik, mert a többi erőforrás hatékony felhasználása, működtetése emberi tényező nélkül lehetetlen. Hiába áll rendelkezésre számos erőforrás, az ember közreműködése nélkül inaktív, életképtelen, azaz a termelés, a szervezetek működtetése nélküle lehetetlen. A „működtető” ember egészségi állapota, teherviselő képessége feltétele tehát minden szervezett tevékenységnek. A felismerés vagy ténymegállapítás természetesen nem új, de a turbulens körülmények között élő ember és társadalom egészségéért teendő felelős és szakszerű intézkedések súlya ma kiemelt fontosságú.

A kormányzat emberi erőforrással kapcsolatos stratégiai és aktuális intézkedései ennek a felelősségnek felelnek meg, amikor az emberi erőforrás egészségügyi állapotát kívánják fejleszteni. A 2014-20-as fejlesztési ciklusra olyan jövőkép fogalmazódott meg, amely a társadalom és az ágazat számára is egyértelművé teszi az egészségügyi rendszer megújításának irá-

nyát. A cél a magyar állampolgárok egészségi állapotának fenntartása és javítása, az egészségben eltöltött életevek 2 évvel történő növelése, a fizikai és mentális egészség egyéni és társadalmi értékének növelése, az egészségtudatos magatartás elősegítése, a területi egészség-egyenlőtlenségek csökkentése valamint a társadalmi kockázatközösségen alapuló egészségügyi ellátó rendszerhez való hozzáférés lehetőségeinek javítása. Minden kormányzati döntés és változtatás a népegészségügyi szempontból meghatározott prioritások mentén történik. A jövőkép egyértelműen jelzi az állampolgárok egészségtudatosságának, előrelátóan cselekvő hozzáállásának fontosságát, az ágazaton és kormányzaton belüli, egészséges társadalom központú, szolgáltatási szemléletű összefogás szükségességét annak érdekében, hogy az ország egészségesebben és egészségtudatosabban éljen.

Erre vonatkoztatva, a Semmelweis Terv és az Új Széchenyi Terv közös kiindulópontja, hogy az egészségügyi ágazatra, mint a magyar gazdaság egy fontos potenciális húzóágazatára tekint. Az ÚSZT keretében rendelkezésre álló fejlesztési források három egymással szoros összefüggésben lévő célt támogatnak:

- (1) az egészségügyi felsőoktatás, továbbképzés és szakképzés fejlesztése,
- (2) az ellátórendszer struktúra-átalakításának támogatása és
- (3) az egészségiparhoz és egészségturizmushoz kötődő kiegészítő intézményrendszer, a természetes gyógytényezőkkel való gazdálkodás fejlesztés.

Magunk részéről a társadalmi és szakmai felelősségben együttműködésben kapcsolódunk a gyógytényezők körének hatékonyságra orientáló felhasználásához. Kutatásunkban több mint húsz éve érünk el eredményeket e téren. Természetes gyógytényezőként tartjuk számon és foglalkozunk a flavonoidokkal, a Szent Györgyi Albert által 1930-ban felfedezett, a növényvilágban elterjedt gyógyhatású vegyületsoporttal. Számos gyógynövény a flavonoidoknak köszönhetően hord előnyös tulajdonságokat. Hatóanyag-kutatómunkám során, személyes érintettségem következtében fordult figyelmem a felismert immunhiány és lehetséges ellensúlyozása felé a természetes tényezők (a flavonoidok) igénybevételeivel. Erőfeszítéseim célja volt eljutni egy gyógyhatású készítményhez. A flavonoidok kutatásában elért eredményeink alapján állítjuk, hogy megfelelő minőségű előkészítés után ezek célszerű és rendszerelvű alkalmazása az emberi erőforrások egészségmegőrző folyamatában, a teljesítményképesség alakításában különös jelentőségűek. A kutatott és kísérletileg bizonyított készítmények nem gyógyszerek, hanem koncentrátumok, amelyek a szervezet öngyógyító képességei lehetőségét növelik.

Ismert, hogy amennyiben a szervezet belső harmóniája, egyensúlyi állapota normális, az ember élete normális mederben zajlik. Amennyiben az egyensúly bármely okból felbomlik, a harmónia felborul, különböző betegségek lépnek fel, amelyet a szervezet legyengült immunrendszere nem, vagy csak korlátozottan képes ellensúlyozni. Az immunrendszer támogatására intenzív kutatás eredményeképpen sikerült olyan növényi eredetű, kristályos szerkezetű, mikroszkopikus méretű kristályokat előállítani, amelyek megfelelő környezetben az élet szempontjából szükséges információkat (hatásokat) közvetíteni képesek.

Ma a leggyakoribb egészségügyi problémát a sejttanyagcserét és a kötőszövetek stabilitását biztosító tápanyagok krónikus hiánya okozza. Ennek ellensúlyozása koncentrált növényi alapú szerekkel, táplálékkiegészítőkkel szükséges és lehetséges. A feladat a magyar nemzeti érdeken túl, az EU közösségi érdeke is, de ezen túlmutatóan globálisan is fontos elem az emberrel történő „gazdálkodás”.

Évtizedek óta javulás figyelhető meg a magyar lakosság egészségi állapotában, de ez még mindig elmarad szinte valamennyi egészségmutató tekintetében az Európai Unió más országitól – azokban ugyanis gyorsabban javul vagy tartósan kielégítő az ott élők egészségi állapota. A betegségek gyakoribb előfordulása és a kimagasló halandóság miatt a magyarok rosszabb minőségű és rövidebb életre számíthatnak, nemcsak a korábbi uniós országok, hanem a velünk együtt csatlakozott visegrádi országokhoz viszonyítva is. A rossz egészségi helyzet és az alacsony születésszám eredményeképpen eddig Magyarországon a legnagyobb a népességfogyás a referencia-országokkal összevetve. Nemzetközi példák bizonyítják, a társadalom valamennyi területére kiterjedő, az egészségügy vezetésével végrehajtott átfogó változtatásokkal jelentősen javítható a lakosság egészsége.

A lakosság egészségi állapotának pontos ismerete elengedhetetlen az egészségügyet érintő, de az egészségügy területén kívül eső olyan döntéshez is, amelyeket a lakosság egészségére hatnak. Ilyen döntések pl. az egészségügyet közvetlenül/közvetve támogató olyan rendszerek, amelyek tudományos alapon szerveződve, az egyéni választásnak teret hagyva, a népesség mint erőforrás teljesítményének megtartására irányulnak.

A Human Development Index (HDI) alapján – amely az országokat három szempont (a születéskor várható élettartam, a tudás és az életszínvonal) alapján értékeli – Magyarország 2007-ben a 43. helyet foglalta el az ENSZ 183 országa között. Ugyanebben a statisztikában a születéskor várható élettartam szerint csak a 67. helyet foglaltuk el.

A védekezés mechanizmus – immunológia

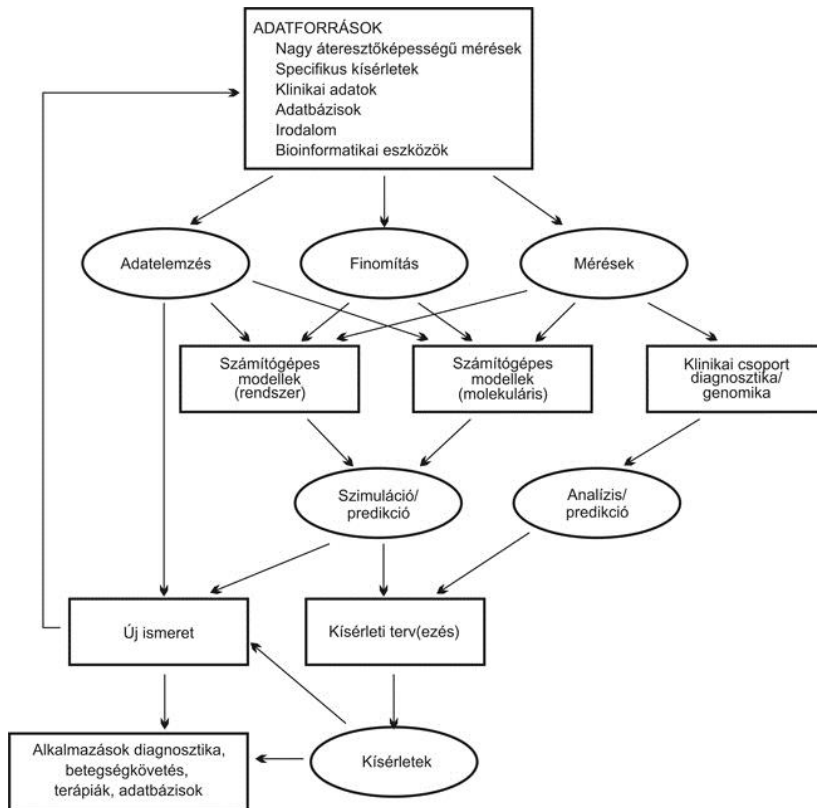
Az *immunológia* a biológia és alkalmazott területei (például orvostudomány, állatorvos-tudomány) egyre fejlődő, rendkívül kiterjedt hatású ága. Az immunológia orvosi értelemben a nagyszámú emberi (és állati) betegség eredetével és gyógyításával foglalkozó tudomány. Biológiai értelemben az immunológia a szervezet integritás megőrzésének folyamataival és ezzel szoros összefüggésben az idegennek felismert anyagok elleni védekezés mechanizmusával foglalkozik. Az immunrendszer arra képes, hogy a „saját”, a „megváltozott saját” és az „idegen” anyagokat megkülönböztető módon – antigénként felismerve, az adott antigén ingerre időben és térben (szövet típusonként megjelenő) megfelelő választ adjon. Az immunológia a szervezet egyik legfontosabb védekezési rendszere, tágabb értelemben a fiziológia része. Szemlélete és kérdésköre miatt mindenhol önálló tudományként tanítják.

A molekuláris genetika és immunológia utóbbi években bekövetkező ugrásszerű fejlődésének köszönhetően jelentősen megemelkedett az azonosított primer immunhiányos megbetegedések (primer immundeficiencia) száma. A primer immunhiányok olyan ritka genetikai eredetű betegségek, melyek hátterében az immunrendszer fejlődésében vagy működésében szerepet játszó gének genetikai hibája (mutációja) áll. Hazánkban számos helyen folynak kutatások az immunhiányos betegségek feltárására és gyógyítására. Az immunhiányos betegségek köre igen széles, ma közel 200 különböző primer immunhiányt ismer az orvostudomány, melyek következtében károsodhatnak az immunrendszer különböző funkciói. Elégtelen lehet például az antitestek termelődése, a fehérvérsejtek két fontos típusa (T- és B-limfociták) fejlődése, vagy károsodhat a falósejtek (fagociták) bekebelező képessége, valamint az immunrendszer vérben található védekező fehérjéinek (komplement rendszer) működése is – hogy csak ezeket említsük.

A primer immunhiányos betegekre általánosan jellemző a szervezet védekező rendszerének csökkent működése, ennek következtében fogékonyabbak különböző súlyos, visszatérő bakteriális, vírusos vagy gombás fertőzésekre. Mindennek elkerülésére preventív és akut ellátási rendszerek sora áll készenlétben.

Az orvoslás dimenziói közé tartozik, hogy a gének hordozta információk figyelembevételével az egyén akár saját egészség-tervet állíthat fel a rizikótényezők fokozottabb leküzdésére, ha ismeri a kiváltó okokat. Ennek egyik feltétele a genetikai megismerés (1. ábra).

1. ábra Megismerési számítógépes modellek klinikai megfigyelésekkel és kísérletezéssel¹.



Az emberi génállomány (GENOM) azonosítására egyedülálló teljesítménye a biológiának. A genom fogalma az egyes élőlények, illetve egyes sejtek összes DNS-ét jelenti, a gének a DNS-lánc meghatározott, hosszabb-rövidebb szakaszait, amelyek egy-egy fehérjelánc szerkezetét határozzák meg (kódolják). Az egyénre szabott genetikai megismerés egyik alapja a Humán Genom Projekt, melynek elemei az emberi génkészletek mintegy 99 százalékát fedik le 99,99 százalékos pontossággal, kevesebb, mint 400 pontosított hiánnyal. Az emberi génkészlet feltérképezése a biológia ezen része adattá, információvá vált, amelynek segítségével mérhető és átfogó képet kaphatunk a biológiai rendszerekről. A sejtek valamennyi összetevőjének ismeretében a legalapvetőbb szinten lehet kezelni a biológiai problémákat.

A génkutatás eredményeinek a jobb egészségi állapot elérésében való felhasználását általában a következőkben foglalják össze:

¹ Forrás: Brusica, V. és társai (2005). Information Technologies for Vaccine Research. Expert Review Vaccines. 4. 407–417.

- új eszközök kidolgozása az olyan elterjedt betegségek, mint a diabétesz, szívbetegség vagy a mentális betegségek öröklött összetevőinek kutatásához,
- a betegségek korai felfedezésének új megközelítései és eszközei,
- olyan új eljárások, amelyekkel bárki géntérképét hatékonyan és olcsón el lehet végezni,
- a kémiai genomika eszközeinek és technikáinak hozzáférhetősége a gyógyszerek feltalálásának felgyorsítása érdekében.

E célok szellemében fogalmazódott meg az NHGRI (*National Human Genome Research Institute*) és partnerei által készített International HapMap Project (2002).

Az első genetikai molekuláris vizsgálat 1995-ben történt. A kezdetektől kettős volt a cél – egyrészt a kutatás, másrészt a betegellátás fejlesztése irányába. A genetika a mai napig nem képi a mindennapi diagnosztika részét. A betegségek többségét vagy egy génben található sok száz mutáció, vagy sok génben található több száz vagy ezer eltérés okozza. A normál Sanger-szekvenálással ezeket az eltéréseket vizsgálni lehet, egy közepes méretű gén hagyományos szekvenálása azonban 3-4 hónapot vesz igénybe és több millió forintos tétel. Ez lehetetlenné teszi, hogy a vizsgálat a napi gyakorlat részévé váljon.

Változás 2003-ban történt, amikor a kb. 3 milliárd dollárt felemésztő, 23 évig tartó humán genom projekt befejeződött. A nemzetközi vizsgálatban több tucat ország vett részt, hogy egyetlen human genom basis sorrendjét meghatározzák. Jelenleg egy emberi genom szekvenálása két napig tart és néhány millió forintból kihozható. Remélhető, hogy néhány év múlva ez az idő már csak néhány óra lesz. Az utóbbi években egyéb módszerek is fejlődésnek indultak, felgyorsultak. Nagyobb kapacitásúvá váltak bizonyos vizsgálatok, így ma már a hétköznapi ellátás szintjén is megjelenhet a genetikai vizsgálatok köre. Ismertté vált a kínai kutatások eredménye: egy a szenen-i egyetemen tartott tájékoztatón bejelentették (2007. október 11.), hogy a Pekingi Genomics Intézet sikeresen feltérképezte a kínai nép első teljes genomját. Ez az első ázsiai genom szekvencia-térkép. Hazánkban a SE I. Belgyógyászati Klinikája PentaCore Laboratóriuma alakított ki komplex, széles rétegeket érintő diagnosztikai vizsgálatokat (2013). Új esemény, hogy az afrikai genomváltozatok projekt keretében elkészült Fekete-Afrika genetikai térképe (2014), mely a kontinens Szaharától délre élő lakosai közül 1800 ember DNS-ét elemezte.

A speciális diagnosztikus eljárásnak terápiás következményei is lehetnek. A hajlam felismerésének köszönhető prevenció mellett a meglévő betegségek kimutatására és a leghatásosabb terápiák kiválasztására is alkalmas a módszer.

Az emberi génekészlet feltérképezése nem öncélú folyamat. A genom (a DNS-ben tárolt összes genetikai információ) kutatása megteremtette számunkra azt a képességet, hogy több millió egyponos nukleotid polimorfizmust jellemezzünk (SNP – Single Nucleotide Polymorphism) az epidemiológiai kutatás résztvevőinél. A táplálkozástudományi epidemiológiában ez a technológia potenciálisan lehetőséget nyújt arra, hogy érthetővé tegyünk ez idáig meg nem magyarázott eltéréseket a felszívódás és az étrendbeli anyagcsere tényezői, valamint a betegség kockázatának a területén. Amennyiben valamely SNP egy adott betegség kockázatával kapcsolatban meggyőző módon előrejelző hatású adott tápanyag anyagcsere útvonal tekintetében, az bizonyíték arra, hogy az összefüggés az adott tápanyag bevitele és a betegség kockázata között oksági. Ezt a bizonyítékot, amelyet *mendeli randomizációnak* nevezünk, megerősíthetjük, ha egyértelmű kölcsönhatás van az adott polimorfizmus és a tápanyag bevitele között. A kölcsönhatásoknak gyakorlati vonatkozásai vannak, mert az étrenddel kapcsolatos tanácsokat vagy beavatkozásokat az egyénekre „szabhatjuk”.

Azáltal hogy a DNS molekula bázissorrend azonosítás költségei jelentősen csökkentek, lehetővé válik, hogy a betegségek okainak feltárásakor alkalmazható legyen ez az eljárás. Az egyes emberek DNS molekulái különböznek és ezek az eltérések határozzák meg az olyan személyes tulajdonságokat, mint pl. a hajlamot az egyes betegségekre. A betegségek kialakulásához esetenként egyetlen gén meghibásodása is elegendő. Génhibánál majdnem biztosan betegség keletkezik, de hogy mikor jelentkezik és milyen súlyos lesz, azt esetleg más gén(ek) vagy más körülmény is befolyásolhatja. Egyes betegségeket több gén együttes hibája is okozhatja, valamint számos külső körülmény is befolyásolhatja. Meghatározó esetekben, mint pl. apasági, donor vagy kriminalisztikai vizsgálatoknál nélkülözhetetlen a genetikai vizsgálat, melynek eszközei folyamatosan tökéletesednek.

A személyre szabott orvoslás- genetikai vizsgálat

A személyre szabott orvoslás, gyógyjavaslat esetén azonban ma genetikai vizsgálatok még nem általánosak. A rendszeres kontrollok és a *preventív orvoslás esetében viszont teljesen hiányzik*. Előre látni az egyén várható betegségeit, csökkenteni a rizikót, egyéni és társadalmi stratégiai szükségesség. A személy genetikai értékelése lehetővé teszi rendszerelvű, holisztikus szemléletű döntések meghozatalát az étrenddel és különösen a táplálék kiegészítőkkel. Ennek fényében értékelhető az a több mint 20 éves kutatás, amely megteremtette azt a piacképes élelmiszer illetve táplálék-kiegészítőkből, gyógynövényekből álló rendszert. A hatóanyag-kutatás vezetett el az SNP-hez (egyszerű nukleotid polimorfizmusok) a parányi génmódosulásokhoz, amelyek a gének normálistól eltérő funkcionálását okozzák. Ezek az eltérések nem meghatározóak egészségünk szempontjából. Például, néhány SNP meghatározza hajszínünket vagy a vércsoportunkat – de ezek nem képezik fiziológiánk jellemzőit, mivel nem állnak közvetlen kapcsolatban egészségi állapotunkkal. Más SNP-k azonban bőségesen befolyásolják a különböző biokémiai eltéréseket. Megváltoztathatják az alapvető fehérjék egyensúlyát vagy termelődését – vagy éppen nem-termelődését –, befolyásolhatják szervezetünk egyéb folyamatait. Ezek a fehérjék és funkcionális változások hosszú távú hatásokkal rendelkeznek szervezetünk működésére, az öregedési folyamatra is.

Minden betegség genetikai alapú, (kivétel az, amikor traumát szenved az ember). A monogénes (úgynevezett egy génes) betegségek száma évről évre növekszik. Jelenleg közel 8 ezer ilyen betegséget ismerünk. A gyógyítás a klasszikus orvoslás irányából inkább a megelőző, azaz a preventív orvoslás felé irányul.

Az ember kezdettől használhatta, előbb tapasztalati ismeretek majd a tudomány fejlődésével már tudományosan is a természet adta lehetőségeket egészsége megtartásában, gyógyításában. Minden korszak igyekezett ezt a lehetőséget is minél jobban kihasználni. A megfelelően működő immunrendszerrel a szervezet felismeri a külső fertőzéseket és saját beteg sejtjeit is, ezen kívül számos, különböző funkciójú sejtje segítségével vezérli a gyulladást és védekező funkciókat is.

Az *immunerősítés* fontos része a *helyes táplálkozás*. A bélrendszerben dől el, hogy szervezetünk mennyi vitamint, ásványi anyagot képes majd hasznosítani. A bélflóra nemcsak a táplálék lebontásában vesz részt, hanem véd a nemkívánatos baktériumokkal, gombákkal és vírusokkal szemben is, illetve vitaminokat is termel.

A bélflóra megóvása érdekében ezért szükséges lenne naponta élőflórás joghurt és rostban gazdag *zöldség, gyümölcs* (cékla, retek, brokkoli, alma, déli gyümölcsök) fogyasztása.

A növényekben lévő *A-, B-, C-, és E-vitaminok* és más *antioxidánsok* fokozzák a szervezet ellenállóképességét (pl. megfázás ellen) csakúgy, mint a gyógyszertárakban kapható vitamin-komplexumok.

Időszakonként ajánlatos valamilyen tisztítókúrát tartani, ha hosszú ideig szeretnénk egészségünket megőrizni. Legjobbak a léböjt-kúrák és a különféle zöldségekben, gyümölcsökben gazdag diéták betartása, akár heti egy alkalommal is. A hatékonyság érdekében szükséges a személy genetikai felmérése és ehhez rendelt az immunerősítés rendszerelvű kidolgozása.

Az immunerősítésben kialakított, napjainkra több mint négyezer különféle szerkezettel rendelkező flavonoidok igen széles körű kémiai és biológiai aktivitással rendelkeznek. A részben vagy teljesen bizonyított hatások meglehetősen szerteágazók. Az *in vitro*, valamint az utóbbi években megsokszorozódott *in vivo* vizsgálatok alapján a flavonoidok kedvező hatásai a következő biokémiai folyamatok köré csoportosíthatók:

- 1.) *antioxidáns hatás* és/vagy szabadgyök-befogás,
- 2.) immunmoduláns és gyulladáscsökkentő hatás - nagy valószínűséggel az arachidonsav-metabolizmus módosításán keresztül,
- 3.) asztmaellenes és antiallergén hatás,
- 4.) más enzimek aktivitásának módosítása, általában gátlása,
- 5.) antivirális, antibakteriális hatás,
- 6.) ösztrogénaktivitás (izoflavonoidok),
- 7.) mutagenezist és karcinogenezist befolyásoló hatás,
- 8.) hepatoprotektív hatás,
- 9.) *a véredényrendszer* működését, állapotát befolyásoló hatás, vaszkuláris permeabilitás módosítása.

A genomika gyakorlati hasznosítása

Az immunbiológiai megközelítési stratégiákhoz komplex informatikai megközelítés szükséges. A biológiai rendszerek funkciói és működészavarai csak hálózatokban és azok modelljeivel érthetőek meg. A sejten belüli intracelluláris, a sejtek közötti intercelluláris és a szervrendszerek közti fiziológiás (neuronális, endokrin, immunológiai) hálózatok egyébként emlékeztetnek szociológiai hálózati rendszerekre. A mára kialakult helyzetre három szakasz időbeli és motivációs egybeesése volt befolyással.

Az első a *genomprogramok* első, „lexikális” szakaszának befejeződése. Bár a gének teljes annotációja (azonosítása) még sok időt vesz igénybe, ez a lexikális tudásanyag is új genetikai információs minőséget jelent. Naponta bővülő adatbázist jelentenek a pontmutációk (single nucleotide polymorphism – SNP) tömegének feltárása, hiszen a minden genomban megtalálható milliós nagyságrendű SNP-k egyenként külön és független allélként, genetikai markerekként kerülhetnek felhasználásra. A mérés technikai kivitelezése nagykapacitású (high-throughput) rendszerekben is megoldott.

A második, a nagyteljesítményű *microarray* (chip) eljárás. Speciális jellegzetességei nagyságrendekkel emeli az egyidejűleg vizsgálható gének számát, szerkezeti (nukleotidsorrend) és funkcionális (génkifejeződés-mRNS) információk tömegét képes nyújtani. A gENCHIP-ek (génlapok) rendezetten (microarray), sorokban és oszlopokban kis felületen is több tízezer ismert nukleotidszál tartalmaznak, ezekhez kapcsolódik a jelzett minta nukleinsav. A leolvasás leolvasó optikai eljárással történik.

A harmadik, a *bioinformatika*. A biostatistikai/biomatematikai megközelítés korrelációs, *clusterképző* eljárásokkal és egyéb, naponta bővülő szoftvermegoldásokkal elemzi a

genomiális/expressziós adatbankok és a génchiptechnika által szolgáltatott adathalmazt, s biológiai következtetések levonására alkalmas elemzést nyújt. A bioinformatika különleges értéke az *in silico* megközelítés, tehát a nemzetközi adatbázisokhoz kapcsolódó számítógépes munka (dry lab), ahol esetleg laboratóriumi munkától (wet lab) elkülönülten is végezhető korszerű, kreatív, de egyben „génhalászaton” alapuló genomikai kutatás. Ez lehetőség a térben (távrolról) és időben (régebben) végzett adatgyűjtés értékelésére.

Az emberi erőforrás menedzsment egyik szervezeti feladata a foglalkozásegészségügyi normák betartása. Ebben fontos szerep jut az egészségmegőrzés vállalati és alkalmazotti tudatosságnak, az immunológiai eredmények felhasználásának.

Irodalom

Ádány Róza (2011) Népegészségügyi genomika. Debreceni Egyetem. Debrecen.

Dinya Zoltán (2004): Flavonoid tartalmú étrendkiegészítők jelentősége a sportban. Sportorvosi Szemle, 2004., 1. 33.

DTC genetikai tesztek forgalmazó cégek listája:

<http://www.dnapolicy.org/resources/AlphabetizedDTCGeneticTestingCompanies.pdf>

Egészséges Magyarország 2014-2020” Egészségügyi Ágazati Stratégia. (Tervezési változat). Készítette az Emberi Erőforrások Minisztériumának Egészségügyért Felelős Államtitkársága. Emberi Erőforrások Minisztériuma. Budapest. 2014. december.

Falus András (1993) Immunológia, Élettani és molekuláris alapok, Tempus ITC, Budapest.

Falus András, Buzás Edit, Petrányi Győző (2006) Az immungenomika alapjai és jövője-rendszer szemléletű biológia. Genomika a XXI. század orvoslásában. Magyar Tudomány. 313 és köv.

Flavin7. Kutatási dokumentációk. Eger.

Frenkl Róbert (2004): A flavonidok szerepe a sportéletben. Sportorvosi Szemle, 2004., 1.

GeneTests, 2008.

Gyógyhatású készítmény: gyógyszernek nem minősülő gyógyhatású készítmények elnevezésű kategória, amelybe azok a természetes eredetű anyagot (növényi, állati, ásványi anyagok, vitaminok) tartalmazó készítmények tartoznak, amelyek bizonyítottan kedvező biológiai hatással rendelkeznek, orvosi előírás nélkül is alkalmazhatók és előírás szerű használatuk esetén egészségi ártalmat nem okoznak.

<http://www.webbeteg.hu/cikkek/egeszseges/5777/gyogyszernek-nem-minosulo-termek>

Sós Csaba (1999): A táplálékkiegészítők használata és a teljesítmény élettani paraméterek, valamint a speciális teljesítőképesség változásának kapcsolata. In: Mónus A. (szerk.): A 3. Országos Sporttudományi Kongresszus előadásai. 2. Budapest: MSTT. 182-191.

Venetianer Pál A GENOM. http://mta.hu/data/cikk/12/69/41/cikk_126941/6._Molekularis_biologia-genetika/A_genom.pdf

LENDVAI TAMÁS

Szemelvények Bajorország népiskolai közoktatásának történetéből (1770–1815)

A kutatás indokltsága

Tanulmányunk során vizsgáljuk azokat bajorországi nyilvános népiskolai közoktatást szabályozó joganyagokat, amelyek Poroszország, Baden, Württemberg, Ausztria és Svájc tanügyi törekvéseivel párhuzamosan szignifikáns mértékben határozták meg Magyarország 19. századi népiskolai tanügyét. Kutatásaink szerint a hazai szakirodalom ezidáig érdemben nem vizsgálta Bajorország közoktatás történetét, ugyanakkor eredményeink alapján a német államok, különösen Poroszország úttörő munkássága mellett a 1770–1780, illetve az 1800–1815 közötti időszakban elkészült bajor iskolaszabályzatok és minisztériumi rendeletek hatást gyakoroltak 1856-tól a protestáns és katolikus felekezetek tanügyi modernizációs törekvéseire, ezáltal pedig az 1868. évi XXXVIII. törvénycikkre is.

Számos vívmányuk megjelenik a református egyházkerületek iskolaalkotmányának tekintetű, *Gönczy Pál* részéről 1858-ban kidolgozott „Népiskolai szervezet”-ben, valamint *Árvay Józsefnek* ugyanez évben elkészült „Népiskolai tanterv”-ében. Tekintettel arra, hogy Bajorországban már 1808 őszén a Belügyminisztérium keretében megszervezésre kerül a Nyilvános Oktatás- és Nevelésügyi Hivatal, az általa kiadott jogszabályok a felekezetek iskolaalkotmányai mellett erőteljesen befolyásolták a kiegyezést követően megszervezett magyar Vallás- és Oktatásügyi Minisztérium tevékenységét. Bajorország alaprendeleteinek egyes részei a porosz, badeni, svájci hatások mellett egyértelműen feltűnnek *Gönczy Pál* minisztériumi osztálytanácsos 1868 tavaszán elkészült népiskolai törvénytervezetében, és báró *Eötvös József* vallás- és közoktatásügyi miniszter részéről ugyanezen év júniusában benyújtott törvényjavaslatban. Arra, hogy báró Eötvös József ismerhette a bajor népiskolai közoktatás rendszerét, következtethetünk bajorországi emigrációjából.

Kutatásainkból tudjuk azt is, hogy a felekezeti sajtó, különösen a protestáns érdekeltségű *Sárospataki Füzetek*, illetve a *Protestáns Egyház és Iskolai Lapok*, valamint a katolikus egyházhoz tartozó *Religio*, és *Tanodai Lapok* is élénk figyelemmel kísérték a német államok, így Bajorország tanügyének fejlődését. Az indokltság másrészt a dél-német királyság központosításban játszott úttörő szerepéből is adódik, hiszen Poroszországgal azonos időben, 1808-ban szervezi meg a Belügyminisztérium közvetlen irányítása és felügyelete alá rendelt Oktatásügyi Hivatalt. A központosításnak köszönhetően a 19. század első évtizedeire a gyakorlatban is megvalósította a világi irányítású, de az egyházi értékeket is tiszteletben tartó állami oktatásrendszert.

Alapkutatásunk vállalt célja az, hogy vizsgálatainkkal későbbi tematikus, és komparatív kutatásokat alapozhassunk meg. A munka relevanciáját abban látjuk, hogy körütekintésünk szerint a hazai történettudomány szférájából hiányoznak Bajorország népiskolai közoktatás történetére vonatkozó elmélyült munkák, ugyanakkor a dél-német királyság úttörő volta jelen-

tösen befolyásolta Magyarország dualizmuskori (és az azt megelőző) állami és egyházi közoktatás politikáját. Tanulmányunkban nem vállalkozunk a történelmi folyamatok és kontextus feltárására, az intézményrendszer működésének ismertetésére, a jogszabályban foglaltak elmélyült értékelésére, ahogy az egyes paragrafusok tartalmi kifejtésére sem. Tanulmányunk kontextusának megértéséhez nyújt segítséget a lábjegyzetben megadott kortárs szakirodalmak.

Eredmények

Előkészítő időszak (1759–1780)

A bajor közoktatásrendszer megszervezésének kezdete a 16-17. századra nyúlik vissza. V. Albert herceg az 1553. évi országos rendeletében¹ a hercegség valamennyi városát, és falvát kötelezte a latin iskolák („lateinische Schulen”²) felállítására. Hatvanhárom évvel később a katolikus egyház érdekei és a fejlődő világi élet társadalmi-gazdasági elvárásai alapján I. Miksa az 1616. évi országos törvény („Landrecht der Fürstentume Ober- und Niederbayern”³) hatályánál fogva a városi és vidéki egyházközségeknek megparancsolta a „német iskolák” („teutschen Schulen”⁴) felállítását. Az oktatás célját az államnak engedelmes, az uralkodó felé lojális, a törvényeket teljesítő, valláserkölcsei életvitelű, becsületes és tisztességes keresztény gyermekek felnevelésében jelölte meg. A szülőknek megtiltotta gyermekeik más egyházközség tanintézetébe íratását, egyben elrendelte tankötelezettséget a tizenkettedik életév betöltéséig. A következő száz év során az államkormány („Staatsregierung”⁵) és az egyházi testületek („geistlichen Behörden”⁶) számos országos és helyi rendeletet bocsátottak ki a német iskolák felépítésére, megszervezésére és működtetésére vonatkozóan.

Dr. Heinrich Heppe kutatásaival egyetértve a bajor közoktatás új korszakát azonban III. Miksa József választófejedelem uralkodása (1745–1777) hozta meg. Az áttörés nyitányát az 1759. március 28-ai alapító okirattal, majd az 1759. június 25-ei megerősítő rendelettel megszerveződött Müncheni Tudományos Akadémia („Academie der Wissenschaften zu München”⁷) adta. A tudományos intézet megszervezése hozzájárult a bajor művelődésügy fejlődéséhez, amint a német nyelv tudományos színvonalú kutatásához, oktatásához is. Utóbbival összefüggésben kutatásaink alapján világosan látjuk, hogy a német nyelv akadémiai felkarolásának hiányában nem valósulhattak volna meg az 1770-es évtized közoktatásügyi reformszabályzatai, amint az alfabetizációban elért eredmények sem.

A tudományos akadémia eredményeként, a tanügy tekintetében az áttörés második szegmensét a bajor nyilvános népiskolai közoktatás atyjának tartott, tegernsee-i bencés rendi apát,

¹ Bairische Landtsordnung. Ingolstadt. 1553. 10. fejezet.

² Dr. Heinrich Heppe (továbbiakban Dr. Heinrich Heppe (1859): Gesichte des deutschen Volksschulwesens. Vierter Band. Verlag von Friedrich Andreas Perthes. Gotha 1859. 2. oldal. és August Kluckhohn: Beiträge zur Geschichte des Schulwesens in Bayern vom 16. bis zum 18. Jahrhundert. Verlag der. k. Akademie. Akademische Buchdruckerei von F. Straub. München 1875. 5–7. oldal.

³ Maximilian: Landrecht, Policey: Gerichts-, Malefiz- und andere Ordnungen. Der Fürstenthumben Oberrn und Niderrn Bayern. München. 1616. Der X. Titul. Von den Schuelen. Der dritt Articul. Von den Teutschen Schuelen. 583. o.

⁴ U. o. 584–585. oldal.

⁵ Dr. Heinrich Heppe (1859.) 3. oldal.

⁶ U. o.

⁷ U. o.

⁸ Az akadémia történetét lásd Denkschriften der Königlichen Akademie der Wissenschaften zu München Für Das Jahr 1808. Auf Kosten der. K. Akademie. München, 1809.

Heinrich Braun⁹ széleskörű reformprogramja hozta magával. A poroszországi iskolaszervezők, elsősorban *Julius Hecker* evangélikus lelkész és *Johann Ignaz Felbiger* ciszterci-rendi apát munkásságára, különösen a tanítás-módszertan fejlesztésében elért eredményeire erőteljesen építkező¹⁰ Heinrich Braun a Münchener Tudományos Akadémia professzoraként 1764-től német nyelvet, német irodalmat, és német szónoklattan (retorikát) oktatott a filozófiatudományi tagozaton. Kezdeményezéseivel, erőfeszítéseivel visszaszorította az egyeduralomra szert tett latin tudományosságot, a latin nyelvet; egyúttal előtérbe helyezte a német kultúrát, a német nyelvet és művelődésügyet, a német szellemiségű népoktatást és a népnevelést. Az alapfokú tanügy német nyelvi és kulturális alapokra helyezésével összefüggésben kiemelkedőnek értékeljük a tanszervezést fejlesztő, a tanítás-módszertant támogató szakkönyvek elkészítését, és a német nyelv oktatását elősegítő, korábban hiányzó¹¹ tankönyvek összeállítását. Tanirodalmi munkásságában akadémiai hivatalával összhangban különös figyelmet fordított a népiskolai („deutschen oder Trivialschulen”) német nyelvtan, német irodalom („Dicht- und Verskunst”¹²), német szónoklattan tanítás-módszertanának, és tantárgyakat támogató tankönyvek és szöveggyűjtemények elkészítésére is. A tankönyvek minőségét mutatja, hogy iskolai forgalomba hozatalukat az 1770-ben megszervezett *Bücher-Zensur-Kollegiums*¹³ hagyta jóvá. Heinrich Braun széleskörű tevékenységével mintegy másfél évszázadra alapozta meg a bajor népiskolai közoktatás egyházi és nemzeti karakterét, amelynek következményeként a népiskolák egyszerre működtek az egyház érdekei, értékrendje szerint, és a nemzet elvárásai alapján.

Az iskolaszervezést támogató szakkönyvek, a tanítás-módszertant taglaló segédletek, és tantárgyak oktatását támogató tankönyvek és szöveggyűjtemények elkészítésével párhuzamosan Heinrich Braun központi rendelettel – a tanítás-módszertan megállapításával, a tanítókkal szembeni követelmények, elvárások megfogalmazásával, valamint a központi tankönyvek alkalmazásának elrendelésével – egységessé tette Bajorország német iskolákon alapuló közoktatását. A bajorországi oktatásügyi reformer elsőként 1770-ben készítette el a hat fejezetből, összesen kilencvennégy paragrafusból álló *Plan der neuen Einrichtung in den deutschen Schulen*¹⁴ tantervet. A szeptember 18-án megjelent szabályzat a népiskolai közoktatás eredményességét és színvonalának fejlesztését (1.) a minőségi tankönyvekben, (2.) a kiképzett, erkölcsös, hivatásukban elkötelezett tanítóknak, és (3.) a hatékony tanítás-módszertan alkalmazásában állapította meg. A bevezetőnek tekinthető első egybefüggő egység (1-9.§.) a (1.§.) hármas alapelv rögzítésén túlmenően, (2.§.) megállapította az alsó és felső tagozatból álló hatosztályos népiskolákat, (3.§.) megszabta az egyes osztályok tankönyveit, (4.§.) azok kötelező jellegű beszerzésével az iskolaszékeket, és az egyházközségek elöljáróságait bízta meg, majd részletesen kitért a tanítók feladataira.

A prológust követő első fejezet (1-8.§.) a Johann Ignaz Felbiger elképzeléseinek figyelembevételével fejlesztett pedagógia alapelveit, és a tanítás céljait tárgyalta. A második (1-11.§.)

⁹ Heinrich Braun munkásságának feldolgozását lásd Martinus Gückel: *Heinrich Braun und die Bayerischen Schulen*. H. Kutzner. München 1891.

¹⁰ Johan Ignaz Felbiger és Heinrich Braun kapcsolatát tisztázását lásd Martinus Gückel (1891.) a 21., 22., 27., 31., 40. oldal. Julius Hecker és Heinrich Braun kapcsolatát pedig Martinus Gückel (1891) 22., 31., 40., 50. oldal.

¹¹ Dr. Heinrich Hepe megállapítása szerint az 1770-es évek elején Bajorországban egy katekizmus, egy ABC, egy evangéliumos könyvön kívül más nem állt rendelkezésre. In Dr. Heinrich Hepe (1859.) 10. oldal.

¹² U. o. 3. oldal

¹³ Martinus Gückel (1891.) 22. oldal.

¹⁴ Heinrich Braun: *Plan Der Neuen Schuleinrichtung in Baiern: Nebst Einem Unterrichte Für Schullehrer wie sie dem Churfürstl. gnädigen Befehle gemäss in den deutschen Schulen lehrern, und was sie für Eigenschaften haben sollen*. München 1770.

a mintaértékű tanítók jellemvonásait tisztázta. A harmadik a megújított pedagógiából vezette le az egyes osztályok esetében alkalmazott tanítás-módszertant, részletezve az ABC, és a betűk oktatását (I. Abschnitt 1-9.§.), a betűzgetés (II. 1-11.§.), az olvasás (III. 1-6.§.), az írás (III. 1-14.§.), a beszéd, a számolás, a fogalmazás, és a levelezés tanítását (V. 1-12.§.). A negyedik szakasz (1-14.§.) a tanítótól elvárta az igaz, tisztességes keresztény, a jó polgár, és a hasznos ember jellemvonásait, majd meghatározta a valláserkölcsei életvitel, és a tanítói életpálya követelményeit. A rendelet végrehajtásával a társadalmi összefogás alapelveinek megfelelően a Kormányt, a magisztrátusokat, a bíróságokat, a kolostorokat, a városokat, a falvakat, és valamennyi tanügyi hatóságot megbízott.

A következő évben az 1771. február 5-ei majd az 1771. június 25-én megjelenő „Generalmandat” pótolta a tantervből hiányzó keretszabályokat.¹⁵ A februári utasítás többek között előírta a német iskolák megszervezésének módját. A gyermekeket kötelezte az iskolalátogatásra és a valláserkölcsei képzésen való részvételre. A tanintézeteket feljogosította a tandíjak kivetésére (amely alól egyedül a nélkülszülő gyermekei mentesültek). A tanítóknak megtiltotta a gyermekek tanidő alatti foglalkoztatását, az alkalmazásban álló inasokat is kötelezte az iskolalátogatásra, és a valláserkölcsei foglalkozásokon való részvételre. Elrendelte a zug-iskolák bezárását, tilalmazta az iskolakerülést lehetővé tevő színlelt házi-tanítást, a tanintézeteket kötelezte az előírt tankönyvek megvételére, a község papját bízta meg a tanítás elősegítésével, egyúttal felkérte a tanításban való részvételre, a tanintézetek felügyeletét, vizitációját a település elöljárójának, az egyház küldöttség, az egyházközségi tanács, és világi testületek, hatóságok közös feladatává tette. Az 1771. június 25-ei rendelet megerősítette az általános tankötelezettséget, drasztikusan büntetve a gyermekek iskolalátogatását elhanyagoló szülőket. A tanintézeteknek megparancsolta a jogszabályokban kijelölt tankönyvek beszerzését, az iskolaszékek köteleességévé tette a szegény szülők gyermekeinek felsegélyezését. Eltávolítandónak ítélte meg az elavult korszerűtlen, vagy külföldről behozott tankönyveket, meghagyta az előírt tanítás-módszertan pontos alkalmazását, meghatározta a tankönyvek egységes árát, szabályozta a tanítói állást, megpályázásának módját, a kinevezést a müncheni oktatói bizottság előtt megtartott alkalmassági vizsga eredményes teljesítéséhez kötötte.

A nyilvános közoktatás fejlődésének következő szakaszát a jezsuita rend 1775. évi feloszlása vonta maga után. Az állampolitikai változás indokolta tette a korábbi tanrendeletek részbeni újragondolását, Bajorország rövidesen a poroszországi iskolaszervező *Johan Ignaz Felbiger* sagan apát iskolaalkotmányát adaptálva 1778. augusztus 8-án *Churfürstliche Schulverordnung für die bürgerliche Erziehung der Stadt- und Landschulen in Bayern*.¹⁶ néven jelentett meg iskolaszabályzatot. A bevezető rendelkezésekből és két fejezetből felépülő, összesen negyvenhárom paragrafust tartalmazó igen részletes szabályzat a 2. §.-a három szintes oktatásrendszert fogalmazott meg: (1.) a körzetek fővárosainak a magasabb középosztály képzéséért a gimnáziumok fenntartása mellett előírta a polgári reál és középfokú iskolák („bürgerliche Real- und Hauptschulen”) megszervezését; (2.) a városokat, és a kisebb vidéki településeket kötelezte az alsó fokú városi és vidéki, más néven alsó fokú iskolák felépítésére; (3.) végül valamennyi fejedelmi állású gimnáziumot működtető fejedelmi város köteleességévé tette az alsó fokú példány- vagy normaiskolák felállítását, amelyek egyik lényeges feladata a szabályzat szerint mintával szolgálni a kisebb városok, és falvak tanintézetei számára.

¹⁵ A keretszabályzatok megtekinthetőek: Dr. Heinrich Heppe (1859.) 11. oldal.

¹⁶ Churfürstliche Schulverordnung für die bürgerliche Erziehung der Stadt- und Landschulen in Bayern. München 1778.

A városi és falusi községi népiskolák működését a 19-43.§. paragrafusok szabályozták részletesen. A vidéki népiskolákkal összefüggésben lévő lényegesnek vélt szakaszok közül a 19.§. az intézményeket a községek helyhatóságának felügyeletébe helyezte. A 20.§., 22.§. megerősítette, megparancsolta, részben módosította az 1770. és az 1774. évi tantervekben szereplő tanítás-módszertant, alkalmazásának elősegítésével és felügyeletével a községi rendőrhatalóságot bízta meg. A 21.§. a tantárgyak körébe emelte a vallástant, az erkölcsant, az anyanyelv oktatását (különösen az ABC és a betűk ismeretét, a betűzgetést, olvasást, és írást, városi iskolákban ez kiegészült a szépírással), a számtant (négy alapl művelet, városi tanintézetekben a tananyag kibővült a hármasszabállyal), valamint a városi és vidéki élet elvárásainak megfelelő tudásanyaggal, készségekkel. A 23.§. a kormányzósági városokat kötelezte a gimnáziumigazgatóság felügyeletében álló, a jogszabályban foglaltak szerint, példaértékűen működő minta- és normaiskolák megszervezésére, amelyek a szabályzat tökéletes megvalósítása mellett a tanítók kiképzését, a fejlesztett tanítás-módszertan átadását is felvállalták (a népiskolai tanítóknak lehetősége vált a tanintézet igazgatójának felügyeletében pedagógiai gyakorlatuk, és képességeik fejlesztésére).

A 24.§. a tanítók kinevezését a helyi iskolaszékek belátása helyett rövid időtávú iskolarendszerű képzéshez, és a müncheni gimnáziumigazgatóság előtt lefolytatott alkalmassági vizsgához, a későbbiek során alkalmazandó tanítás-módszertan vizsgálatához, próbaoktatáshoz kötötte. A 25.§. figyelembe vette, hogy a mintaiskolákban egy tanítóra relatíve kevés képzési idő esik, ezért lényegesnek találta a tankönyvekből, az előírt tanítás-módszertanból való önképzést, ahogyan a lelkipásztoroktól, a plébánosoktól, és a szomszédos tanintézetek tanítóitól való segítségkérést is (egyúttal őket is segítségnyújtásra kötelezte), mindezek mellett kitért a tanítás szellemiségére, a tanító kötelelességeire, vizsgáira, valamint a fizetésére. A 26.§. a lakosságot a község vagyonszáma alapján, és a személyes jövedelmük szerint kötelezte a tanítók fizetésének biztosítására, az 1770. szeptember 3-ai rendeletnek megfelelően a lakosság által fizetett összeg mértéke a tehetőség mellett többek között összefüggött a tanítók számával, a gyermekekre eső tandíj nagyságával, a tanítók összes jövedelmével, a szomszédos községek iskolai fizetésének összegével, a tanító egzisztenciájával.

A 27.§. kimondta a tanítók közmegítélésének fontosságát, az erkölcsös életvitel szerepét, a helyi viszonyokhoz való alkalmazkodást, egyben helytelenítette és megtiltotta a tanítói hivatáson kívüli bármely más foglalkozást. A 28.§. a tudástartalom egységességért normatívan, jegyzékben foglalva megállapította a tanítás során felhasználható, központilag jóváhagyott tankönyveket. A 29.§., 37.§. elrendelték az általános tankötelezettséget, a valláserkölcsei foglalkozásokon, és az istentiszteleteken való részvételt. A 30.§. megtiltotta a zug-iskolák működtetését, korlátozta az iskolalátogatás kijátszását elősegítő, színlelt házi tanítást, és a magántanítók tevékenységét. A 32.§. a vallástanítás irányításával és felügyeletével a község papját, vagy plébánosát bízta meg, akiket egyben kötelezett a tanítók katekizmusbeli rendszeres időközönkénti (vidéken hetente egyszeri, városokban kéthetenként egyszeri) oktatására, és a vallásos tantárgyak tanításának személyes ellenőrzésére; a 33 §. a tanítók részére a tanítói hivatalon kívül álló valamennyi foglalkozást megtiltott, különösen tilalmazta a tanidő alatti üzlettevékenységeket. A 34.§. elrendelte a tanügyet támogató, a fiatalságot pártoló helyi tanfelügyelő kinevezését, a kiválasztás és beiktatás jogát a községi hatóságnak tartotta fent, a tanfelügyelőség betöltésére vidéken többnyire a papokat, a plébánosokat, és a prépostokat vélte alkalmasnak.

A 35.§. a városi tanintézetek éves vizitációval a tanfelügyelőt és a rendőrhatóságot bízta meg, akik feladatuk szerint ellenőrizték az iskolaszabályzat érvényesülését, az előírt tankönyvek meglétét, rendeltetészerű használatát, tanítás-módszertan alkalmazását, a kötelező iskolalátogatás megvalósulását, fényt derítve a mulasztások okaira, a tanítók hivatali feladatainak és kötelességeinek teljesítésének és a tanulók magatartását a zug-iskolák fennállását és kontár tanítók jelenlétét, a felmerülő akadályokat. A 42. §. az iskolacenzussal összefüggésben meghatározta a nyilvántartás szempontjait: a) ABC-sorrendben a szülők nevét, és foglalkozását, b) a tanuló nevét és korát, c) képességét, d) az iskolalátogatást e) az osztályát, f) tanulmányaiban való előrehaladását, g) erkölcsösségét, magatartását. A tanintézet a listát rendszeres időközönként megküldte a község helyhatóságának. A 38.§. a kormányzósági városok részére meghagyta az egész tanéven át szorgalmas és jó magaviseletű tanulók nyilvános (általában a város- vagy községházán) pénzbeli, vagy más díjjakkal történő jutalmazását; a 41. §. engedélyezte a kormányzósági központokban kötelezően fenntartandó reáliskolák, és mintanépiskolák fiókszerű elterjesztését, fiókjellegű kiépítését a kisebb városokban is.

Az iskolaszabályzatok tematikus jellegű kiegészítései (1780–1800)

Az 1770. és az 1778. évi iskolaszabályzatok a 18. század végéig alapjaiban meghatározták Bajorország háromszintes közoktatásrendszerét, szemléletükkel pedig az ezernyolcszázas évek jogszabályait szignifikáns mértékben formálták. A principális tanterveket és iskolaalkotmányokat az 1780-1800 közötti időszakban szegmentális, tematikus jellegű, egy-egy területre vonatkozó rendeletek egészítették ki. Az 1781. december 29-ei ediktum értelmében a kolostorok, apátságok, és egyházi egyesületek ismételten a közoktatás elismert szereplőivé váltak, jogsultságot szerezve a tanintézetek megszervezésére, működtetésére. 1783. október 4-én készült el a tanítók jövedelmének javítására irányuló uralkodói leirat, amely kétségtelenül hozzájárult a tanítói hivatás népszerűségéhez. 1785. október 12-én jelent meg a tanügyi alapítványok privilégiumait rögzítő mandátum, amelynek megfelelően a tanügy általános előremozdításán, az iskolaszabályzatok érvényesülésének támogatásán túlmenően az alapok egyik legfontosabb feladatává az iskolai tankönyvek kiadása, és elterjesztése, valamint az illegálisan fogalomba hozott tankönyvek felkutatása, és betiltása vált.

Az 1787. január 19-ei rendelet szabályozta a reál- és népiskolák igazgatóinak és tanfelügyelőinek kiképzését, elkészítette a tanítók ellenőrzését segítő formanyomtatványokat, értékelőlapokat, táblázatokat (amelyek többek között tartalmazták a tanítók képességének, általános tudásának, és a tanítás-módszertanban való fejlődésének szempontjait). Az 1791. szeptember 17-ei leirat döntött az iskolatanítók, házi tanítók, „adstanten”, és tanítójelöltek házasságkötésének feltételeiről. A tanítás színvonalának tekintetében lényeges szerepet játszott az 1793. szeptember 15-ei, az 1794. november 24-ei, és az 1795. január 3-ai utasítások, amelyek szigorúan megtiltották a zúg és kontár tanítók működését, és az alkalmatlan magántanítók tevékenységét. Az 1795. január 3-ai összetett rendelet meghagyta, hogy a magántanítók kizárólag szakvizsga kiállása után, hivatalos engedély mellett kezdhetik meg hivatásukat, egyben rámutatott arra is, hogy a privát tanítást egyedül alkalmasságukat bizonyított, képességeik szerint rátermett, licenccel, oklevéllel rendelkező, minősített tanítók folytathatják. A jogszabály egyúttal a tanítóknak és a rendőrhatóságnak megparancsolta a hét-tizennégy éves tanköteles korú gyermekek iskolalátogatásának felügyeletét, és betartatását.

A tanidővel kapcsolatban megállapította, hogy Mindenszentektől Szent György napjáig (április 24.) a tanintézetek a hét mindennapján üzemelnek, vasárnapokon és ünnepnapokon

azonban egy-egy órában várják a tanulókat. A városoknak elrendelte a polgármesterből, a lelkészből, és a magisztrátus két kiküldött hivatalnokából álló iskolaszékek megszervezését, amelyek az igazgatáson túlmenően negyedévente alapos vizitációk lefolytatásával vizsgálták a tanintézeteket. A szülőket kötelezte a gyermekeik és a személyzetük, szolgálóik vallásbeli tanítatására, és iskoláztatására, egyúttal meghagyta, hogy vallástani ismeretek, és az iskolarendszerű képzés hiányában a házasságkötés, a földbirtok tulajdonba vétele, az iparúzés megkezdése, és a papi hivatal betöltése szigorúan tiltott. A München városára hatályos 1799. december 3-ai leirat a házi tanításban részt vett gyermekek nyilvános vizsgáztatásán túlmenően kimondta a fiú és leánygyermek szeparált tanításának alapelvét, egyben elrendelte a fiú- és leánytanintézetek megszervezését is. A szemléletmód hatására bár a szegényebb községek nem építhettek nemek szerint elkülönített népiskolákat, mégis a müncheni rendelet lényeges eredményének értékelhetjük, hogy az 1800-as évektől badeni szabályzatban foglaltakhoz hasonlóan a legtöbb tanintézetben a fiú- és leánytanulók csoportosan kerültek szétültetésre a tanteremben.

A nyilvános népiskolai közoktatás megszervezésének jogszabálykörnyezete (1800–1815)

A 18. század hetvenes éveiben lefektetett fundamentumokat, és az 1780-as évektől jelentkező kiegészítéseket a 19. század első felében elkészített markánsabb, modernizálásra irányuló központi jogszabályok részben megújították, részben felváltották. A 19. század első évtizedeiben *Maximilian von Montgelas* belügyminisztersége (1799–1819) alatt lejátszódott események, összeállított joganyagok tekinthetőek a bajor nyilvános népiskolák tartópilléreinek. Az 1804. és még inkább az 1811. évi tanrendek-tantervek nagymértékben módosították *Heinrich Braun* és *Ignaz von Felbiger* pedagógiáját, részint felváltva azokat *J. H. Pestalozzi* tanítás-módszer-tanáival. A tartalmi és keretszabályzatok megújítása mellett az állam és az egyház kapcsolatának tekintetében lényegesnek tartjuk Montgelas miniszter fellépésével lejátszódott szekularizációt is (1800–1803). A korábbi évszázadtól eltérően a központosításra törekvő minisztérium az 1808. május 1-jén, és az 1818. május 26-án kikiáltott alkotmánnyal¹⁷ (6.§., illetve 9-10.§.) biztosította a korábban az egyházakat megillető vallásügy, tanügy, és szociális ügyek államkézbe helyezését. 1808-tól Poroszországhoz hasonlóan a Belügyminisztérium gyakorolta a területek irányítását és főfelügyeletét. A fejlesztések szükségességét a svájci tanreformok mellett geopolitikai események is indokolták. A Bajor Nagyhercegség belpolitikájában lényeges változásnak ítéltető meg az 1801. február 9-én aláírt lunéville-i békeszerződés eredményezte területi gyarapodás. A szerződésnek köszönhetően a közoktatás szempontjából változatos színvonalú, részben protestáns valláson lévő sváb és frank területekkel (Würzburg-i érsekség, Bamberg, Augsburg, Kempten, Freising, Passau, Eichstätt), tizenkét birodalmi apátsággal („Reichspräluten”), és tizenöt birodalmi várossal („Reichstädte”) egészült ki az ország.

Iskolalétesítés, tankötelezettség

IV. Miksa József választófejedelem az 1802. április 17-ei rendeletében („Die Verwendung der Feld-Kirchen zu Schulgebäuden betreffend.”¹⁸) valamennyiközségnek megparancsolta az is-

¹⁷ Verfassung des Königreichs Bayern vom 1. Mai 1808.; Verfassungsurkunde für das König Bayern 26. Mai 1818. Az alkotmányok létrejöttéhez lásd Hans-Michael Körner: Gesichts des Königreiches Bayern. C. H. Beck oHG, München 2006.

¹⁸ Churpfälzbaierisches Regierungsblatt (továbbiakban: C. R.) XVIII. lapszám. Strobel. München 1802. április 28. 302–304. oldal.

kolaépületek felhúzását, a meglévők kibővítését, fejlesztését, egyben meghagyta, hogy a szükséges fa- és építőanyagot a szekularizáció során lerombolt templomokból, és egyházi épületekből veendő. A nyolc hónappal későbbi, 1802. december 23-ai tizenöt pontból felépülő ediktum („Die Besuchung der Schulen”¹⁹) leginkább lényeges szakaszai közül az 1. pont a tanfelügyelőt és a lelkészt utasította a hat és tizenkét életév közötti gyermekek tankötelezettségének érvényre juttatására, az iskolalátogatás szigorú ellenőrzésére, a szülők rendszeres felkeresésére. A második pont a tankötelezettséget egész évre kiterjesztette, rövid szünetet kizárólag a nyári aratási és betakarítási munkák esetében, a helyi viszonyoknak megfelelően ismert el (többnyire július közepe és szeptember 8-a között). A harmadik pont a tandíjmentes iskola hiányában a szegény szülők gyermekeinek kivételével valamennyi tanköteles korú tanulóra – az iskolalátogatás teljesítése és elmulasztása esetén is – heti két krajcár tandíjat vetett ki (amelyet a szülők hetente, vagy évente egy összegben fizettek meg a község, vagy az egyház tanügyi alapítványába). A negyedik pont a nyári hónapok tekintetében meghatározta a csökkentett tanidőt, május 1-jétől az aratás lezajlásáig a gyermekek rövidítetten, négy tanórán tanultak, cserében a szokásos tandíj felét fizették meg). Az ötödik-hetedik pont előírta a tanulók anyakönyvön alapuló iskolai nyilvántartását; a nyolcadik pont szerint a tizenkettedik életévet betöltött tanulók kizárólag a tanfelügyelő jelenlétében tett sikeres vizsgájuk esetén fejezhették be képzésüket, és hagyhatták el törvényesen tanintézetüket. Eredményes záróvizsga, és záró bizonyítvány hiányában az iparüzés megkezdése, a házasságkötés, jószág, birtok, ház tulajdonba vétele, szerződések megkötése tiltottnak és jogszerűtlennek minősült.

A jogalkotó a rendelet érvényesítésével a rendőrhatóságot bízta meg. A tanintézetek felépítésére, és a keretrendszerére irányuló rendeleteket a nyilvános népiskolai közoktatás céljait és feladatait huszonnégy pontban definiáló az 1803. augusztus 3-ai „Allgemeine Grundsätze nach welchen den bei öffentlichen Erziehungs- und Lehranstalten zu Werke gegangen werden soll.”²⁰ rendelet követte. A jogszabály a tanintézetek feladatává tette az intellektus, és az értelem fejlesztését, a világi ismeretanyag átadását, a polgári élethez szükséges készségek, kompetenciák, és technikai ismeretek kifejlesztését, ugyanakkor a legnagyobb hangsúlyt a gyermekek valláserkölcsei életvitelének megformálására helyezte. A gyakorlatban – az 1804. és az 1811. évi tananyag olvasatában – egyáltalán nem jelentette a világi ismeretanyagok mellőzését.

Az iskolalátogatás kiterjesztésével összefüggésben a fél évvel későbbi, tizenegy terjedelmes szakaszból álló, 1803. szeptember 12-ei rendelet („Die Sonn- und Feiertag-Schulen”²¹) valamennyi várost és falvat kötelezte a tizenkét-tizennyolc életév közötti fiatalok oktatás-nevelését felvállaló vasárnaponként és ünnepnaponként (ez alól kivétel az aratási időszak) funkcionáló vásár- és ünnepnapi iskola megszervezésére. A tantárgyak között tüntette fel az olvasást, írást, számolást, hittant, és valláserkölcstant, és egyéb szükséges ismeretet, majd tantervet, tananyagot, és tanítás-módszertani segédletet mellékelte a szabályzathoz. Az 1804. február 24-ei leirat („Arbeitschulen für Knaben und Mädchen”²²) pedig a hétköznaponként működő, elsősorban a házi, a ház körüli, és a mezőgazdasági munkákra felkészítő ipar, más néven munkaiskolák létesítésére kötelezte az egyházközségeket. A tanintézetek tantárgyai között a leánytanulók részére varrás, tisztítás, mosás, fehérnemű elkészítése, fonás, kötés, zöldségter-

¹⁹ C. R. LII. lapszám. Strobel. München 1802. december 29. 911–915. o.

²⁰ C. R. XXXV. Lapszám. Strobel. München 1803. augusztus 31. 651–656. o.

²¹ C. R. XXXIX. szám. Strobel. München 1803. december 28. 757–761. o.

²² C. R. IX. lapszám. München 1804. február 29. 187–193. o.

mesztés, konyhakert művelése, gyümölcsök téli tárolása, raktározása, spájzolása, a fiúgyermeknek gabonatermesztés, kertművelés, faültetés- és metszés, kisebb házak, épületek felemelése, mezőgazdasági szerszámok elkészítése, fafaragás, kosárfonás szerepelt az ajánlott tananyagban.

Protestáns országrészekre vonatkozó rendelet

A területi gyarapodás következményeként szükségessé vált a frank és sváb protestánst országrészek közoktatásügyének principális jellegű, a keretrendszer megállapítására irányuló szabályozása. Az 1805. évi hat pontból álló választófejedelmi rendelet²³ valójában mindössze az igazgatással, a vegyes iskolákkal és a gazdálkodással összefüggő alapelveket mondta ki. Az első pont azonnali hatállyal megparancsolta a sváb tartományok, és a frank hercegségek („kurpfälzbayerischen Fürstentümern in Franken”) protestáns konzisztóriumainak az iskola-rendszert igazgató és ellenőrző felsőbb iskolatanács („Oberschulcommissar”) összeállítását. A protestáns-katolikus vegyes iskolákkal („vermischten Schulen”²⁴) összefüggésben, a lelkiismeret szabadság védelméért a második pont kimondta, hogy a vallásos tantárgyak (különösen a hittan) oktatását minden esetben az „Oberschulcommissar”, az egyházi konzisztórium, és az egyház egészének irányítása és ellenőrzése alatt álló felekezeti lelkész látja el. A vagyongazdálkodásra irányuló harmadik pont értelmében a tanügyi alap az adott felekezet önálló és megtámadhatatlan tulajdonát képezi, beleegyezés nélkül más felekezet nem gazdálkodhat azzal, a protestáns tanügyi alapítvány igazgatása és használata a konzisztórium felügyeletében és örökösében történhet. A tanintézetek alapállásának tisztázásában döntő negyedik bekezdés megszüntette az iskola elsődleges felekezeti jellegét, és némileg korlátozta az intézmény és az illetékes egyház kapcsolatát. Ezzel összefüggésben az ötödik egység kimondta, hogy valamennyi népiskola főfelügyeletét és elsődleges irányítását a központi iskolatanács a „General-Schulen- und Studien-Directorium” látja el. A hatodik bekezdés a méltányosság érdekében, illetve a protestáns területek felekezeti és vegyes iskoláinak támogatásáért rögzítette, hogy a központi tanulmányi igazgatóság („Studien-Directorium”) a jövőben egy vagy több, a tanügyet elméleti és gyakorlati megközelítésben is tökéletesen ismerő, az egyház részéről megbízott, köztekintélynek örvendő protestáns szakemberrel fog kiegészülni.

Tantervek, tanítóképzők

A hétköznapi, vásár- és ünnepnapi, valamint ipariskolák létesítésének elrendelésével, a népiskolai közoktatás oktatási és nevelési célkitűzéseinek rögzítésével, valamint az összetett felügyeletrendszer megtervezésével párhuzamosan készültek el a népiskolai közoktatás tartalmi szabályozását támogató tantervek. Bajorország 1804. május 3-án, majd 1809-ben és 1811-ben a több évtizeden át érvényben maradó modern szellemiségű szabályzatot („Lehrplan für die Volks-Schulen in Baiern: Nebst einer dazu gehörigen Instruction für Lehrer und Lehrerinnen”). Megjegyezzük, hogy az 1811. évi szabályzat kutatásaink szerint elsősorban nem tartalmában és szemléletmódjában tért el az 1809. évitől, hanem a korábbiban nem szereplő két fejezetből álló tanítás-módszertani fejlesztéseket tartalmazó mellékleteivel. Az 1811. évi tanterv első része a tantárgyak tananyag tartalmát határozta meg az alsó-, a középső-, és a felső tagozat vonatkozásában. Az egyes tantárgyakat az Isten, az ember, a természet, a művészetek, a nyelv, a számtan és geometria területéhez sorolta. Az Istenhez a hittan és erkölcsan; az emberhez az emberi test, az emberi lélek, az emberiség történelme; a természethez a természettörténet, a

²³ A rendelet leközlése megtalálható: U. o. 40. oldal.

²⁴ U. o. 40. oldal.

természettan, a földrajz; a művészetekhez a rajz és az ének; a nyelvhez a beszéd, az olvasás, az írás, a nyelvtan és a helyesírás; végül a számtanhoz és mértanhoz a fejszámolás, a papíron számolás, kézzel és szemmértékkel végzett mértani gyakorlatok, súlyok mérése tartozott.

Az egyes tantárgyakhoz a tagozatok függvényében vázlatos, néhány soros, pontokba szedett leírások kapcsolódtak mintegy húsz oldal terjedelemben. A két egységből felépülő második rész a városi és vidéki népiskolai tanítóknak adott fontos támpontokat az oktatáshoz. A huszonnégy paragrafusból álló első fejezet a tanítókra kötelezően vonatkozó előírásokat és alapelveket foglalta magában, a 15.§. pedig tizenhat pontban előírta a Királyi Központi Könyvkiadó gondozásában megjelent, a tanítók munkáját segítő tankönyveket, és segédleteket. A második fejezet az általános előírásokkal szemben konkrétan az egyes témákra, és az azokhoz kapcsolódó tantárgyakra vonatkozó tanítás-módszertant taglalta igencsak részletesen. Az alkalmazott pedagógia kulcsfontosságát bizonyítja, hogy a fejezet harminckét oldalon keresztül, összesen hatvankét, átlagosan tíz soros bekezdésben fejtette ki az egyes tárgyak tanításának gyakorlatát. A mellékletként szereplő harmadik rész a tantervre vonatkozóan további megállapításokat tett (a korábbiaknál nem kevésbé részletesen)²⁵, a második fejezet az egyes tagozatokra irányulóan igen hosszasan, tizennyolc oldalban rögzítette a tantárgyak elérendő céljait, és ezek biztosítékául a fejlesztett pedagógiát, kitérve az emlékezőképesség, az értelmezőkészség, és a képzelőerő fejlesztését segítő feladatokra; a harmadik fejezet pedig röviden definiálta a népiskolai közoktatás általános szerepét, és feladatait.

Az igen korszerű tanterv és tananyag életbe léptetése, illetve érvényesítése érdekében a Belügyminisztérium gondoskodott a minőségi tanítói állomány kialakítására. Ennek érdekében 1808-ban München városában megalakult az első tanítóképző tanintézet, 1809. június 11-én pedig elkészült a tanítóképző intézetek megszervezésére vonatkozó rendelet („Die Einrichtung der Schullehrer. Seminarien und die Bildung der Volksschullehrer überhaupt betreffend. München den 11. Juni 1809.”²⁶), majd egy nappal később, június 12-én a négy fejezetből, hatvan-kilenc paragrafusból, a kormányközlöny negyven oldalán elterülő monumentális terjedelmű tanítóképzésre vonatkozó jogszabály („Allgemeines Regulativ für die Schullehrer-Seminarien und die Bildung der Volksschullehrer überhaupt.”²⁷) A tanítók képzésére alkalmas tanintézetek felépítése és a minőségi oktatás megszervezése, illetve az összetett irányítás- és felügyeletrendszer kellő garanciát jelentett a színvonalas népiskolai közoktatás biztosításához.

Igazgatás- és felügyeletrendszer

A tantervekkel párhuzamosan a Belügyminisztérium megtervezte és elkészítette a bajor népiskolai közoktatás irányítás-, igazgatás-, és felügyeletrendszerét. Az igen összetett adminisztrációs mechanizmus jogszabálykörnyezetét nyolc miniszteriális alaprendelet alakította ki. A jogszabályok első része az 1803. év során készült el, ebben az évben jelent meg a felső tanfelügyelők munkakörét meghatározó utasítás („Instruktion für die Ober-Schul-Kommissars.”²⁸), a helyi iskolaszékek tevékenységére vonatkozó rendelet („Instruktion für die Lokal-Schul-Kommissionen.”)²⁹, valamint a helyi tanfelügyelő feladatait rögzítő szabályzat („Instruktion für

²⁵ Dritte Hauptabtheilung. Nähere Bestimmung der Lehrordnung in den verschiedenen Classen der Volksschule.

²⁶ K. B. R. XXXXIII. lapszám. Strobel. München, 1809. június 24. 953–955. o.

²⁷ K. B. R. XXXXIII. lapszám. Strobel. München, 1809. június 24. 955–995. o.

²⁸ C. R. XXXV. lapszám. Strobel. München, 1803. augusztus 31. 633–639. o.

²⁹ U. o. 639–642. o.

die Schul-Inspektoren.”)³⁰ Tekintettel a Belügyminisztérium 1806. évi megszervezésére 1808–1815 között a felügyeletrendszerre vonatkozó újabb rendeletek kiadására került sor. (1.) 1808. szeptember 15-én jelent meg a Belügyminisztérium Nyilvános Oktatás- és Nevelésügyi Hivatal felépítését deklaráló huszonhat paragrafust magában foglaló ediktum („Organisches Edikt über die Sektion des Ministeriums des Innern für die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungs-Anstalten.”³¹). A rendeletet ugyanazon a napon követte (2.) a tizenkét paragrafust és tizenöt pontot tartalmazó kerületi inspektorátus feladatait definiáló ediktum („Amts-Instruktion für die königl. Distrikts-Schul-Inspektoren”³²), (3.) a négy paragrafusból, és tizenkilenc pontból felépülő körzeti felügyeleti hatóság tevékenységeit kifejtő reszkriptum („Specielle Instruktion für die königl. General-Kreis-Kommissariate in Beziehung auf das öffentliche Unterrichts- und Erziehung-Anstalten”³³), (4.) végül a negyvenkét paragrafusból álló, a német megoldásokhoz képest is rendkívül részletes helyi tanfelügyelőség tevékenységeit részletesen kifejtő határozat („Amts-Instruktion für die Local-Schul-Inspektionen”³⁴). Érdemes megemlíteni (5.) a kerületi inspektorátus és a körzeti tanfelügyelőség közötti hivatali érintkezés, információközlés szabályait taglaló 1809. április 7-ei rendeletet is („Die Kommunikation zwischen den Distrikts- und Lokal-Schul-Insektionen”³⁵), (6.) továbbá a kerületi tanfelügyelőség részéről lefolytatott éves intézményvizsgálat szempontjait rögzítő, a korábbiakat némileg módosító 1810. április 11-ei utasítást („Die jährlichen Schulvisitation-Reisen der Distrikts-Inspektoren betreffend.”³⁶), (7.) nem utolsó sorban a körzeti és helyi tanfelügyelőség jogköreit bővítő négy szakaszból felépülő 1811. október 2-ai, és az 1815. augusztus 6-ai határozatot („Die Erweiterung des Wirkungskreises bei den General-Kreis- und Lokal-Kommissariaten betreffend.”³⁷), végül (8.) a körzeti és helyi inspektorátus hatásköreit szélesítő tizenöt pontos 1815. augusztus 6-án keltezett utasítást („Die weiter ausgedehnte Kompetenz der königl. General-Kreis- und Lokal-Kommissariaten betreffend.”³⁸).

A tankötelezettség érvényesítését, és a tanfelügyelőségek, tanítók munkáját támogató adminisztrációval összefüggésben kiemeljük a tanulók nyilvántartását (iskolacenzust, katalógust) elrendelő, a tartalmi elemeket szabályozó huszonkét pontból álló 1809. évi határozatot („Regulativ über die Einrichtung der Schüler-Censuren und Kataloge”³⁹) Az irányítás- igazgatás- és felügyeletrendszer definiálása mellett kulcsfontosságú a világi jellegű politikai községek megszervezését elrendelő 1808. szeptember 15-ei ediktum („Edikt über das Gemeinde-Wesen”⁴⁰), amely az első fejezete alapján a 15.§. az utakat, a hidakat, az ivóvíz kutakat, a táblákat, a tűzoltóságot a község közjavainak körébe sorolja, a 16.§. pedig a vallásgyakorlat,

³⁰ U. o. 642–651. o.

³¹ Königlich-Baierisches Regierungsblatt. (továbbiakban: K. B. R.) LXII. lapszám. Strobel. München, 1808. október 26. 2462–2471. o.

³² K. B. R. LXII. lapszám. Strobel. München, 1808. október 26. 2477–2481. o.

³³ K. B. R. LXII. lapszám. Strobel. München, 1808. október 26. 2472–2481. o.

³⁴ K. B. R. LXII. lapszám. Strobel. München, 1808. október 26. 2493–2506. o.

³⁵ K. B. R. XXIX. lapszám. Strobel. München, 1809. április 15. 2493–2506. o.

³⁶ K. B. R. XXIV. lapszám. Strobel. München, 1810. május 23. 411–414. o.

³⁷ K. B. R. LXIV. lapszám. Strobel. München, 1811. október 9. 1497–1510. o.

³⁸ K. B. R. LXIV. lapszám. Strobel. München, 1815. október 9. 689–704. o.

³⁹ Georg Ludwig Kar Kopp: Die Volksschulverfassung im Königreiche Baiern oder vollständige Sammlung aller über das Volksschulesen im Königreiche erlassenen königl. Gesetze und Verordnungen. Der Stahelischen Buchhandlung. Würzburg 1816. 267–273. oldal. (Továbbiakban: Georg Ludwig Karl Kopp (1816))

⁴⁰ K. B. R. LXI. lapszám. Strobel. München, 1808. október 19. 2405–2431. o.

az oktatás, a szervezett jótékonykodás (karitás) alapítványait és intézményeit a község irányítása, igazgatása, és felügyelete alá helyezi. Az adminisztratív ügyrend tekintetében végezetül kiemelendő az községek és az iskolaközségek határait megállapító 1810. május 10-ei négy pontból összeállított reszkriptum („Die durch das Konfessions Verhältniß bestimmte Schulsprengel-Pflichtigkeit betreffend”⁴¹), és 1815. január 22-ei rendelet („Allgemeine Bestimmung der Schulsprengel-Verhältnisse”⁴²).

Az 1800-1815 közötti rendeletek legfőbb vonatkozásai

Iskolaszervezés, általános tankötelezettség

Az általános tankötelezettség tekintetében fundamentumjellegű az 1802. decemberi 23-ai leirat az 1771. évi mandátumokkal azonosan elrendelte a hattól tizenkét éves korig tartó tankötelezettséget, amely alól az iskolahatóságok csak a legkivételesebb esetekben adtak felmentést. A protestáns gyermekeknél a tankötelezettség a konfirmációval szűnt meg, amelyre 1839-ig a tizenharmadik életév betöltését követően, április 30-án került sor. A népiskola jogszerű elhagyásával nem ért véget a tankötelezettség, a tanulók a tizennyolcadik életévükig Poroszországhoz, Württemberghez, és Badenhez hasonlóan ipariskolákban, valamint ünnep- és vasárnapi iskolákban folytatták tanulmányaikat.

A tankötelezettség szigorát mutatja, hogy a népiskolai képzés teljesítésének, vagy a vasárnapi iskolák elvégzésének hiányában egyetlen polgár sem vált jogosulttá hivatalok elnyerésére, szakmák betöltésére, szerződés kötésre, föld- és vagyon birtokbavételére, sem pedig házasságkötésre. Az 1803. szeptember 12-ei rendelet a vasár- és ünnepnapos iskolák kötelező látogatásától, kizárólag a latin iskolában, vagy gimnáziumban végzett tanulmányok esetén tekintett el. A tankötelezettség szigorát mutatja, hogy a jogalkotó a magániskolákra vonatkozó 1806. március 27-ei rendeletben („Die Privat-Erziehungs-Institute betreffend”⁴³) erőteljesen korlátozta az iskolalátogatás mellőzésére, visszaélésekre lehetőséget adó, kevésbé kontrollálható, gyakran színlelt, magán-tanítótól vett oktatást, a privát instruktorok tevékenységét pedig a felsőbb tanügyi hatóságok engedélyéhez kötötte.

Létesítés, működtetés, finanszírozás

Az iskolalátogatás realizálásáért indokoltá vált az elegendő számú tanintézetek felépítése, fenntartása, finanszírozása, és az iskolaközségek megszervezése. A szükséges jogszabályi környezet kialakításában kulcsszerepet játszott az 1802. április 17-ei királyi rendelet⁴⁴, az 1802. december 23-ai rendelet⁴⁵, az iskolaközségek kialakítására vonatkozó alapvetéseket tartalmazó három hosszúságú paragrafusból álló 1810. május 10-ei minisztériumi leirat⁴⁶), valamint a négy fejezetből felépülő, terjedelmes 1815. január 22-ei királyi rendelet⁴⁷.

A jogszabályoknak megfelelően a tanintézetek felépítésére és működtetésére iskolaközségek alakultak meg, amelyek a körülményektől függően egy, vagy több egyházi és politikai községek közül szerveződtek meg. Az 1819. évi porosz törvényjavaslathoz hasonlóan a jogalkotó

⁴¹ Georg Ludwig Kar Kopp (1816): 72–74. o.

⁴² K. B. R. V. lapszám. Strobel. München, 1815. február 1. 73–80. o.

⁴³ K. B. R. XIV. lapszám. Strobel. München 1806. április 2. 123–124. o.

⁴⁴ C. R. XVIII. lapszám. Strobel. München 1802. április 28. 302–304. o.

⁴⁵ C. R. LII. lapszám. Strobel. München 1802. december 29. 911–915. o.

⁴⁶ Georg Ludwig Karl Kopp (1816)

⁴⁷ K. B. R. V. lapszám. Strobel. München, 1815. február 1. 73–80. o.

a szegény, vagy alacsony lakosságszámú egyházközségek esetén praktikus okokból engedélyezte a több egyházközséget magában foglaló iskolaközség kialakítását. A létesítés és fenntartás kötelezettsége, a tanítók fizetésének előteremtése, és iskola felszereltségének biztosítása az iskolaközségek feladatkörébe tartozott. A települések ezért nagyrészt önállóan gondoskodtak a tanintézetek kiépítéséről, fenntartásáról, megfelelő működtetésükről, és a tanítók megfizetéséről, amelynek érdekében a korábbi hagyományoknak megfelelően alapítványokat hoztak létre, patrónusokat nyertek meg, illetve az állami keretszabályokat figyelembe véve önállóan szabták meg a tandíj, az iskolaadó és az iskolai hozzájárulás mértékét. Az iskolaközség emellett beszerezte a bútorokat, a berendezéseket, a tanfelszerelést, a taneszközöket, és a tűzifát.

Az üzemelés finanszírozása érdekében az iskolaközség adót vehetett ki a ház- és földtulajdonosokra, földbirtokosokra kiváltképpen abban az esetben, ha a tanítók minimálbérének megfizetését⁴⁸ a hagyományos források és a tandíj együttesen sem tette lehetővé. A rendeleteknek megfelelően az iskolaadó mértékét az iskolaközségek minden esetben az egyházközségi adó arányában, és a tanulók száma szerint állapították meg. Amennyiben az egyházközség eszközei (beleértve a hagyományos forrásokat, a tandíjat, és az iskolaadót) elégtelennek bizonyultak a fizetések és a fenntartási költségek fedezéséhez, úgy tankerületi segélyre tarthattak igényt az iskolaközségek. A kerületi alap elégtelensége esetén, a kerület kormányzósága pótdókat vehetett ki a lakosságra. Az iskolalétesítés egyszerűbben zajlott az egy vallású, és valamivel nehezebben valósult meg a vegyes vallású, több egyházközségnek otthont adó községekben. Utóbbi esetében a jogalkotó nem kényszerítette a vegyes, vagy vallásilag semleges tanintézetek felállítását, ehelyett valamennyi felekezethez – önerejük mentén – engedélyezte az iskolaállítást. Az iskolaalapítvány építkezési célú forrásfelhasználását csak abban az esetben tette lehetővé, ha a község minden felekezete egyenlően részesül abból, az egyoldalú kedvezést, előnyben részesítést határozottan tiltotta.

A jogszabályok a problémát érzékelve a porosz gyakorlatnak megfelelően az iskola vallásától eltérő hitű gyermekeket felmentették a hittanórán való részvétel alól, a hitükkel azonos vallástant külön tanítótól vették. Ezen túlmenően a lelkiismereti szabadságot védelmét szem előtt tartó tanügyi rendeletek abban az esetben engedélyezték a gyermekek számára más egyházközségek tanintézeteinek használatát.

Tanszervezés, tantárgyak

A 19. század egészében a népiskolák négy tagozatból épültek fel. Az első szintet az előkészítő, a másodikat az alsó, a harmadikat közép, végül a negyediket a felső tagozat jelentette. Az egyes tagozatokban elhelyezkedő osztályok száma a tanítók és a tanulók arányában alakult. Általánosságban egy-egy tagozat két évfolyamot foglalt magában, a népiskolák az előkészítő tagozat beszámításával hét, vagy nyolc osztályból álltak. A tanintézetek erőteljes vallásos szellemisége ellenére a hittan és az egyéb vallásos képzések nem uralták a tantervet, hiszen számos modern, a 19. század első évtizedeinek megfelelő ismeretanyag átadására is sor került.

A tananyag összeállítását, a kötelezően és valamennyi népiskolában egységesen tanítandó tantárgyak körét, a tantárgyakra fordítandó időkeretet, a tanítás-módszertan alapelveit és az alkalmazható tankönyveket, szöveggyűjteményeket a korábban említett 1804. és az 1811. évi tantervek rendelték el. A kerületi iskolatanácsok és tanfelügyelőség, valamint a kerületi jogál-

⁴⁸ Dr. Heinrich Heppe: *Gesichte des deutschen Volksschulwesens*. Vierter Band. Verlag von Friedrich Andreas Perthes. Gotha 1859. 88. oldal.

lással rendelkező városi iskolaszékek kötelezően igazodtak az egységes központi tanszabályzathoz. A huszonnégy tanórával számoló joganyagokban rögzített általános tantervek négy órában az Istennel kapcsolatos, három órában az emberrel, négy órában a természettel, három órában a művészettel, hat órában a nyelvvel, négy órában a számokkal és a mértékegységekkel kapcsolatos ismeretanyagok átadását írta elő. A bajorországi népiskolák központi szabályzatban meghatározott minimum tantervek normatív jelleggel tartalmazták a hittan, a szentírástörténet, a Szentírás részeinek memorizálás, az olvasás, az írás, a beszédgyakorlat, a számolás, a földrajz, az éneklés, a rajzolás tantárgyait.

A tanterv modern, korszakalkotó részét az ember, és a természet témaköréhez kapcsolódó tantárgyak alkották, röviden az előbbit emeljük ki. Az ember témaköréhez (I.) az emberi test, (II.) az emberi lélek, (III.) és az emberiség története kapcsolódott. (I.) Az emberi testre vonatkozó tananyag egységek szerint állt (1.) az emberi test biológiájából, (2.) az egészségtanból, (3.) a viselkedéskultúrából, (4.) a testnevelésből. Alsó tagozaton a tananyag tartalmazta a külső testrészeket (fej, törzs, végtagok); az egészségügyi prevenciót (a tisztátalanságból, a meg gondolatlanyságból, a vakmerőségből, és a túlvállalásból származó veszélyeket), a környezetükben élők iránti tiszteletet, illedelmességet, udvariasságot, a változatos tornagyakorlatokkal és mozgásformákat.

Középső tagozaton a diákok tanulták a testre, a törzsre, és a végtagokra vonatkozó pontos ismereteket; az emberi testet körül ölelő bőr védelmét, az illedelmes, udvarias önkifejezést beszéddel és viselkedéssel, a rekreációs testgyakorlatokat (az egyéni testi erő, az ügyesség, az életkor, az előképzettség, és az évszak figyelembevételével. Felső tagozaton megismerték az emberi test belső szerveit, a belgyógyászati betegségek megelőzésére szolgáló betartandó egészségügyi szabályokat, a viselkedéskultúra keretében az illedelmesség gyakorlását, valamint séta közbeni testgyakorlatokat. Az emberi lélekkel összefüggésben a tananyag állt az érzés-érzékeléstanból („Empfinden”); a gondolkodástannál („Denken”); a szándék, vagy akarattannál („Wollen”); valamint az örökléttannál („Unsterlichkeit”). Alsó tagozaton az éréstanál az érzékszervek által tapasztalható benyomások, észlelések, az emberi lélekkel felfogható érzetek, és érzések, a gondolkodástannál a jó és a rossz értéke, az igazság, a hazugság, a jó és a rossz lelkiismeret ismérvei, az akarattannál a gyermeki szabad akarat, a jó- és a rossz szándék értelmezése, az örökélettan során a lélek halhatatlansága, a vallás szerinti örökkévalóság, a lélek megtérése, megváltása és megbüntetése szerepelt a tananyagban.

Középső tagozaton, az éréstan során az érzések kifejlesztése, a gondolkodástannál az emlékezet, a képzelőerő, az értelmezés és megértés, ítélőképesség fejlesztése, az akarattannál a jó szándéokra nevelés, az örökélettan során a lélek megerősítését támogató gyakorlatok oktatása zajlott; felső tagozaton az érzések, érzelmek, a gondolkodás, az akarat fejlesztését, és a lélek művelése került előtérbe. Az emberiség történetével kapcsolatban alsó tagozaton a Szentírás tanításának megfelelően szerepelt az első emberpár megteremtése, az első családok, az életmódjuk, istentiszteleti szertartásaik, hála és engesztelő áldozataik, a legfontosabb események a bábéli torony lerombolásáig. Középső tagozaton a babiloni torony megépítésétől kezdődő időszak társadalmi és népesedési fejlődése, népvándorlások, az asszírok, egyiptomiak, föníciaiak, a héberek, és az izraeliták története került tárgyalásra. Felső tagozaton a diákok tanultak a zsidóság kánaáni jelenlétéről, a bálványimádásról, lovagok és királyok alatti kormányzásról, Egyiptomról, Görögországról, Olaszországról, Németországról, és a haza történetéről.

Felső és felső-középszintű irányítás- és felügyeletrendszer

Belügyminisztérium Nyilvános Oktatás- és Nevelésügyi Hivatal

Az 1808. szeptember 15-ei rendelet előírta az 1806. október 29-én megszervezett Belügyminisztérium keretében felállítandó nemzeti neveléssel, az iskola- és tanüggyel, a kollégiumokkal és egyetemekkel foglalkozó „Nyilvános Oktatás- és Nevelésügyi Hivatal”⁴⁹ szervezeti és működési szabályzatát. A négy fejezetből, összesen harminckét paragrafusból álló minisztérium rendelet első egysége (I. Títel 1-10.§.) a hivatal szervezetére vonatkozott. Az 1.§. miután kimondta, hogy a Nyilvános Oktatás- és Nevelésügyi Hivatal közvetlenül a Belügyminisztérium legmagasabb vezetése alatt áll, státuszok szerint megállapította a hivatal tagságának összetételét. A szakasz alapján a hivatalt alkotja a) egy elöljáró, b) három tanácstag (amelyek közül minden időben az egyik tanácstag protestáns vallású), c) egy, az iskolaügyekben kimagaslóan jártas konzultációs tanácstag, akinek jelenléte a fontos oktatási, nevelési, és pedagógia ügyek tárgyalásában nélkülözhetetlen, d) egy titkár, e) egy fő jegyző, f) két fő irodista g) egy fő hivatalvezető. A Nyilvános Oktatás- és Nevelésügyi Hivatal irányítást gyakorolt az Egyetemes Körzeti Tanácsok, a kerületi felügyelőségek, az egyetemek rektorai és szenátusa, a Központi Irányítás alá közvetlenül rendelt tanítási és oktatási intézmények rektorai és igazgatói, valamint a helyi tanfelügyelőségek felett.

A II. fejezet egyetlen, 11.§-a igen hosszasan taglalta a Hivatal hatáskörében szereplő feladatokat. A lényegesebbek szerint jogszabályokkal aktív felügyeletet és irányítást gyakorol az oktatásügy valamennyi szereplője és érintette felett. Tanterveket, iskolaszabályzatokat, rendeleteket, előírásokat állít össze az alsóbb szintek részére, valamint elkészíti az alárendelt tanügyi hatóságokra vonatkozó utasításokat. Megvizsgálja a beérkező fejlesztési javaslatokat, az összegyűjtött tapasztalatok figyelembevételével indítványokat tesz a hatályos rendeletek, szabályzatok módosítására, korrekciójára, amelyeket elfogadásra a Belügyminisztériumnak terjeszt be.

Legfelsőbb oktatási testületként fogadja az iskolai és tanulmányi ügyekben alsóbb szinteken elkészített jelentéseket, kérdéseket, segítségkéréseket, panaszokat, az új tanintézetek bemutatkozását, az alsóbb szinteken vitatott ügyekben döntést hoz. Felügyeli az iskolaépületek és a tanintézetek infrastruktúráját, folyamatosan fejleszti az infrastruktúraállományt. Örködik az ösztöndíjak felett, megállapítja a normákat, a döntéshozók szándéka szerint gondoskodik az ösztöndíjak évente történő kiutalásáról. Támogatja az iskolák és tanintézetek fenntartását és célszerű javítását, valamint az azokhoz kapcsolódó intézetek és egyéb kiegészítő infrastruktúrák létesítését. Felügyelete mellett megalapítja, vezeti és működteti a Nemzeti Tankönyv Kiadót („deutschen Schul-Bücher-Haupt-Verlag”), ehhez kapcsolódóan megszervezi a szükséges nyomdát, valamint ellenőrzi a forgalomba hozott tankönyveket. A tanítói állásokkal összefüggésben kiválasztja a jelölteteket, és kinevezés céljából beterjeszti jelölteket a Belügyminiszter részére; Évente begyűjti, rendszerezi, és egységesíti a körzetek részéről benyújtott tanügyi statisztikát, a folyamat eredményeként elkészíti az országos általános tanügyi kimutatást. Nyomon követi az oktatási és nevelési tanintézetek fenntartását és fejlesztését elősegítő helyi alapítványok alkalmazását, és működtetését, ezzel összefüggésben felügyeli az iskolai és tanügyi alapítványok célszerű használatát. Megvizsgálja és szakvéleményezi az új tanintézetek felépi-

⁴⁹ (Eredeti nevén hivatal a nyilvános oktatási és nevelési tanintézetek részére: „Sektion für öffentliche Unterrichts und Erziehungs Anstalten”)

tésének indokoltságát, illetve a nélkülözhető iskolák és intézetek megszüntetésének lehetőségét, a szükséges építkezésekkel összefüggésben tárgyal a Belügyminisztérium Központi Számviteli Hivatalával. Irányítja az iskola- és tanulmányi alapok ellenőrzését, ennek keretében a Belügyminisztérium Számviteli Hivatalával együttműködve hangsúlyt helyez a körzetek számláinak revizionálására, amelynek eljárásrendjét a jogalkotó részletesen leközli. Négyévente átvizsgálja, és módosítja az iskola- és tanulmányi ügyekre vonatkozó protokollt, különösen az Általános Körzeti Tanács működési szabályzatát, az egyetemek, a líceumok és a gimnáziumok rektorainak jog- és feladatkörére vonatkozó utasításokat, az átdolgozott szabályokat rendelet formájában kiadja. A tanév lezárultával megvizsgálja a körzetek és az egyetemek részéről beküldött éves iskolai és tanügyi beszámolókat („Schul- und Studien-General-Berichte”), tanterveket, tantárgysémákat, leírásokat, az iskola állására, állapotára vonatkozó kimutatásokat, áttekintő táblázatokat. A beérkező anyagokból elkészíti az egész királyság iskolai és tanügyi állapotára irányuló általános jelentést („General-Uebersicht des Schul- und Studien-Standes des ganzen Königreiches”), amely egyúttal tartalmazza a szakértői észrevételeket, magyarázatokat. A jelentést az év végére elkészítő és benyújtja a belügyminiszter részére. A beérkező jelentésekből és statisztikákból elkészíti a tanügy általános leírását, és összeállítja az éves tanügyi statisztikát, az elkészült anyagot a hivatalos kormányközlönyben teszi a nyilvánosság számára elérhetővé. A tanulmányi részleg a miniszterek tájékoztatásával és azok jóváhagyása mellett időről-időre részt vesz az oktatási és nevelési tanintézetek vizitációjában.

Egyetemes Körzeti Tanács

Az uralkodó *Max Joseph* és a belügyminiszter *Freiherr von Montgelas* nevével fémjelzett, az Egyetemes Körzeti Tanácsok működését szabályozó minisztériumi rendelet 1808. szeptember 15-én került elfogadásra, s egy hónappal később október 26-án jelent meg a hivatalos Királyi Bajor Kormányközlöny hatvankettedik számában. A négy paragrafusból felépülő rendelet egyik leginkább jelentős szakaszát a 4.§. adta, amely mintegy húsz (számozott) viszonylag részletes bekezdésben tárgyalta a szervezet hatáskörét és ellátandó feladatait. A 2.§-nak megfelelően az Egyetemes Körzeti Tanácsok igazgatási hatálya alatt helyezkedtek el szakmai testületként a Körzeti Tanács Tanügyi Bizottsága („Kreis-Kommissariats-Schulrath”), a felsőbb tanintézetek rektorai, valamint a kerületi és helyi tanfelügyelők. Az intézmények tekintetében a Tanács közvetlen, vagy közvetett felügyeletet gyakorol a kerületekben található valamennyi alsó és felső szintű tanintézet, az ünnepnap és ipariskolák, a nyilvános és magán oktatási intézmények, valamint a tanítóképző szemináriumok felett. A hatáskör alól ugyanakkor kivételt élveznek a körzetek fővárosaiban működő gimnáziumok és a líceumok, valamint a fű- és leánytanintézetek, ezek közvetlenül a központi irányítással állnak függőviszonyban.

A 4.§-ban meghatározott feladatai szerint az Egyetemes Körzeti Tanács többek között a Belügyminisztérium részéről érkező általános és konkrét iskolaszabályzatokat, előírásokat, megbízásokat, utasításokat értelmezi és pontosan végrehajtja. Az általános rendeletekben és előírásokban foglaltakkal összhangban irányító jogkört gyakorol a lényeges iskolaügyekben és tanügyi eseményekben, ezzel kapcsolatos tevékenységéről jelentésekben számol be a Belügyminisztériumnak; azokban az esetekben. Döntést hoz az ideiglenes és a határozott időre szóló kinevezések ügyében, meghatározza a tanári fizetéseket, növeli, vagy csökkenti a tanári állományt, gondoskodik a professzorok, tanítók és tanítónők kiléptetéséről és nyugdíjazásáról. Irányítja az újonnan megkezdett iskolaépítési munkálatokat, a Belügyminisztérium részére jelentés formájában szakértői javaslatot készít a szükséges tanintézetek létesítéséről, illetve a meglévő, de feleslegessé vált iskolák és tanintézetek megszüntetéséről. Felügyeli az alapítványok

és állami támogatások célszerű felhasználását az iskola- és tanulmányi ügyekben, pontosan betartja és megköveteli a vagyongazdálkodásra vonatkozó királyi utasításokat, a szakhatóságokkal együttműködve negyedévente áttekinti és ellenőrzi a tanintézetek gazdálkodási tevékenységét, számvitelét; Felügyeli a magánoktatók praxisát és a magántanintézetek tevékenységét, a bizonyítottan szabálytalanul működő magántanítókat foglalkozásuktól eltiltja, jelentős figyelmet fordít a zug-iskolák („Winkel-Schulen”) felderítésére és bezártatására. Különösen a latin iskolák esetében pártolja a hasznos ifjúsági istentiszteletek megszervezését, az alsóbb tanintézetekben pedig szorgalmazza a tanulók által könnyen megérthető vallásoktatás folytatását.

Adatszolgáltatási tevékenysége során a tanítási év lezárásával elkészíti az Egyetemes Körzeti Tanács teljes tanulmány és iskolaügyére vonatkozó igen részletes, kimerítő és körültekintő beszámolóját („General-Bericht”), amelyet elküld a Belügyminisztérium részére. Az aprólékosan megalkotott jelentés alappilléreit a tanintézetek és kerületi tanfelügyelők által negyedévente összeállított tanulmányi és iskolaigazgatósági jegyzőkönyvek, az előírások alapján megszerkesztett intézményi állapotriportok és kimutatás táblázatok („Schul-Standes- und Uebersichts-Tabellen”), valamint a munkájukban kiváló szinten teljesítő tanítók, tanárok, tanfelügyelők és tanintézetek jegyzéke adja. Minden gazdasági év lezárultával összeállítja a körzetben működő oktatási és nevelési intézményre vonatkozó pénzügyi-gazdasági statisztikai jelentését, gyakorlatilag a költségvetést, amelyben kiemeli a jövőre vonatkozó személyi és dologi kiadásokkal kapcsolatos igényeit.

Az Egyetemes Körzeti Tanács tagjai évente személyesen felkeresik az oktatási és nevelési intézeteket, és a tanítóképző szemináriumokat, az éves vizitációkkal összefüggésben két alkalommal a tanítóképzőbe való belépés és kilépés során) megjelenik a tanítójelöltek vizsgáján; a nyilvános oktatásügy meghatározó szereplőjeként az iskolai ünnepek méltóságának, rangjának fokozása érdekében aktívan részt vesz a tanintézetek ünnepein, fogadásain, a tanulmányi vizsgákon, illetve a rendeletekben szabályozott tandíjak odaítélésén, elismerések átadásán.

Összegzés

A német típusú közoktatásrendszer megszervezésében Bajorország úttörő szerepet töltött be. Poroszországhoz, Ausztriához, Badenhez és Württemberghez hasonlóan elsődlegesen porosz mintára már az 1770-es évek végére elkészítette a nagyrészt pietista hagyományok, illetve *Julius Hecker*, *Johan Ignaz Felbiger* hatására a korszerű tanterveket, formai szabályozásokat, illetve 1771-ben elrendelte a tankötelezettséget. A rendszer egészen a 18. század végéig tartalmában változatlan maradt, a tanintézmények, különösen a népiskolák felügyelete, igazgatása a katolikus egyház kezében összpontosult, csakúgy mint az iskolaszabályzatok összeállítása is. Amíg 18. század utolsó negyedében elkészült jogszabályokat más német államokhoz hasonlóan a tanügyben járatos egyházi szakemberek állították össze, addig a tanrendszer főfelügyeletét, keret, formai, és külsődleges tényezőinek szabályozását az állam gyakorolta, addig a tartalmi fejlesztések a katolikus felekezetet illette meg.

Az elsősorban *Heinrich Braun* professzor nevével fémjelzett időszak alapszellemisége, szemléletmódja, értékrendje, koncepciói kutatásunk szerint teljes egészében meghatározták a 19. század első felének népiskolai arculatát. Az államegyházi korszakot részben az irányítás és felügyelet, részben a tartalmi kérdések szempontjából is megváltoztatta a 19. század első két évtizedében lejátszódó események. Maximilian von Montgelas titkos államminiszter alatt a Franciaországgal való politikai együttműködéssel, és a területi gyarapodással járó lunéville-

i békekötés hatására Bajorország a korábnál jelentősebb függetlenségre tett szert, amelynek hatására államformáját tekintve a választófejedelemségből királysággá lépett elő 1806-ban.

A kül- és belpolitikai változások hatására ugyanebben az évben megszervezésre került a Belügyminisztérium, az 1808. évi alkotmány pedig valamennyi egyházi- és oktatásügy igazgatását a Belügyminisztérium kezébe helyezte, két évvel később – Poroszországgal egy időben – az 1808. szeptemberi rendelet a Belügyminisztérium keretében elrendelte a Nyilvános Oktatás- és Nevelésügyi Hivatal megszervezését. Az oktatásügy egészének irányítása ennek köszönhetően az egyházi direktórium kezéből átkerült a minisztérium hatáskörébe. A szervezeti átalakítást megelőzően az állam a korábnál erőteljesebben vette kezébe a népiskolai közoktatás újraszervezésének ügyét. Már a század elején, 1802-ben kibocsátásra került a tankötelezettséget, iskolalétesítést, és a keretszabályokat kifejtő rendelet, ezt követte 1803-ban a nyilvános népiskolai közoktatást céljait, feladatait tisztázó komplex leirat, 1803-ban az ünnepnap és vasárnapi iskolák felállítását megparancsoló ediktum, valamint 1804-be az ipariskolák létesítésére irányuló rescriptum, 1803-ban pedig a kötelező ünnepnap és vasárnapi iskolába járást meghatározó jogszabály.

Az állam tanügyi súlyát érzékeltetve mindemellett 1806. évi rendeletében szigorú feltételekhez kötötte a házi-tanítókat, magántanítókat és a magániskolákat. Részben a Belügyminisztérium felállításával a keretjellegű, elsősorban formai törekvéseket – a feltehetően *Pestalozzi* munkásságának figyelembevételével elkészült – tartalmi szabályzatok, elsősorban az 1806, az 1809. és az 1811. évi – a német fejlődési pálya tekintetében is korszakalkotó tantervek követték. A tantervek a korábbi tantárgyak mellett tartalmazták a rendkívül modernnek számító emberi testtel, emberi lélekkel, az emberiség történelmével, természettörténettel, természetrajzzal, és földrajzzal kapcsolatos tárgyakat, a betegségek megelőzésében fontos szerepet játszó egészségnevelés, valamint a viselkedéskultúra tárgyait is. A tantárgyak mellett több tíz oldalas dokumentáció vonatkozott a tananyagra, és még legalább ennyi a korszerű tanítás-módszer-tanra.

A tantervek életbeléptetése érdekében Bajorország kulcsfontosságúnak találta a minőségi tanító állomány kiképzését, ezért 1808-ban minisztérium rendelettel felállította a Münchener Tanítóképző Szemináriumot, és ugyanabban az évben elkészítette a tanítóképzőkre vonatkozó negyven oldalas rendeletet. A rendszer működésének biztosítékeként összetett irányítási és felügyeletrendszert hozott létre, az 1808-1815 között mintegy nyolc igen összetett jogszabály vonatkozott a Nyilvános Oktatás- és Nevelésügyi Hivatalra, az Egyetemes Körzeti Tanácsok, a Kerületi Felügyelőségek és a Helyi Tanfelügyelőség megszervezésére és munkájára. Az 1815-öt követő időszakban lényeges fejlesztések nem történtek, az 1800-1815 szabályzatok aktualizálása, kisebb módosítása, korszerűsítése játszódtott le. Bajorország mindezt tekintve az 1770–1815 közötti időszakban Európa többi államai számára is minta- és példaértékűen szervezte meg az egyházas szellemiségű, de modern tantárgyakat, és tanítás-módszertant alkalmazó népiskolarendszer államosítását.

Magyarország népiskolai törekvéseinek ismeretében, és báró *Eötvös József* bajor emigrációban töltött éveiből adódóan úgy véljük hazánk sokat vett át Bajorország tanügyi politikájából.

BEDŐ ESZTER

A közösségi tanulás helyzete és gyakorlati megvalósulása az Egyesült Királyságban

Mi a közös a pályázati pénzből megépített besencei teniszpályához kötődő teniszoktatásban, a skóciai alacsony írás- és olvasáskészségű felnőtteknek tartott tanfolyamban illetve egy londoni meleg nők önként szervezett heti rendszerességgel összeülő vitacsoporjában? Milyen indítástól jöttek létre ilyen csoportok? Voltak-e már korábban is ilyenek? Mit tanulnak? Mi a hasznuk és ilyen készségeket fejlesztenek? Szükség van-e ezekre vagy csak pusztán jó időöltetés a tagok számára? Miért maradnak fenn? Milyen tanulási formához lehet sorolni őket? Hogyan illenek bele az oktatási és képzési rendszerbe? Ki a felelős a szervezésükért és finanszírozásukért? Hogyan kezeli az ilyen csoportokat az aktuális politika? Szükség van-e erre a tanulási formára, és ha igen hogyan lehetne ezt ösztönözni és fejleszteni? A hagyományos iskolarendszerű oktatás során tanultakhoz képest milyen szintű és értékű az itt szerzett tudás? Ezekre és az ehhez hasonló kérdésekre keresem a választ cikkemben.*

Angliai tartózkodásom során szerzett tapasztalataim sokat segítettek abban, hogy másfajta megoldásokat láthattam a hazaiakhoz hasonló problémákra. A felnőttkori tanulást itt egyre fontosabbnak tartják és támogatják is, tanulásra ösztönöz a média, a tanulási lehetőségekről megfelelő mennyiségű és rendszerezett információk állnak rendelkezésre, a programok elérhetőek és megfizethetőek, a közösség és a különböző kultúrák közötti kommunikáció hatékonyságára az ország – különösen London – sokszínűségéből adódóan fokozottan szükség van. Az Egyesült Királyság sok területen élen jár, ezért érdemes figyelni a szigetországban zajló eseményeket az oktatás terén is.

Az egyszerűség kedvéért én a közösségi nevelés szót fogom használni, ám az angolban a *community learning*, a *community education* az *outreach learning*, valamint az Egyesült Államokban használt *community college learning* kifejezésekkel is találkozhatunk. Fontos összefüggést láthatunk még a *community development*-el (közösség fejlesztés) is, mivel az angol terminológia gyakran használja a *community learning and development* kifejezést. Igaz ugyan, hogy vannak különbségek abban, hogy a fenti szavak mit takarnak, de a fogalmak között oly mértékben átfedés van, hogy nehéz határaikat megállapítani. A magyar szóhasználatnál pedig az a probléma, hogy a magyarban az angol fogalmaknak vagy nincs megfelelőjük vagy pedig a kifejezés nem pontosan fedi az angol szót. A *community learning* és a *community education* például ugyanazt a fogalmat fedi két különböző szereplőjének szempontjából. Az *outreach learning*, olyan szervezett nevelési, tanulási programot jelent, amely nehezen elérhető csoportokat (pl. droghasználók, szexmunkások, stb.) céloz meg és nagyon erős szociális jellege van. A *community college learning* pedig egy adott közösségben élő, formális oktatásból kilépő fiatalok, számára nyújt szakmai képzési lehetőségeket, amelyek eredményeit később, bizonyos formális felsőoktatási illetve szakmai képzést nyújtó intézményekkel elfogadtathatnak.

* A FEEK andragógia MA szakán írt diplomadolgozata alapján készült cikk.

A NIACE

Az élethosszig tartó tanulás egyik legmeghatározóbb szervezete az Egyesült Királyságban a *National Institute for Adult and Continuing Education* (NIACE), a nemzeti felnőttoktatással és az egész életen át tartó tanulással foglalkozó intézmény. Kiadványaival, jelentéseivel és projektjeivel az első referencia pont, ha a közösségi tanulásról van szó

Az 1921-ben alapított NIACE egy központi kormányzástól független, jótékonyági szervezet, amelynek tagjai a felnőttek tanulásának valamennyi színhelyéről, egyetemekről, szakképzési intézményekből, helyi közösségekből, börtönökből, sőt a saját otthonukban tanuló felnőttek közül kerülnek ki. Célja, az élethosszig tartó tanulás ösztönzése amelyet, az elérhető programok minőségének javításával, a részvétel növelésével, és különösen a hátrányos helyzetű csoportok hozzáféréseinek javításával hivatott elérni. Mindezt nagyszabású kampányokon – mint például a Felnőtt tanulás hete, a Gyors olvasmányok –, fejlesztő és kutatómunkán, tanácsadáson, a szakpolitika befolyásolásán, a szakmai hálózatok fejlesztésén, folyóiratok és könyvek kiadásán, rendezvényeken, a szakmai információk terjesztésén és képzéseken keresztül valósítja meg. Egy elismert és köztiszteletben álló szervezet, amelyet Anna, brit királyi hercegnő patronál.

Számos kutatásuk, jelentésük és kiadványuk közül csak néhány újabbat emelnék ki, amely befolyásolja a közösségi tanulás gyakorlatát illetve az ugyanerre vonatkozó stratégiát. A jelenleg alkalmazandó nemzeti stratégiát is nagyban befolyásolták a NIACE kutatásai és fejlesztési ajánlatai.

A *Learning through life* (egész életen át tartó tanulás) a NIACE megbízásából készített független, átfogó riport az élethosszig tartó tanulás jövőéről, amelyet 2009-ben adtak ki. Az egész életen át tartó tanulás akkori rendszerének vizsgálatára alapozva, megállapítva annak hiányosságait és a fejlődést gátló tényezőket, praktikus javaslatokat tartalmaz, melyek közül az egyik leglényegesebb a helyi jelleg erősítésére. A túlságosan központosított rendszer, nem felel meg a helyi igényeknek, így a helyi stratégiák kidolgozásában a helyi önkormányzatok szerepe és felelőssége kell, hogy mérvadó legyen, továbbá a helyi felnőttoktatási intézmények legyenek a rendszer támaszai, mindig a helyi igényeket tartva szem előtt.

Egy másik kiadvány a *Making a difference for adult learners* a szervezet által elért változások összegzése, amely tükrözi a NIACE munkájának sokszínűségét és az általuk befolyásolt területek számát. Ezek közül példaként emelném ki azt a médiakampányt, amely a 2009-es felnőttoktatási részvételre vonatkozó jelentésre reagált. A kampány 19 médián keresztül – ezek köze tartozott a *BBC news*, a *The Guardian* és a *The Times* – hívta fel a figyelmet arra, hogy a felnőttképzésben résztvevők száma csökkent. A médiakampánynak köszönhetően a kormány úgy döntött, hogy további 100 millió fontot szán a csökkenés visszafordítására.

A legutóbbi éves jelentésből kiderül, hogy a NIACE három prioritása közül az egyik a közösségi tanulás fejlesztése, amely a változatosságra, a fenntarthatóságra, a közösségekhez és igényeikhez közelebb álló programok szervezésére összpontosít. A szervezet munkája négy alapvető pilléren nyugszik, melyek az egyenlőség, a szakpolitika formálása, az élethosszig tartó tanulás ösztönzése valamint a közösségi tanulásban résztvevők körének kiszélesítése.

Fontos még megemlíteni, néhány közösségi tanulással kapcsolatos jelenleg is futó projektet, amelyek a későbbiekben formálhatják majd a gyakorlatot és a szakpolitikát is. Elsőként a *Measuring the social & economic value of adult learning* projektet emelném ki, amely esettanulmányokon keresztül igyekszik majd bemutatni a felnőttoktatás szociális és gazdasági értékét valamint összegyűjti a jó gyakorlatokat. Az *Adult learning and local democracy* projekt az

Európában használt jó gyakorlatokat hivatott összegyűjteni, amelyben a helyi felnőttoktatási szolgáltatások hatékonyan befolyásolják az aktív állampolgárság gyakorlását. A *Self-organised groups and Community Learning Trusts* projekt a fejlődő országokban alkalmazott újszerű non formális tanítási módszereket gyűjti össze különös tekintettel azok Egyesült Királyságba történő felhasználására.

A NIACE egyik erősege a közvélemény, a politikai szemlélet, és ezáltal a szakpolitika formálásában rejlik. Kampányaik erőteljesek és hatásosak és a szervezet politikai semlegesége segít megőrizni befolyásos szerepét.

A közösségi tanulás és a politika

Fontos először is azt tisztázni, hogy mit értünk felnőttoktatás alatt. Az Egyesült Királyságban a szabadidős tevékenységek, a szervezett készségfejlesztő tevékenységek, az átképzések, a végzettségek megszerzésére irányuló képzések mind-mind a felnőttoktatáshoz tartozhatnak. Az hogy ki számít felnőttnek, az szolgáltatóként változhat. Bizonyos államilag finanszírozott program kizárólag a 25 év alatti fiatal felnőttekre korlátozódik, ám a NIACE minden 17 év feletti egyént az oktatás szempontjából felnőttnek tekint.

A gazdasági növekedésért felelős minisztérium, a *Department for Business Innovation and Skills* (továbbiakban BIS), felel a felnőttoktatásért is. Hatáskörébe tartozik az üzleti élet szabályozása, a munkaügy, a kereskedelem, a fejlesztés, a tudomány, a közoktatás és felnőtt- és felsőoktatás. Ennek egy alosztálya a *Skills Funding Agency*, amely főként a finanszírozásért felelős. A gyakorlati megvalósításért nagyrészt a helyi önkormányzatok az illetékesek, ám fontos szerepet kapnak az általános felnőttképzési intézmények is és a NIACE.

Az élethosszig tartó tanulás fontosságának kihangsúlyozása és megjelenése a politikai életben az Európai Unióhoz hasonlóan a 1990-es évekre tehető. Az akkori Oktatási és Munkaügyi Minisztérium által 1995-ben kiadott *Lifetime learning* volt az első olyan dokumentum, amely az egész életen át tartó tanulás problémájával foglalkozott, a kormány átfogó álláspontját ez a dokumentum alapozta meg. Az EU-hoz hasonlóan jelentősége itt még erősen gazdasági jellegű volt: a dokumentum a versenyképességet hangsúlyozza mind társadalmi mind egyéni szinten. Ebből következett, hogy az egyén saját felelőssége legyen az élethosszig tartó tanulásban való részvétel és egyéni képességeinek, szakmai kompetenciájának, piacképességének fejlesztése.

A következő meghatározó dokumentum az 1998-ban kiadott *The Learning Age: A renaissance for a New Britain*, az hatalomra kerülő munkáspárt zöld könyve. Tony Blair, az akkori miniszterelnök nyitó idézete továbbra is gazdasági jellegű volt, miszerint az oktatás a gazdaság legjobb eszköze. Itt már találunk utalást arra, hogy az oktatás a társadalmi és egyéni fejlődésben valamint az tudatos állampolgárság kialakításában fontos szerepet játszik, ám a globalizáció gazdasági kihívásaihoz és a versenyképességhez képest ez a szempont eltörlődik.

Ezek a gazdasági szemléletet tükröző dokumentumok megalapozzák az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó stratégiákat, ám a szociális problémák, a leszakadás, a kirekesztődés problémáit nem veszik figyelembe. Az egyénre fogyasztóként tekintettek, akinek legfontosabb célja szakmai kompetenciáinak fejlesztése és így gazdasági helyzetének javítása. A probléma véleményem szerint ezzel az, hogy erősen leszűkíti az elérhető programok skáláját és a szolgáltatók nem feltétlenül azt ajánlják, amire az egyénnek szüksége illetve igénye lenne.

Nagy Britanniában az alkalmazandó stratégiát az aktuális *Skills Strategy* jelöli ki, amelyet legutóbb 2010. november 16.-án adott ki a BIS. Míg az első ilyen 2003-ban kiadott stratégiát a versenyképesség hangsúlyozása, a foglalkoztathatóság, a gazdasági növekedés határozza meg, a legutóbbi stratégiában már más szempont is érvényesül. A dokumentum kimondottan

közösségi tanulókkal kapcsolatos célokat határoz meg és ezek megvalósítására ajánl eszközöket. A dokumentumban *Big Society*-nek nevezett „nagy társadalom” megépítése a cél, amely egy egyetemes, mindenkit befogadó társadalmat jelent.

A stratégia alapvető célja, hogy visszavegye a gazdaságot a fenntartható fejlődés állapotába a társadalmi befogadás és a mobilitás növelésével. Ezen általános cél minden aspektusát befolyásoló eleme a készségek fejlesztése, amely a stratégia alapját képezi. Az előző dokumentumokhoz és politikai szemléletekhez képest többé nem dől el olyan erőteljesen a mérleg nyelve a foglalkoztathatóság felé, a méltányos, befogadó és egyenlő esélyeket biztosító társadalom iránti igény egyre fontosabbá válik.

A *Big Society* kifejezés szinte minden esetben a közösségi tanulókkal kapcsolatban jelenik meg. A dokumentum elején a vezetői összefoglalóban, a méltányos társadalom létrehozásához és fenntartásához szükséges készségeket taglaló részben, a kormány elismeri a formális és képesítést adó tanulási formákon kívül az informális és a közösségi tanulás létjogosultságát. Ígéretet tesz továbbá arra, hogy megerősíti ezen tanulási formák szerepét, és biztosítja a finanszírozásukat. Az informális és a közösségi tanulás szerepét abban látja, hogy bevonja a hátrányos helyzetű csoportokat valamint lehetőséget biztosítson azoknak, akik a formális oktatásban szeretnének részt venni.

A közösségi tanulás szempontjából a stratégia második fejezete a legfontosabb, amely a méltányos társadalom alapjául szolgáló készségek fejlesztését írja le. A fejezet rávilágít a készségek kulturális és közösségi életben játszott szerepére, ami egy olyan társadalom létrehozásában segít, amely toleráns, környezetbarát, összetartó és a közösségi életben való szerepvállalásra ösztönöz. Az ilyen társadalom előnyeit a bűnözés csökkenésében, a civil társadalmi életben való aktívabb részvételben, az egészség javulásában és egy, a kisebbségek iránti megnövekedett toleranciában látja. Egy viszonylag új elem – ami leginkább csak a politikának az oktatásról alkotott álláspontjában új, mivel az élethosszig tartó tanulókkal foglalkozó gondolkodók ezt már régóta hangoztatják – a tanulás személyes jólétre és az egyén mentálhigiéniai állapotára gyakorolt pozitív hatása.

A stratégia kitér az angolul nem beszélő lakosok támogatására is, mivel az angol nyelv oktatása a társadalomba való beilleszkedés és a foglalkoztathatóság alapja. A stratégia leszögezi, hogy anyagilag nem támogatja azok oktatását, akik azzal a céllal jönnek az Egyesült Királyságba, hogy dolgozzanak. A nyelvoktatás költségei ebben az esetben a munkavállalóra illetve a munkáltatóra hárulnak. A felhasználható összeg ilyen jellegű átcsoportosítása a felhasználás hatékonyságát növeli. Ez szélesebb körű támogatást biztosíthat azok számára, akiknek erre a szolgáltatásra valóban szükségük van, mert a munkavállalásban és a beilleszkedésben hátráltatja őket az angol nyelv ismeretének hiánya.

A közösségi tanulás fontosságát a kormány azzal támasztja alá, hogy ígéretet tesz arra, hogy még gazdaságilag nehéz időkben is biztosítani fogja az erre fordítandó összeget. A finanszírozás változatos programokra terjedhet ki: művészeti és kulturális jellegű, egészségügyi, digitális és családi oktatáson át egészen a foglalkoztathatóságot és a közösségi szerepvállaláshoz szükséges készségeket fejlesztő oktatásig mindent felölelhet, továbbá azokra fog összpontosítani, akiknek erre a legnagyobb szükségük van. A közösségi tanulás megvalósítást különböző helyszíneken, változatos szolgáltatókon és fórumokon keresztül szeretné látni a kormány, ebbe a helyi önkormányzatok, oktatási intézmények, klubok, közösségi csoportok és a helyi lakosok kezdeményezései illetve saját maguk által szervezett programok is beleértendők.

A digitális kompetenciák elsajátításához, amelyen természetesen az alap- illetve a felzárkózató ismeretek elsajátítását érti, szintén a közösségi tanulást javasolja és helyszínül a közösségi környezetet jelöli meg. Az ebben résztvevőket egy, a digitális készségeket elsajátító nagyobb szabású *Digital Champion* névre keresztelt kampányban való szerepvállalásra ösztönzi. A *Next Step* programban a kormány egy digitális kompetenciákat felmérő szolgáltatás nyújtásáért vállal felelősséget, amely személyre szabott és az egyéni igényeiknek megfelelő információt nyújt a képzési lehetőségekről. Ezenkívül az *Online basic* szolgáltatások segítségével a rászorulóknak képzéseket biztosít akkreditált formában vagy közösségi tanuláson keresztül.

A stratégia fő üzenete a helyi összefogás hangsúlyozása illetve az, hogy a helyi igényeket a helyi intézmények feladata legyen felmérni. A gazdasági fejlődést és a társadalmat már összefüggéseiben látja, ahol a jól működő, felelős társadalom alapja a gazdasági fejlődésnek. A 2010-es stratégia előtti dokumentumokat olvasva az volt érzésem, hogy ezt két különálló egységként kezelték, amelyek ugyan kölcsönhatásban vannak egymással, de a társadalom gazdaságra vonatkozó hatásának mértékét nem ismerték fel.

A BIS 2011-ben öt célkitűzést fogalmazott meg, amelyeket a *New Challenges, New Chances: Further Education and Skills System Reform Plan, Building a World Class Skills System* kiadványban találunk. A dokumentum meghatározza a közösségi tanulást is kitérve a tanulás tárgykörének széles spektrumára, a tanulók háttérének és igényeinek sokszínűségére, a tanulás önkéntességére és nem formális jellegére, a tanulási időtartamra valamint a képzések sokféleségére. Az öt fontos célkitűzés a következő:

- 1.) A finanszírozás azokra összpontosítson, akik részvétele a legvalószínűtlenebb.
- 2.) Részvételi díj szedése azoktól, akik megengedhetik maguknak a tanulást és ennek felhasználása arra, hogy támogassák azokat, akik nem engedhetik meg ugyanezt.
- 3.) Szélesebb körű részvételre való ösztönzés valamint az egyéni sorsok megváltoztatásának támogatása a személyes körülmények fejlesztésével, például:
 - az önbizalom fejlesztése és a tanulásban való részvétel ösztönzése,
 - a foglalkoztathatósághoz szükséges készségek elsajátításának elősegítése,
 - a digitális, kommunikációs, pénzügyi valamint írás-, olvasás-, és számoláskészségek fejlesztése,
 - a szülők/gondviselők ösztönzése arra, hogy gyermekeik tanulását támogassák,
 - az egészségi állapot és a társadalmi beilleszkedés fejlesztésével illetve fenntartása.
- 4.) Összetartó, önálló és aktív állampolgárokból álló erős közösségek fejlesztése, amely a következőket eredményezi:
 - az önkéntes munkában és a társadalmi integrációban való részvétel és a közéletben való szereplés növekedése,
 - a jóléti, egészségügyi és antiszociális viselkedés megelőzésére fordított összegek csökkenése,
 - az online és önirányító tanulás növekedése,
 - a legsúlyosabb gondokkal küzdő családok életének megváltozása.
- 5.) Olyan tanulási lehetőségek biztosítása, szervezése és támogatása, amelyek közvetlenül hozzájárulnak az alábbi célok eléréséhez:
 - az eltérő kulturális és anyagi háttérrel rendelkező egyének összekovácsolása,
 - a legfontosabb szereplők és szolgáltató hatékony partneri viszonyának ápolása,

- a közösségi szinten történő tervezés és elszámoltathatóság fejlesztése, abból a célból, hogy a helyi lakosok részt vehessenek a tanulási lehetőségekkel kapcsolatos döntésekben,
- az ezidáig nehezen elérhető csoportok bevonása a különböző tanulási formákba az önkéntes szektor bevonásának segítségével, és a munkáltatók ösztönzése arra, hogy támogassa a munkahelyi tanulást,
- a felesleges költségek, bürokrácia és adminisztráció csökkentése.

Finanszírozás és a Skills Funding Agency

Az 1998-ban kiadott Zöld könyv úgy tünt, hogy az összes tanulási formát támogatja, ám a 2003-ban elfogadott stratégiát (*Skills Strategy 2003*) a politikai szemléletmódot átható gazdasági jelleg határozta meg, a foglalkoztathatóságot helyezve előtérbe. A Nemzeti Képesítési Keretrendszerre fordított összegén kívül minden másra fordított anyagi támogatás támadhatónak bizonyult. A NIACE közbenjárásának segítségével sikerült megállapítani egy 210 millió fontos minimum összeget, amely a nem formális jellegű felnőttoktatásra adható. Ez az összeg azóta is a minimum összegnek számít, továbbá ezt határozta meg az SFA a nem formális és informális tanulásra fordítható összegként a 2013-2014. évi ciklusra is.

Az SFA által 2013 áprilisában kiadott *Community Learning 2013/2014. Information for Community Learning Providers* központi szerepet kap a közösségi tanulás gyakorlati megvalósításában, mivel a finanszírozási és eljárási kereteket adja meg. Tartalmazza a fenti célkitűzéseket és a közösségi tanulás definícióját, információval szolgál a *Community Learning Trust Pilot* (CLTP) programról és bemutatja a finanszírozáshoz szükséges *Pound Plus* programot.

A dokumentum információkkal szolgál egy nagyon fontos és hasznos programról, ez pedig a *Community Learning Trust Pilot* (CLTP) program. A fenti programba 15 olyan szolgáltatót választottak ki, akik a közösségi tanulás tervezéséhez és kivitelezéséhez kapcsolódó új módszereket próbáltak ki és egy évig folyamatosan vizsgálták tevékenységüket. A CLTP-k négy fő területre összpontosítottak: a hátrányos helyzetű csoportok és egyének azonosítása, az egyéni sorsok megváltoztatása a tanuláson keresztül, a tanfolyami díjak beszedése azoktól, akik megengedhetik maguknak a tanulást valamint e bevétel felhasználása a hozzáférés növelésére különösen hátrányos helyzetű egyének számára. A programból a következő tanulságok vonhatók le:

- még viszonylag kevés befektetett pénznek és időnek is igen jelentős pozitív hatása lehet,
- először fordult elő, hogy különböző szolgáltatók ugyanazon a programon dolgozzanak,
- a közös helyiségek hatékony használata új tanulókat vonzott,
- a „valamit valamiért” elv sikere. A szolgáltatók által kért jelképes összeg, illetve ha ez nem volt megoldható, akkor ennek kiváltása például önkéntes munkával a tanulók lemorzsolódását jelentősen csökkentette,
- a szolgáltatást nyújtó személyzet fejlesztésébe fektetett idő és pénz alapvető fontosságú a siker érdekében.

A *Pound Plus* stratégiában a *pound* a közpénzt jelenti a plus pedig minden mást, amely a szolgáltatónak ezen kívül bevételt hoz, például részvételi díj, adományok és egyéb forrásokból befolyó összegek. A *Pound Plus* nem pusztán egy olyan stratégia, amely a szolgáltatónak plusz bevételt hoz, hanem annak hatékony és költségkímélő felhasználása. A stratégia célja, hogy az előző évihez képest növelje a tanulók számát és a bevételeket, majd ezek alapján tűzze ki a jövőbeni célokat. Ennek bizonyítására a SFA felszólította a szolgáltatókat, hogy határozzák

meg milyen plusz bevételekre számítanak. A stratégia helyes alkalmazását különböző indikátorok jelzik: növekvő részvételi díj, a szponzori bevételek és az adományok megnövekedése, több önkéntes, a felhasználható összegek felhasználásának átgondolása és amennyiben szükséges ezek átcsoportosítása, hatékonyabb adminisztrációs rendszerek és közös terek kihasználása, pozitív hatása a közösségre beleértve az egészséget, a jólétet és a bűnmegelőzést.

A finanszírozásra vonatkozó részletes szabályokat a *Funding rules 2013/2014* tartalmazza. A 2014/2015-re vonatkozó szabályzat is létezik már ám csak nemrégiben lépett érvénybe. A szabályzat célja, hogy biztosítsa az oktatási tevékenységre kiadott összeg megfelelő felhasználását, meghatározza a szabályzat megsértésre vonatkozó szankciókat, leegyszerűsítse a finanszírozás menetét, valamint meggyőződjön arról, hogy a szolgáltatás nyújtásához szükséges összeg megfelelő arányban van-e a szolgáltatás értékével. Fontos itt kiemelni, hogy annak a tanulónak adható anyagi támogatás aki, a 19. életévét betöltötte illetve 15. életévét betöltötte és a kötelező oktatásban nem vesz részt. Amennyiben az Európai Szociális Alap is a támogatás részét képezi, akkor azzal megegyező összegű támogatást kell nyújtani az ország saját költségvetéséből is.

A közösségi tanulásra fordított finanszírozásnak sajátos szabályai vannak. Az erről szóló rész meghatározza, hogy a közösségi tanulás helyszíne az adott közösségben van és a helyi jellegből kifolyólag megszervezésükért a helyi önkormányzatok és az általános továbbképzést nyújtó intézmények a felelősek. A közösségi tanulásra fordított finanszírozást olyan közösségi hálózatok munkájához való hozzájárulásként adják, akik világos stratégiai tervvel, prioritásokkal és mérhető kimeneti célokkal rendelkeznek. Fontos hogy a finanszírozás kiegészítő jellegű és nem teljes körű, mivel így növeli a szolgáltató felelősségét. Az anyagi hozzájárulás célja, hogy a szolgáltatók valóban a helyi sajátosságoknak megfelelő szolgáltatásokat nyújthassanak. Különösen fontos, hogy a finanszírozás maximalizálja a hozzáférést és az életszínvonal javításához szükséges új lehetőségeket nyújtson. Fontos, hogy a közösséget összekovácsolja a tanulás öröme és az elért eredmények iránt érzett büszkeség, amely társadalmi megújuláshoz vezet, továbbá maximalizálja a közösségi tanulás társadalmi, gazdasági, egyéni jóléti és a családi életre gyakorolt hatását.

A közösségi tanulásra vonatkozó rész a célok eléréséhez eljárásokat rendel. Világos, szilárd alapokon álló pénzügyi stratégiát, hatékony helyi partnerséget, a közösség igényeiknek feltárását, világos célokat és az ezek mérésére szolgáló eszközöket valamint az anyagilag támogatott tanulók erre való jogosultságát követeli meg a szolgáltatóktól. Biztosítsa legyenek a tanuló készségeinek szintjét felmérő eszközök is és a programakkreditáció, amennyiben a tanuló ezt igényli. Fontos továbbá, a tanuló további tanulásra való ösztönzése és az ehhez szükséges támogató rendszerek fenntartása.

Szolgáltatók, helyszínek

A közösségi tanulás formái változatos képet mutatnak, ebből adódóan változatos helyszíneken és szolgáltatók által valósulnak meg. A helyi jelleg nagyon meghatározó, mind a helyszíneket tekintve, mind pedig a szolgáltatók szempontjából, a kormány stratégiája pedig ennek további erősítésére ösztönöz.

A felelősség nagymértékben a helyi önkormányzatokra és az általános felnőttképzési intézményekre hárul, amennyiben ezek a szolgáltatók közpénz felhasználását is igénybe szeretnék venni, akkor a SFA-nél pályázhatnak erre. A helyi önkormányzatok az egyéni szolgáltatókat is segíthetik, hogy saját költségeiket csökkenthessék így ösztönözve szolgáltatásaik igénybevételét, továbbá a költségek csökkentése a részvételi díjak csökkenését is maga után vonja,

amely szintén szélesebb körű részvételt eredményez. Erre jó példa egy felnőtt balett-tanfolyam, amelynek egy helyi önkormányzat által fenntartott épület ad otthont kedvezményes áron, amelyet a terembérlet csökkenésével elérhető áron vehetnek igénybe a helyi lakosok.

A közösségi tanulás és a gazdaság közötti kapcsolatot és a munkáltatók erőteljesebb együttműködését a kormány stratégiája is szorgalmazza. Szerencsére erre egy személyes példát tudok felhozni előző munkahelyemről, a londoni Royal College of Physicians-ból. A szervezet vezetői fontosnak tartják a dolgozók jólétét és fejlődését, és felismerték ennek pozitív hatásait, ezért a munkahelyi tanulás az emberi erőforrás stratégia szerves részét képezi. Minden évben kétszer tartottunk egy egyhetes *Learning@work* és egy *Wellbeing week* programot. A programszervező csapattal egy-két órás kurzusokat szerveztünk különböző, a dolgozókat érdeklő témák alapján. A gyorstalpaló tanfolyamokat illetve előadásokat igyekeztünk úgy szervezni, hogy a tanárok a dolgozók közül kerüljenek ki, így biztosítva a szervezetben lévő tudás terjesztését. Salsaóra, kötőtanfolyam és asszertivitás tréning is szerepelt a kínálatban. A *Wellbeing week* is hasonló, de itt a szervezeten belüli közösségi tanulásra elkülönített alapot használtuk fel, mivel táplálkozás-szakértőket, jógaoktatókat és személyi edzőket is felkérünk a tanfolyamok vezetésére. A megjelenés minden esetben díjtalan volt.

A szolgáltatók sokszínűsége a helyszínek sokszínűségét vonja maga után. Elsősorban persze az iskolák és a közösségi intézmények szerepe a meghatározó, de a munkahely épülete is adhat otthont közösségi tanulócsoportoknak. A lehetőségek tárháza végtelen; egyre több helyszín válik alkalmassá a közösségi tanulócsoportok befogadására. Jelenleg a NIACE is dolgozik egy projekten, amelyet a közösségi tanulásra alkalmas helyszíneket hivatott kibővíteni. Az *Opening up spaces for informal adult learning – Making space for learning* névre keresztelt projekt célja, hogy arra ösztönözze a különböző épületekben tevékenységet végző szervezeteket, lehetnek akár a privát szektor résztvevői is, hogy nyissák meg a kapukat és engedjék, hogy a felnőttoktatási tanfolyamok épületeikben kapjanak helyet.

Részvétel

A közösségi tanulásban résztvevők száma az Egyesült Királyságban az európai viszonylatokhoz képest magas. A valós számot éppen a közösségi tanulás változatos jellege miatt igazából csak megbecsülni lehet. A NIACE 1996 óta évente készít jelentéseket a felnőttoktatásra vonatkozóan, ezzel átfogó képet nyújtva a résztvevők számáról. A legutóbbi, 2013-ban készült jelentést 5000 17 év fölötti felnőtt megkérdezésével végezték, akiknek azt a kérdést tették fel, hogy tanultak-e az elmúlt három év során, illetve tervezik-e azt, hogy tanulnak az elkövetkezendő három évben.

A felmérés során ötből egy felnőtt (pontosan 19%) azt válaszolta, hogy az adott pillanatban is tanult, 39% pedig igennel válaszolt arra, a kérdésre, hogy tanult-e az elmúlt 3 év során. Ez a szám keveset változott 1996 óta, és a kisebb-nagyobb eltérésekkel mindig 40% körül mozgott. A résztvevők két ötöde azt válaszolta, hogy az formális oktatásból való kilépése óta nem tanult. A tanulásban való részvétel nem egyenlően oszlik el a társadalomban, amit a társadalmi osztályhoz való tartozás, a munkaviszony, az életkor és az előzetes tanulás befolyásol leginkább. A legmeghatározóbb ezek közül az, hogy az egyén melyik társadalmi osztályhoz tartozik. Az alsó középosztályhoz és attól feljebb lévő osztályokhoz tartozók körülbelül fele, a képzett kétkezi munkások 31%-a és a képzetlen munkások, valamint a korlátozott bevétellel rendelkezők 24%-a tanult valamilyen formában.

A tanulók 77%-a munkával kapcsolatos tanulásban vett részt, ebből következően magasabb azok száma, akik munkaviszonyban állnak, mint azoké, akik munkanélküliek. A nyugdíjasoknak pedig csupán 15%-a vett részt tanulásban. A részmunkaidőben dolgozó tanulók száma 42%-ról 48%-ra emelkedett, ám a munkanélküli tanulók aránya 41%-ról 35%-ra csökkent.

Általános tendencia, hogy minél idősebb valaki, annál kevésbé valószínű, hogy tanul. Ez különösen erőteljesen csökken 55 éves kor után. A 2012-es eredményekhez képest a fiatal felnőttek tanulása is jelentős mértékben csökkent, a 17-19 éves korosztálynál ez 9%, a 20-24 évesnél pedig 5%-ra volt tehető.

Az előzetes tanulás hatása abban észrevehető, hogy azon tanulók aránya, akik a formális oktatásból 21 éves koruk után léptek ki 49%, a 16 éves koruk után kilépők 25%-val szemben. Az internet hozzáféréssel rendelkező felnőttek 43%-a tanult, az internet-hozzáféréssel nem rendelkezők esetében ez 13%. A területi eloszlásban pedig az tükröződik, hogy a vidéki, mezőgazdasági területeken élők közül kevesebben tanulnak. A 2013-as felmérés azt mutatta, hogy azok, akik tanultak az elmúlt három év során azt tervezik, hogy az elkövetkező három évben ismét tanulnak majd.

Közösségi tanulás vidéken

Nagy Britanniában a lakosság 81%-a (40 millió ember) él városokban, 19%-a (9,5 millió ember) pedig vidéken. A kormány elismeri a vidéki lehetőségek korlátozottságának problémáját, a gazdasági fejlődéssel, a vidéken élők szerepvállalásával és az életminőséggel kapcsolatban. A vidéki felnőtt tanulókkal kapcsolatos problémák hasonlóak a vidéki élettel járó általános problémákhoz: a közlekedés, a költségek, a hozzáférés, a tájékoztatás és az információ hiánya, az információs technológiák hiánya valamint az idő okozza a legtöbb gondot. Hozzájön ehhez még az alacsony létszámú csoportok és a közösség igényeivel kapcsolatos információhiány.

A kutatás két olyan csoportot azonosított, amelyek a közösségi tanulásban rejlő előnyöket jelentős mértékben ki tudnák használni, az időseket és a hátrányos helyzetű felnőtteket. Az idősek legfőbb célja a tanulás során, a tananyag elsajátításán kívül, a társas kapcsolataik fenntartása és az elszigetelődés megelőzése. A hátrányos helyzetű felnőttek elszigetelődésének csökkentésére és olyan tanulási lehetőségek biztosítására, amelyek megfelelnek ezen csoport életmódjának, már sok megoldás létezik. A jelentés legfontosabb üzenete itt is az együttműködés a programok tervezéskor és kivitelezésekor. A magánszolgáltatók és a közintézmények közötti együttműködés elősegítené, hogy a magánszolgáltatók nyithassanak a felnőtt tanulók felé, valamint ezzel levenne bizonyos terheket a közintézményekről, így azok összpontosíthatnának azokra a területekre, ahol ők az egyedüli szolgáltatók.

Tájékoztatás

A tájékoztatás elengedhetetlenül szükséges ahhoz, hogy az élethosszig tartó tanulás és ezen belül a közösségi tanulás valóban elérhető legyen, ezt a szolgáltatást a *National Careers Service* nyújtja. A szervezet a munkával, önéletrajz megírásával illetve a képzési lehetőségekkel kapcsolatban nyújt információt 16 éven felüli felnőttek számára, telefonon, online illetve személyesen. Munkával kapcsolatos képzésekről tájékoztatást ad még a *Job Centre*, amely munkanélkülieknek illetve aktívan munkát kereső számára hasznos. A közösségi tanulási lehetőségekről a helyi önkormányzatok is adhatnak tájékoztatást, szintén telefonon illetve online. Néhány helyi önkormányzati weboldal megtekintése után azt a következtetést vonnám le, hogy ezek folyamatosan frissítve vannak, és jó kiindulópontként szolgálnak azoknak, akik valóban tanulni szeretnének.

Fontosnak tartom még megemlíteni a NIACE által évente szervezett *Adult Learners Week*-et, amely Nagy Britanniában a legrégebb óta futó olyan program, ami az élethosszig tartó tanulást propagálja. 2014-ben immár huszonharmadszor rendezték meg ezt a programot, amely hasonló programok szervezését indította el nemzetközi szinten is. A kampány sikerén felbuzdulva a NIACE idén egy új, hasonló céllal rendelkező programot indít *Festival of Learning* néven, amely felnőtteknek, családoknak, közösségeknek és munkáltatóknak is szól.

Nagy-Britannia közösségi tanulásra vonatkozó gyakorlatának tanulmányozása során az egyik legszembetűnőbb az, hogy a stratégiát, a finanszírozást, a gyakorlatot nagymértékű következetesség hatja át, a fejlesztések, a kutatások, a kampányok és a promóciók is összhangban vannak. A felnőttkori tanulókkal sokat foglalkoznak, mindennapi téma, így jelentőségét is felméri mind egyéni mind pedig politikai szinten. Az államtól független szervek, leginkább a NIACE nem engedik, hogy a tanulásra fordított finanszírozás csökkenjen és folyamatos arra törekednek, hogy az egész életen át tartó tanulás jelentőségét erősítsék a köztudatban, így a politika sem mehet el szó nélkül mellette illetve engedheti a prioritási listán lejjebb csúszni.

Fokozottan hangsúlyos a helyi jelleg: az irányítás a helyi közösségek és önkormányzatok kezében van. A stratégia szerves része, hogy a jogokkal együtt a közösségi tanulás megszervezésének kötelességét is a helyi önkormányzatoknak adja át, ezzel valódi, érdemleges és mérhető munkára ösztönözve őket. Erre az is egy jó példa, hogy a finanszírozást csak kiegészítő jelleggel adja és a közösségnek saját magának is bevételi forrásokat kell találnia, nem támaszkodhat pusztán a közpénzre.

A rendszer szempontjából lényeges, hogy tudják, a versenyképesség megtartásához folyamatosan fejleszteni kell, amelyben fontos szerepet játszanak a kutatások és a jó gyakorlatok tanulmányozása. A problémák felismerését többnyire cselekvés is követi. A 2012-es részvételt elemző jelentés után, amely az élethosszig tartó tanulásban való részvétel csökkenését jelezte, a NIACE közbenjárásának eredményeképp a kormány további 100 millió fontot biztosított a csökkenés megállítására.

Összességében egy jól működő rendszert találunk Nagy Britanniában, amely természetesen fejleszthető, de stabil alapként szolgál a közösségi tanulás megszervezéséhez. A rendszer kulcsát én a politikai elköteleződésben és felelősségvállalásban látom, minden más ennek következménye.

Összegzés

Az Egyesült Királyság követendő példa lehetne abban, hogy a közösségi tanulásra vonatkozó hosszú távú célok ne pusztán politikai, közéleti viták tárgyai legyenek, amelyek kormányonként változnak, hanem reálisan elérhető célok, amelyek megvalósítása felé valódi lépéseket is tesznek. Angliában nem csupán uniós köteleességeknek eleget téve cselekszenek, hanem valódi meggyőződésből. Éppen ez különbözteti meg és helyezi vezető szerepbe az Egyesült Királyságot, és ez az egyik legfontosabb eleme a hosszú távú célokat szolgáló stratégiák sikerének. Ehhez azonban politikai szemléletváltásra volt szükség, amelyben a kormánytól független szervezetek jelentős szerepet játszottak. Az egész életen át tartó tanulást, és ezen belül a közösségi tanulást a köztudatba kellett emelni, fontosságát tudatossá kellett tenni, hogy kialakuljon ez a politikai hozzáállás. Nagy Britanniában a NIACE ebben hatalmas szerepet játszott. Ez az energikus, jelentős befolyással bíró és köztiszteltetben álló szervezet – amely hosszú ideje, folyamatosan jelen van a felnőttoktatásban – lendületben tartja a közösségi tanulás ügyét.

Felhasznált irodalom

- DfEE: *Lifetime Learning: A Consultation Document*. London: Department for Education and Employment, Crown Copyright, 1995.
- DfEE: *The Learning Age: A renaissance for a New Britain*. Cm 3790. Department for Education and Employment. London: The Stationery Office Limited, 1998.
- Adult participation in learning. NIACE, 2013. http://shop.niace.org.uk/media/catalog/product/2/0/2013participationsurveyheadline-web_1.pdf, 2014.03.12.
- Community Learning 2013/2014. Information for community learning providers. Skills funding agency: 2013. http://readingroom.lsc.gov.uk/SFA/FINALCommunity_Learning_2013-14_Web_Version.pdf, 2014.03.10.
- Community Learning in Rural Areas. NIACE 2012. http://shop.niace.org.uk/media/catalog/product/c/o/community-learning-in-rural-areas_2.pdf, 2014.03.12.
- Funding rules 2013/2014. Skills funding agency https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/283563/funding_rules_2013_14_version3_nov2013.pdf, 2014.03.12.
- Lifelong learning in challenging times. An agenda for a new government. NIACE, 2010. április. letöltve: <http://shop.niace.org.uk/media/catalog/product/L/L/LLinCT-Agenda2010.pdf>, 2014.03.10.
- Learning through life. NIACE, 2009. <http://www.niace.org.uk/lifelonglearninginquiry/docs/IFLL-summary-english.pdf>, 2014.03.12.
- Making a difference for adult learners. NIACE, 2009. <https://www.niace.org.uk/sites/default/files/documents/policy/NIACE%20Policy%20Report%2028pg.pdf>, 2014.03.12.
- New Challenges, New Chances: Further Education and Skills System Reform Plan, Building a World Class Skills System. Department for Business Innovation & Skills. 2011.12.01. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/145452/11-1380-further-education-skills-system-reform-plan.pdf, 2014.03.10.
- NIACE strategic plan 2013-18, http://www.niace.org.uk/sites/default/files/niace_strategic_plan_2013-18.pdf letöltve: 2013.03.10.
- Skills for sustainable growth. Department for Business Innovation & Skills, 2010. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32368/10-1274-skills-for-sustainable-growth-strategy.pdf, 2014.03.22
- Skills strategy 2010. Department for Business Innovation & Skills, 2010.11.16. <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/further-education-skills/docs/s/10-1273-skills-for-sustainable-growth-strategy-summary.pdf>, 2014.03.10.
- <http://www.niace.org.uk>
<http://www.infonet-ae.eu/country-overviews/united-kingdom>
<http://www.theguardian.com/education/2003/jul/09/furthereducation.uk>

JARJABKA ÁKOS

Az irodák és az irodai munkavégzés átalakulása¹

Az iroda a modern vállalati tevékenység alapköve, mivel olyan helyszínt hoz létre a tényleges termelői tevékenységek elvégzésének színterétől elszigetelve, mely lehetővé teszi a hatékony szervezetmenedzselési tevékenység elvégzését. Ez a munkahely és munkavégzés azonban óriási változáson ment keresztül több évszázad alatt, mind fizikai megjelenésében, technológiájának fejlődésében, mind pedig az ott dolgozók igényeinek kielégítési szintjében. E tanulmányban ezeket a változásokat tekinti át a Szerző, kiindulva a „klasszikus” irodai munkától eljutva a modern technológia vívmányait kihasználó, s az ergonómia elveit figyelembe vevő irodai munkavégzés jellemzéséhez, melynek színtere manapság már egyre inkább nem is a szervezet székhelye, vagy telephelye, hanem más, alternatív helyszínek, mint pl. a megfelelő technológiával felszerelt otthon.

Hagyományos irodai munkavégzés

Az első, irodaháznak tekinthető épületet a XVI. század második felében Firenzében építette Vasari (Hercegfői-Izsó, 2007,150). Itt, egy emeletes épületben hosszú folyosókról nyíló szobákban intézték a felek üzleti, kereskedelmi, banki tevékenységeiket. A klasszikus irodai munka kialakulása az ipari forradalom időszakára tehető, amikor a szürke-és fehérgalléros (fizikai-és szellemi) munkatevékenységek fizikailag is szétváltak. Addig ugyanis az „irodai” munkatevékenységek színhelye gyakran a lakótér volt (pl. dolgozószoba). Ezidőtájt szükségessé vált a fizikai termék előállítás helyszíne mellett olyan munkavégzési színterek kialakítására is, ahol pl. követni lehetett a gazdasági folyamatokat (számviteli, pénzügyi, munkajogi tevékenységek), lehetőség nyílt a megalapozott döntéshozatal lebonyolítására (tárgyalások, értekezletek, üzletkötések), a tervezésre, elemzésre, s mindezen tevékenységek adminisztrációjára és asszisztenciájára.

Így, az iroda a vállalat „lelke”, a szervezeti kommunikáció központja lett, melyet csak erősítettek azok a műszaki találmányok (telegráf, távíró, írógép, telefon stb.), melyek megadták ehhez a műszaki hátteret. Az irodai munka tehát önálló foglalkozássá, s az iroda a szervezeti felső-és középvezetők, illetve az ő háttérükben az adminisztratív végrehajtó személyzet munkavégzési helyszínévé vált.

Mint minden munkatevékenység, így az irodai munka is kifejlesztette saját speciális munkaeszközeit, melyek közül kiemelt jelentőségű manapság is az íróasztal, részben azonos funkciókkal. Az irodai bútorzat (székek, elemes bútorcsaládok, szekrények, zárható székek, térelválasztók stb.) és infrastruktúra (műszaki eszközök, liftek, raktárak, toalettak, konyhák és pihenők, központi étkezde stb.) fejlődése lehetővé tette a munkavállalók komfortérzetének javulását, az alkalmazottak környezeti terheinek csökkentését, végeredményben a munkavégzés hatékonyságának javulását. A klasszikus irodai munkahely jellemzői a következőkben összegezhetők.

¹ Jelen tudományos közleményt a Szerző a Pécsi Tudományegyetem alapításának 650. évfordulója emlékének szenteli.

Zárt cellairodák: Az ilyen jellegű irodahelyiség alkalmas volt az egyéni, koncentrált figyelmet igénylő munkára, s maximum 3-4 alkalmazott elhelyezésére. A szervezetbeli státusztól függően alakult az iroda mérete, berendezése, bútorzata, infrastrukturális felszerelése. A vezető beosztású alkalmazottak általában egyszemélyes, nagyobb területű és magasabb felszereltségű irodákban dolgoztak, melyhez sejtyszerűen tartoztak titkári irodák, előszobák is.

Papír alapú munka: A klasszikus irodai tevékenység – egészen a XX. század utolsó negyedéig – dominánsan papír alapokon nyugodott. Ez lehetővé tette ugyan a szervezeti folyamatok nyomon követését és leírását, ám rendkívül idő-és helyigényes volt, hiszen az információkat először kézzel, majd később írógép segítségével le kellett írni, s a képződött iratanyagot (kartotékok, dossziék, jegyzetek, szerződések, nyomtatványok stb.) tárolni és őrizni kellett.

Munka-és folyamat központú tevékenység: A klasszikus irodai munkaszervezés központi eleme a szervezeti folyamatok és tevékenységek (pl. döntéshozatal) elősegítése és adminisztrációja volt, s így a munkahelyek nem vették figyelembe az ember, mint munkavégző egyedi igényeit. Az irodai munkafeladatok egy jelentős része leíró jellegű, rutinszerűen végezhető tevékenységből tevődött össze, mint pl. jegyzőkönyvezés, levelezés, dokumentálás, kontírozás, bérszámfejtés stb.. Mindezeket a feladatokat általában ülő testhelyzetben végezték az alkalmazottak, nap mint nap, anélkül, hogy munkafadataik és –körülményeik kialakításánál figyelembe vették volna a feladat egyhangúságát, illetve a fizikai munkakörnyezetet befolyásoló tényezőket (pl. fény, levegő, zaj, testhelyzet etc.).. Bár Mayo 1920 – as és 30 –as években végzett híres hawthorne-i kísérletei rámutattak arra a tényre, hogy a munkakörnyezeti feltételek javítása összefügg a fizikai állományú alkalmazottak teljesítményével, ezt a megállapítást nem feltétlenül vették figyelembe az irodai munka kialakításánál, ám a munkavégzés körülményei még mindig sokkal jobbak voltak általában, mint pl. a gyártósoroknál.

Új munkavégzési formák az irodákban

A mai, modernnek tekintett irodai munkavégzés kereteinek kialakulásában egyaránt szerepet játszott a XX. század második felében megjelenő globalizáció jelensége, mely egyik oldalról jelentős mértékben megnövelte a nemzetközi nagyvállalatok méretét, másrészt, ezzel párhuzamosan kikényszerítette a vállalatrészek közti kommunikáció és szervezeti folyamatok felgyorsítását. Létrejötték tehát a globális vállalatok felhőkarcolókat meghazudtoló irodai központjai és kialakultak azok az egész világra kiterjedő globális vállalati hálózatok, melyek „sohasem alszanak”.

Ehhez társult a tömegkommunikációs (faxok, később mobiltelefonok akár műholdas kapcsolattal stb.) és informatikai eszközök (nyomtatók, szkennerek, monitorok stb.) robbanásszerű fejlődése, illetve a számítógépek megjelenése (kb. 30 éve már hordozható formában is), melyek infrastrukturális háttérrel nyújtottak a fent jellemzett változásokhoz és az irodai munkavégzés gyökeres átalakulásához. Harmadrészt pedig a munkavállalók szervezeteikkel szembeni elvárásai is megváltoztak, melynek következményeképpen lassan teret kapott a munkajog különböző területein a megfelelő, egészséges munkavégzéshez szükséges környezeti elemek minimumfeltételeinek deklarálása, s ezek konkretizálása pl. az irodai munka területén is.

A fent említett három tényező alapjaiban változtatta meg a modern irodai munkát, melynek eredményeképpen a következő megoldások jelentek meg az irodai munkavégzési közegben:

Közös, egylégterű munkahelyek: A zárt cellákat részben ez az irodaforma váltotta fel a XX. század közepén, melynek előnye, hogy a szükséglettől függően átalakítható és variálható bútorzattal rendelkezik, egyben lehetővé teszi az akkor elterjedőben levő csoportos jellegű munkafeladatok elvégzését, emellett az egyterűség, körbejárhatóság és vizuális áttekinthe-

tóság megkönnyíti a munkavégzés ellenőrzését. Az ilyen jellegű irodai munkavégzés esetében lényeges kritérium a fűtés, hűtés, világítás és levegőcsere együttes biztosítása, s a fizikai szeparáció elérése pl. térelválasztók alkalmazásával.

1. Szemelvény: *”Nemcsak a közös helyiségek támogatják a belső kommunikációt, de a manapság igen kedvelt egylégtérű kialakítás önmagában is ebbe az irányba mutat. Ennél azonban célszerű gondosan eljárni: az emberek zavarhatják is egymást. Antalovits Miklós, a BME ergonómia és pszichológia tanszékének vezetője úgy tapasztalja, az egy légtérű irodát gyakran nem a jó kommunikáció miatt választják a cégek, hanem azért, mert ez a forma rugalmas, követni tudja a szervezet változásait, s ennek gazdasági előnye nyilvánvaló. Ilyenkor nem is figyelnek arra, hogy a kialakítás emberbarát legyen. „Alapvető követelmény, hogy egy főre 8-12 nm terület jusson, de ezt gyakran nem tartják be. Lehet, hogy a tervezéskor érvényesül ez a kívánalom, de a későbbiekben túl sok mindent bezúfolnak az irodába és kevés lesz a hely.” (Forrás: Vrannai, 2002. 44. o.)*

Nyitott ajtók módszere, körbejáró vezetés: Az irodai munka koordinációját és a kommunikációs folyamatok felgyorsulását azzal is lehet segíteni, hogy a vezetők nem zárják be magukat az „elefántcsonttoronyba”, vagyis az asszisztenciával elbarikádózott és párnázott bejárati ajtójuk mögé, hanem kinyitják a munkavégzésük terét a többi alkalmazott felé. Ez egyrészt azzal a következménnyel járt, hogy a vezetők fizikailag is elérhetőkké váltak, másrészt így a vezető elsőkézből és azonnal értesülhetett a lényeges üzleti fejleményekről. A vezető, passzív elérhetőségét még azzal is fokozhatta, hogy időről-időre megjelent a végrehajtók között, mely növelte a munkavégzés hatékonyságát, ám megszüntette a vezetők „érintheletlenségét” és relatív nyugalmát is.

Elektronikus munkavégzés, a papír nélküli iroda elmélete: A számítógépek és más irodatechnikai berendezések (pl. nyomtató, szkennerek, fax, mobiltelefon stb.) elterjedésével azt gondolták a szakemberek, hogy beköszönhet a „papír nélküli iroda” korszaka, ám ez -bár elviekben megvalósítható lenne, gondoljunk csak a digitális adathordozók megjelenésére (pl. disk, CD, mobile rack, pendrive stb.) – a gyakorlatban mégsem „kopott ki” a papír használata az irodai munkavégzésből. Jelenleg gyakran azzal kell szembesülni, hogy a digitális adattárolás mellett párhuzamosan a papír alapú adatrögzítést is alkalmazzák a munkavállalók, mely egyértelműen hatékonytalan megoldás, emellett olyan új problémák kerültek előtérbe, mint a rendszer adatmentése, archiválás, frissítés, vírusvédelem kiépítése, az alkalmazottak adatokhoz való hozzáféréseinek korlátozása stb..

Új munkakörök és kompetenciák: A fenti elektronikus munkavégzés nemcsak munkakörök megszűnéséhez vezetett az adminisztratív területeken, hanem olyan új munkahelyek megjelenését is eredményezte az irodai területen, mint a rendszergazda, informatikus, szoftverfejlesztő stb.. Az irodai alkalmazottaknak emellett állandóan lépést kell tartaniuk a kommunikációs technológia fejlődésével, érteniük és használniuk kell a vállalati szoftvereket és hardver elemeket is. Az informatikai ismeretek és készségek mára már elengedhetetlenül fontosak egy irodai munkakör betöltéséhez.

Virtuális munkaközösségek: Az ICT eszközök (Information and Communication Technologies) lehetővé tették a multinacionális méretű vállalatoknál a fizikai együttlét nélküli csoportos munkavégzést. A hálózatos szervezetek esetében tehát az irodai infrastruktúra feloldotta az időbeliség és térbeliség problémáját, ezáltal a szervezet „online” üzemmódban, folyamatosan működőképesé vált, az információk áramoltatásának reakcióideje pedig minimálisra csökkent. A szervezet tagjainak a virtuális térben való munkavégzése továbbá azzal a következménnyel is járt, hogy az irodai munkavállalók nagy része – kis túlzással – bármikor és bárhol el tudja végezni a munkáját.

Home office, shared desk, hot desk: A fenti jelenség forradalmasította az irodai munkavégzést, mivel megjelentek az atipikus munkavégzési formák és munkaidő beosztási rendszerek, így az irodai munkavégzés tulajdonképpen kikerült az iroda falain kívülre. Az irodai munka helyszínéként újra el lehet képzelni a lakóteret (home office), emellett az irodán belül megjelentek azok az alternatív és költségkímélő megoldások, amikor több munkavállaló használja osztott üzemmódban ugyanazt az irodai munkahelyet, vagy munkaállomást (shared desk), akár csak a legsürgősebb, máshol nem megoldható tevékenységek elvégzésére (hot desk). Az iroda tehát modern értelemben nem a munkavállaló második otthonaként funkcionál, ahol az alkalmazott több időt tölt, mint otthon, hanem olyan alternatív munkavégzési helyszín, mely bizonyos körülmények közt, de nem kizárólagosan a munkafeladat elvégzésének a tere.

2. Szemelvény: „Az új iroda bejárata még nem különbözik feltűnően a régitől. Ám a recepció mellett van egy számítógép, amely az éppen beérkező munkatársaknak megmutatja, melyik szobába mehetnek dolgozni. Ezek a szobák nem személyre szólóak, hanem feladatra: van tárgyalásra, csoportmunkára, egyéni feladatvégzésre és van videokonferenciára alkalmas terem is. Hosszú telefonbeszélgetésekre hangszigetelt fülke szolgál, a vendégeket bőrfoteles társalgóban fogadják.

Mindenki előre megadja, mikor milyen munkát fog végezni, s a számítógép ennek megfelelően osztja el a helyeket. Az elosztásnál pedig ismét nem a hierarchia dönt: az alacsonyabb beosztású munkatárs előnyben van még az ügyvezető igazgatóval szemben is, ha az ő feladata üzleti szempontból fontosabb. Mielőtt bárki felkeresné a számára kiosztott szobát, a raktárból elhozza a saját bőröndjét, amelyben a papírjait tartja. (Emellett) Mindenki viszi magával a laptopját, de még a vonalas telefonját (s annak a számát) is: minden íróasztalnál csatlakozók vannak, s a megfelelő kombináció beütése után a központ tudni fogja, melyik számra érkező hívást hova kapcsolja. Az Andersen Consulting a további növekedés feltételeinek megteremtése érdekében szánta el magát arra, hogy munkatársait világszerte virtuális irodába költöztesse. A városközpontokban emelkednek az ingatlanárak és az irodabérleti díjak, sok cég ezért a külvárosokba költözik. Az Andersen a központban marad, de a helyet a korábbinál jóval takarékosabban használja ki. A tanácsadók ügyis sokat tartózkodnak az ügyfeleknél, ilyenkor az irodában árválkódó székük és asztaluk tiszta pénzposztként jelenik meg. Az előző iroda 770 négyzetméteres volt, s 110-en már nagyon szűken voltak benne. A jelenlegi már 1200 négyzetméteres, de a számítások szerint 340 fővel is kényelmes lesz” (Forrás: Vrannai, 1999. 37. o.)

A modern irodai munka és az ergonómia kapcsolata

A XX. század közepétől az irodai munkát végzők körében is egyre inkább körvonalazódott az az erőteljes kíváncsi, miszerint a munkavégzés körülményeinek egyszerre kell megfelelnie a hatékony működés és a munkavállaló biztonság, kényelem és egészség iránti igényeinek. Az ezekre az igényekre szerveződő tudományos diszciplína az ergonómia, mely az ember és munkakörnyezete kölcsönhatásának tudományos tanulmányozása (Hercegfői 2007, 13 in. Murrell, 1965). Emellett az ergonómia másfajta szakirodalmi elnevezései is ismertek, mint pl. Human Engineering, Bioengineering, Human – Machine Interface Engineering stb., mely fogalmak jól kifejezik a téma interdiszciplináris jellegét.

Mindezek alapján, az irodai munkavégzés szempontjából relevánsabb témalehatárolás a következő lehet: „A „human factors” (ergonómia) feltárja és alkalmazza mindazokat az ismer-

reteket az emberi viselkedésről, képességekről, korlátokról és más emberi jellemzőkről, amelyeket figyelembe kell venni az eszközök, a gépek, a rendszerek, a munkafeladat, a munkakör és a környezet tervezése során, mint a hatékony működés, valamint a biztonságos és kényelmes emberi használat (alkalmazás) feltételeit.” (Hercegfői 2007, 14 in. Sanders & McCormick, 1993). Az irodai munkavégzés fizikai környezettel kapcsolatos ergonómiai területei a következők (Hercegfői 2007, 8. fejelet alapján):

A világítás: A munkahelyen a természetes és mesterséges megvilágításra egyaránt szükségünk lehet, emellett azok ellensúlyozására árnyékolás is fontos lehet. A természetes fény javítja az ember közérzetét, így elsősorban ennek dominanciájára kell törekedni. Ekkor a helyiség alapterületének 15-20% -t ablakfelületnek kell kitennie. A mesterséges fényforrásból származó fénynek három fajtája ismert, az ún. közvetlen, szórt és közvetett megvilágítás. Ezeknél a lehetőségeknél kerülni kell káprázást és a villódzást. A képernyős munkahelyek esetében kisebb megvilágítási fényerő elégséges lehet, hiszen maga a képernyő is fényt bocsát ki, de túl sötét sem lehet, mivel az túlterheli a pupillát. Mindezek mellett az sem jó, ha a fényforrás a monitor mögött van, hiszen akkor a káprázás miatt tízedmásodpercekig nem látható a monitor képe. Amennyiben a fényforrás a monitor előtt van, akkor viszont a fénye tükröződhet a monitoron, mely ismét zavarhatja a munkát.

A színek: Az irodai teljesítményt befolyásolják a falak és burkolatok színei is, eszerint úgy kell kialakítani a munkakörnyezetet, hogy a színvilág segítse a munkavégzést. A fekete – szürke - fehér színek pl. depresszív jellegűek, míg a telített, színekhez köthető a vidámság. A meleg színek stimulálnak, míg a hideg (kék, zöld) színek nyugtatnak, melyek hatása pl. a szívritmussal és vérnyomással fiziológiailag is mérhető. A színeknek további hatásai lehetnek pl. a hőérzetre, mely azért mástól is függ, a térérzetre pl. vonalak alkalmazásával. Továbbá a színek tisztaság érzetet kelthetnek, figyelmeztethetnek pl. a piros szín alkalmazásával, elkülöníthetnek pl. a sárga – fekete kontraszt alkalmazásával, tájékozódást segíthetnek az eltérő színek, jelzések alkalmazásával, divatosá, modernné varázsolhatják a munkakörnyezetet.

3. Szemelvény: *„Színjáték: Hőérzetünket befolyásolja a szoba színe: a sárga, halványnarancs, zöld, vagy fehér falat télen is melegebbnek érezzük, mint a hideg kéket. A falfestéssel a világítás költségei is csökkenthetők: a fehér fal a fény 80% -át, míg a sötétzöld 15, a fekete 9% -át veri vissza. Az asztalokat tegyük az ablak mellé, és a megvilágítás legyen külön beállítható a helyiségek egyes részeiben. A kompakt fénycsövek 40-70%-kal kevesebb áramot fogyasztanak, élettartamuk pedig tízszerese a hagyományos izzóknak, így kevesebb veszélyes hulladék keletkezik. A fényerőszabályozós lámpák is praktikusak. A neon nem ajánlatos: hideg fénye bántja a szemet, és higanytartalma miatt a fénycső hulladékként is veszélyes.”* (Forrás: Zöld munkahely, Figyelő, 2002. aug. 1-7., 32. o.)

A zaj: A munkahelyi zajok esetében figyelemmel kell lennünk a zaj-és zörejkeltő elemek, pl. az irodai gépek, munkatársaink tevékenysége, illetve a beszűrődő zajok esetében többek között, a hangmagasságra, a hangerősségre, a hangnyomásra, a hangszínre és hangminőségre. A zaj pszichikus hatással jár, mert bár az alkalmazottak hamar megszokják a zajt, az azonban ettől függetlenül kifejtheti károsító hatását.

4. Szemelvény: *“A hangosan beszélő kollégák, a vezetékes és mobiltelefonok csengése zavarja leginkább a munkahelyeken a figyelmet, épp ezért a legkomolyabb teljesítménycsökkentő tényezők közé tartozik. Egy irodai berendezéseket gyártó cég, a Brother, nemrégiben Angliában készített tanulmánya kimutatta, hogy a munkatársak több mint fele (58% -a) naponta 5-20 olyan zavaró tényezővel találkozik munkahelyén, ami kizökkenti a figyelmét. Mintegy*

egyötödük mondja azt, hogy az ilyen esetek száma meghaladja a napi húszat. ... A megkérdezettek fele jelezte, hogy naponta 2-4 órát is elveszteget utazással, kollégákkal való csevegéssel. Az 1800 otthoni és irodai munkavégzőre kiterjedő tanulmány szerint az otthoniak esetében csupán 17% tapasztal 5-10 ilyen helyzetet. A Brother kutatása szerint a szakemberek 96% -a gondolja, hogy kevésbé stresszes, motiváltabb és hatékonyabban osztja be az idejét, ha lakásában dolgozik.” (Forrás: Koczó 2005, 10. old.)

A rezgések: Ezek a zavaró elemek negatívan hathatnak az emésztőszervekre, a légzésre és a vérkeringésre is. A rezgésekből fakadó ártalom ellen elsősorban a rezgéseknek a forrásnál való csökkentésével lehet védekezni.

A klimatikus környezet: A munkahelyi környezetet meghatározó tényezői a hőmérséklet, a páratartalom, a légmozgás és a hősugárzás, melyek közül döntő tényező a megfelelő hőmérséklet. A korrigált effektív hőmérséklet (klímaindex) olyan mutatószám, mely egyszerre veszi figyelembe a fenti tényezőket. Szellemi munka esetében, a hideg és meleg évszaktól függően kb. 20 – 24 C⁰ közti irodai léghőmérséklet a megfelelő. A klimatikus jellemzők témaköréhez tartozik még a légszennyezés (por, füst, gázok, gőzök, vegyi anyagok) elleni védelem szellőz(tet)éssel, ionizátor és párologtató alkalmazásával, takarítással, növények elhelyezésével stb., illetve a sugárzás, melynek legfőbb forrása a monitor, ám ennek hatása a modern eszközök használata esetében 50-60 cm távolságban már elenyésző. Fontos külső klimatikus környezeti elemnek tekinthetők a meteorológiai tényezők, úgymint időjárási frontok és légnyomásváltozások, napkitörések, holdfázisok (telihold), vagy a levegő ionizációja, melyeknek vegetatív (testhő és szívritmus változás) és pszichés (reakcióidő növekedése, nyugtalanság) hatása befolyásolhatja a munkateljesítményt.

5. Szemelvény: *“Feng shui munkahelyek: A feng shui alapelvei szerint épült az Asia Center, a közelmúltban átadott üzletközpont, az e tekintetben legnagyobb hazai épületkomplexum. A helyszín, a felhasználási anyagok és színek, de még a megnyitás időpontjának kiválasztása is a feng shui elvei alapján történt. A tervezők szándéka ezzel az volt, hogy a központba látogatók, illetve az ott dolgozók jobban érezzék magukat, s ezáltal is hozzájáruljanak a beruházás sikeréhez. Az épület alaprajza U alakú, sok nyitott térrel, természetes fénnel és lekerekített sarokkal alakították ki. Az éltető energia, a csi áramlását segíti a zöld területek, sziklakertek, tavacskák, pihenőparkok.” (Forrás: Mártonffy 2002. 56-57. old.)*

Társas környezet: Mindenkinek alapvető fiziológiai szükséglete munkahelyén is az önmagával való együttlét (privacy), vagyis a személyes jellegű munkatér, melynek 3 dimenziója van, úgymint:

Vizuális személyes tér, mely esetében fontos az alkalmazott részleges fizikai szeparációja, mely megoldható nagy légteres irodákban is pl. paravánnal, vagy mobil térelválasztóval. Ez segíti a koncentrációt, s csökkenti a „Nagy testvér figyel téged” jellegű direkt ellenőrzéssel kapcsolatos frusztrációt.

A verbális személyes tér kialakításakor leszűkíthető, hogy ki az, aki hallja a személyes munkatérületünkön történő beszélgetéseket, illetve csökkenti a mások által folytatott beszélgetés zavaró hatását.

Fizikai személyes tér, a komfortérzet és a munkakonzentráció miatt lényeges. Ennek nagyobb-nak kell lennie, mint a személy intim zónatávolsága (kb. kevesebb, mint 50 cm) és mint a személyes tere (0,5 -1,2 méter). Ez, az ún. társas zóna, mely 1,2 – 3,6 méter sugarú teret jelent, melyben megfelelő körülményeket jelent a kollektív munkavégzéshez és tárgyaláshoz. Az ezen kívül eső teret nyilvános zónának nevezzük (Sz. m. : Ezek a zónatávolságok nagyban függenek a szocializációs kultúrkörnyezettől is).

Mindezeket kiegészítendő, ergonómiai szempontból egy irodai (ülő) és számítógépes munkahely és az azt ellátó munkavállaló által képzett ember – gép rendszer javasolt elrendezésekor a következő ajánlásokat kell figyelembe venni (Hercegfői 2007, 4.6. fejt. alapján):

- A képernyő közepét nézve a vízszintesnél 200 –kal lejjebb nézünk.
- A monitor és egyéb dokumentumok kb. 50 cm –re legyenek a szemtől a fókusztávolság és a sugárzás miatt.
- A monitor közepén előttünk helyezkedjen el.
- Az alkar a munka közben 0-10 fokos szöveget zár be, a felkar eközben függőleges, a csukló lehet alátámasztva.
- A gerincoszlop függőleges és egyenes 90 fokos szöveget zár be a combbal, mely vízszintes.
- A comb is legalább 90 fokos szöveget zár be a lábszárral, melynek megtámasztását lábtámasz segítheti.
- Az asztallap és a szék ülőlapja állítható magasságú legyen a helyes pozíció eléréséhez.
- Az ülőlap megfelelő formájú és puha legyen, max. 2-3 fokos lejtéssel.
- A szék háttámlája támassza meg a derekat, mely segít a függőleges tartás elérésében, s hátradönthető (aktív), hogy a támla követni tudja a testmozgást.
- ajánlott a kartámasz nélküli, görgős forgószék, mely elegendő lábteret is biztosít a szabad mozgás biztosításához.
- Vegyük figyelembe alternatív elrendezéseket és ülési pózokat, úgymint gépkocsivezető póz, térdeplő ülés, vagy az ülőlabdán ülés lehetőségét.

6. Szemelvény: *„A (munkahelyi) testhasználatot javító Alexander-módszert mind testi, mind szellemi hatása miatt hasznosítják a tréningeken...”* A cégek általában a dolgozók betegség miatti hiányzásának költségeit akarják csökkenteni. A stresszoldás csak másodlagos haszon. – válaszolta a Figyelő kérdésére Graham Elliott brit Alexander tanár. Mint az Occupational Health Review szaklapban olvasható, a munkával kapcsolatos mozgásszervi betegségek kezelésére kézenfekvő az alkalmazása, így pl. ha valaki számítógéppel dolgozik, ha azonos, ismétlődő mozdulatokat kell tennie, ha kézzel emelget valamit, vagy egész nap a volán előtt ül. Az angliai City Lit felnőttoktatási központ például az irodai alkalmazottak számára tartott Alexander-oktatást. *„A kényelem nemcsak attól függ, hogy milyen széken ülünk, hanem attól is, hogy hogyan ülünk rajta”* – magyarázza a képzés indoklását Brenda Foulds képzési koordinátor. (Forrás: Vrannai 2004. 42. o.)

A számítógépes -képernyős munkahelyek biztonságának jogi háttere

A modern irodai munka szinte elkerülhetetlen velejárója a számítógép monitora előtt végzett tevékenység. Az 50/1999. (XI.3.) EÜM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeit (röviden: R1) határozza meg, melynek jogszabályi hátterét az Európai Unió elődje, az EGK 1990-ben megjelent 90/270/EGK irányelve adta, mely már akkoriban részletezte a képernyős berendezéssel folyó munka biztonsági és egészségvédelmi követelményeit annak érdekében, hogy akár az otthoni környezetben is segítse az eszközök egészséges és hatékony használatát. A témához kapcsolódó további releváns jogszabályok körébe tartozik a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv (röviden: Mvt.) és a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. SzCsM-EÜM együttes rendelet (röviden: R2) is.

Az irodai, számítógép monitor és egyéb képernyő előtt ülő munkatevékenységet minőségügyi szabványok is szabályozzák, úgymint az

- ISO 9241 nemzetközi szabvány 1-3. része, mellyel harmonikus az
- MSZ EN 29241:1985 szabványsorozata, melyek részben a képernyős megjelenítők tervezőinek és gyártóinak készült, s részben tárgya a képernyős munkahelyeken, a képernyős megjelenítők munkakörnyezetében, valamint a képernyős megjelenítőkkel végzett munka szervezése és irányítása.

Általában igaz az a megállapítás, miszerint a képernyős munkahelyeken, az R1 3.§ -a szerint kiemelt egészségi kockázatként fordulhatnak elő látásromlást előidéző tényezők, a pszichés – mentális tényezők illetve a fizikai állapotromlást előidéző tényezők. A képernyő előtt dolgozók gyakran panaszkodnak kéz-, kar-, szem-, illetve gerincfáradtságról, idegi megterhelésről, monotonitásról, vagy pl. ínhüvely gyulladásról, melyek megelőzése közös érdeke a munkavállalónak és a munkáltatónak egyaránt. AZ R1 rendelet hatálya így kiterjed mindazon munkavállalókra, akik napi munkaidejükből legalább 4 órán keresztül képernyős eszközt (monitor, kamera, kivetítő stb.) használnak. Alapszabályként a rendelet azt írja elő, hogy az ilyen jellegű munkavégzést óránként legalább 10 perces – össze nem vonható – szünetekkel kell megszakítani, és az ilyen jellegű munkavégzés nem haladhatja meg a napi 6 órát (Koch (szerk.), 2004,4). Továbbá a rendelet kitér a képernyős munkavégzés közbeni

- helyes testtartásra, s ezzel összefüggésben
- a munkahely berendezésére, úgymint a képernyő és billentyűzet, a munkaasztal, a munkaszék,
- a lábtámasz és az irattartó megfelelőségi elemeire, valamint
- a munkahelyi környezetre, kiemelten a mozgástér, a megvilágítás, a tükröződés és fényvisszaverődés, a munkahelyi zaj, a klíma és sugárzás hatásaira, azonfelül
- az ember – gép kapcsolatra (szoftverergonómia), mely a képernyős munkavégzést alapvetően befolyásolja a használati faktorokon (usability factors) keresztül, úgymint a funkcionalitás, megbízhatóság, használhatóság, hatékonyság, karbantarthatóság, s végül a hordozhatóság.(lásd: ISO/IEC 9126 szabvány).

7. Szemelvény: *„Díjazott egészség: Első helyezést ért el az Amerikai – Magyar Kereskedelmi Kamara idei Egészséges Munkahely AmCham Díj pályázatán kisvállalati kategóriában a Kürt Computer Rendszerház Rt.. A munkahelyen elérhető egészségügyi ellátás, a korszerű étkezés, a megfelelő ergonómia, valamint a testmozgás támogatása voltak az odaitélés szempontjai. Az informatikai biztonsági vállalat kertvárosi székházában saját uszodával, szaunával és más sporteszközökkel kényezteti a dolgozókat, jóga-és aerobic bérletet biztosít, közös kirándulásokat és sportversenyeket rendez. A számítógép előtt ülő alkalmazottak szeme világát alacsony sugárzású, magas frekvenciájú monitorokkal óvják, forgószékekkel, notebook állvánnyal, csuklótámasszal biztosítják a helyes testtartást és ezáltal a kényelmes munkavégzést. Az irodaházban már 12 éve szelektíven gyűjtik a hulladékot.” (Forrás: Szörényi, 61. o.)*

Egy modern irodai megoldás: A távmunka - otthoni munka

Az 1980 –as évektől, az informatika folyamatos rohamos fejlődése és vállalati térnyerése a hagyományos munkaszervezeti és munkaszervezési formák fellazulását vonta maga után. A klasszikus termelési, szolgáltatási igények és szervezetek megváltozása viszont az új munkavállalói elvárásokhoz alkalmazkodva kialakította az újfajta, nem tipikus munkaszervezési formákat. Ezeket az új formákat, lehetőségeket nevezzük összefoglaló néven atipikus munkafor-

máknak (atypical job), noha napjainkban ezek a formák válnak egyre elterjedtebbé, természetessé, és „tipikussá” (Borbély, 2000,4). Az előzőekből következően, atipikus munkavégzésen a vállalati munkafeladatok elvégzésének hagyományostól eltérő kereteit, feltételrendszerét, helyszínét értjük. Ilyen lehet az intézmény, cég, vállalkozás telephelyén kívül, annak egy vagy több részlegében végzett munka, az ügyfélszolgálati irodában, telefonos irodában, teleházban, szomszédos irodában, otthon, vagy akár utazás közben végzett munka (mobil munkavégzés) (Kollányi, 2004,30), részmunkaidőben, önfoglalkoztató, vagy éppen munkaerő – kölcsönzés formájában.²

Az atipikus foglalkoztatási formák közül a távmunkavégzés az egyike a legkorszerűbb munkaszervezési módszereknek, mivel időben és térben rugalmas, mozgatórugója a hatékonyság, és a költségtakarékosság iránti igény. A távmunkát, mint a munkavégzés sajátos módszerét, először az USA-ban alkalmazta Jack Nilles egy biztosítótársaságnál 1973 –ban, s az Európai Unió 1993 –ban kiadott ún. Fehér Könyvében deklarálta először ezt a munkavégzési formát a 8 stratégiaileg fontos fejlesztési területe egyikének.³ A nemzetközi szóhasználatban a távmunkához kötődően talán a Telecommuting kifejezés feleltethető meg leginkább a magyar távmunkának, mivel ennek értelmében nem a dolgozónak kell utaznia munka-és lakóhelye között, hanem az információknak. Ekkor, a munkavállaló nem ingázik (commute) egyáltalán a munkahelyére, vagy csak időszakonként (pl. hetente) teszi ezt, személyes konzultáció esetén. A Magyar Távmunka Szövetség által elfogadott definíció szerint „távmunkának nevezzük a munkavégzésnek azt a formáját, amikor a munkavállaló nem a hagyományos munkahelyen, hanem attól távol végzi el rendszeresen napi munkáját, melynek eredményét az információs és kommunikációs technológiák (sz.m.: röviden: IKT – angol rövidítésben ICT) alkalmazásával juttatja el munkaadójához.”⁴

A távmunkára jellemző, hogy a munkavégzés helyszíne nem a vállalati székhely, telephely, hanem inkább a munkavállaló otthona, vagy olyan helyszín, ahol az ICT lehetőségek adottak (pl. teleház, távmunka – központ, E – Magyarország pont stb.), de a vezeték nélküli (wireless) ICT technológiákkal lehetőség nyílik az utazás közbeni, vagy általában a helytől független munkavégzésre. Látható, hogy a távmunka alatt alapvetően szellemi – adminisztratív tevékenységek esetében gyakori, s így nem összetévesztendő az ún. bedolgozói tevékenységgel. Az önálló szellemi feladat elvégzéséhez nem szükséges a munkahelyi jelenlét (sőt, az sok esetben inkább akadályozza az elmélyülést), mivel a konzultáció és a munka eredménye könnyen, többnyire elektronikus formában továbbítható. A nemzetközi szakirodalomban a távmunkához kötődően ezért az egyik leggyakrabban használt kifejezés a Telework, mely olyan tevékenységek gyűjtőfogalma, melyek esetében az ICT eszközein keresztül folyik a feladatok elvégzése, kommunikáció stb. helyettesítve ezzel az alkalmazott helyszínen való jelenlétét (pl. videó – konferencia). Távmunka formájában számos szervezeti tevékenység megszervezhető, vagy „kiszervezhető”, melyek közül a leggyakrabban előfordulók lehetnek:

- adatfeldolgozás (adatgyűjtés, -felvitel, -elemzés, -rögzítés, adatbázis képzés stb.),
- adminisztratív tevékenységek (pl. levelezés, ügyintézés, fordítás stb.)
- programozás, szoftverfejlesztés,
- tanácsadás,
- információkutatás, fejedászat,

² Kollányi, 30. old.

³ Bankó, Z. – Ferge, S. – Gáspár... 21. old.

⁴ (http://www.tavmunka.org/tamusz/mi_a_tavmunka.phtml, 2010.11.26.)

- írói, publicisztikai, alkotói munka,
- (táv)oktatás, -tanulás,
- könyvelés, pénzügyi elemzés,
- ügyelet, ügyfélszolgálat,
- pályázat-és hirdetésfigyelés,
- kiadványszerkesztés, pr, arculattervezés,
- tervezési, elemzési tevékenységek,
- rendszergazda, -felügyeleti tevékenységek,
- értékesítés, brókeri munka,
- közvéleménykutatás,
- webprogramozás, -marketing stb..

A távmunka számos típusa különböztethető meg, eltérő jellegzetességeik alapján. Ezek közül a teljesség igénye nélkül – a leginkább használatosak az alábbiak:

A munkavégzés helyszíne szerint:

- Otthon végzett távmunka: Vagyis, a „klasszikus” értelemben vett távmunka, amikor a dolgozó munkahelye szinte teljes mértékben az otthoni környezete (pl. programozók, könyvelők, elemzők, írók).
- Mobil távmunka: Ez a forma szorosan kötődik a munkavállaló munkájával kapcsolatos utazásokhoz (pl. kereskedők, kárszakértők, tanácsadók, újságírók).
- Külső, fix helyszínen végzett távmunka: Nem otthon, ám nem is a vállalat termelési helyszínein, általában közösségben végzett távmunka (pl. szatellit iroda, call center, back office, teleház stb.).
- A távmunka elvégzéssel töltött idő alapján beszélhetünk alkalmi távmunka (pl. kivételes vállalati esetben), részleges, vagy osztott távmunka (pl. mobil, utazás közbeni távmunka), vagy folyamatos távmunka (pl. állandó otthoni, vagy „külső” munkavégzés).

A Munka Törvénykönyve (röviden: MT) -kiemelt jelentősége miatt -a távmunkást nevesíti, mely az MT 1992. évi XXII. törvény módosítása X/A. fejezetének 192/D szakasza szerint az a távmunkát végző munkavállaló a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló (lásd: 2004. évi XXVIII. Törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról).

A távmunkás, megjelenési formáit tekintve lehet otthoni távmunkás (Telehomeworker), mint pl. egy fordító, vagy váltott távmunkás (Multilocal eWorker), aki több munkáltató telephelyére is bedolgozik, mint pl. egy mérnök, illetve mobil távmunkás (Mobile eWorker), aki pl. utazás közben végzi a munkáját, mint pl. egy értékesítési ügynök (<http://www.tavmunka.org/tamusz/eloadasok.phtml>, 2004.06.08.). Napjaink átlagos európai távmunkása 39 éves, döntéshozó pozícióban lévő férfi, tehát nem látszik igazolódni a média által sugallt, otthoni PC mellől gyermeket nevelő anyáról, mivel az EU IST távmunka felmérése szerint a távmunkában dolgozók csupán 25% -a nő. Az átlagos távmunkásra jellemző a felsőfokú végzettség, s kb. 75% -uk legalább középzetű. Az 500 főnél több alkalmazottat foglalkoztató cégek több mint 2/3 –a alkalmazza a távmunkát valamilyen formában.⁵

⁵ Bankó– Ferge– Gáspár...

A távmunka alkalmazásának előnyei – hátrányai

A távmunka vállalati gyakorlatban való tömeges alkalmazása makrogazdasági szinten számos pozitív hatást gerjeszthet, melyből származó előnyök az alábbiak lehetnek:

- Csökken a környezetszennyezés és a nagyvárosok zsúfoltsága az ingázók és a munkahelyre utazók számának csökkenésével,
- ezáltal természetesen csökken a nemzetgazdasági szintű energiafogyasztás is, emellett
- a távmunka fejlesztésre serkenti a humán tőkét, főként az informatikai eszközök hardver és szoftver elemeivel kapcsolatos ismeretek elsajátítása tekintetében, s így
- fejleszti, modernizálja és rugalmasabbá teszi a szervezeti rendszereket, vagyis lehetőséget teremt a gazdasági teljesítmények növelésére, illetve a termékminőség javítására, továbbá
- javítja az esélyegyenlőséget, hiszen
- a hátrányos helyzetű településeken, a nők, a munkanélküliek és a megváltozott munkaképességűek körében javulhat a foglalkoztatottság, ezáltal
- mérsékelhető a munkanélküliség szintje, vagyis
- a távmunka széles körű alkalmazása szélesíti és korszerűsíti a munkaerőpiacot, egyúttal ösztönözve a munkaerő felkészítését, átképzését, ezáltal
- a távmunkások és háztartásuk tagjainak életminősége lényegesen javul, végül
- az egészségügyre, betegellátásra fordítandó költségek is mérséklődhetnek.

A távmunka - mint minden szervezet – menedzselési technika -, előnyökkel és hátrányokkal is járhat a szervezetek számára. Ebből a szempontból a távmunka:

- Potenciális veszély jelent a távmunkások társadalmi és szakmai elszigeteltségének erősödése, s ezáltal vállalati és társadalmi szinten
- a közösségi erő, mint motivációs tényező csökkenése, továbbá
- a távmunkahely kialakításának és fenntartásának magas költsége,
- a munkaszervezési nehézségek megjelenése,
- a munkavállalók felügyeletének, ellenőrzésének hiánya, s az ebből fakadó hibás döntések és teljesítmények költségnövekedése, valamint
- az adatbiztonsággal kapcsolatos problémák számának emelkedése, végül
- a jogi, munkaügyi és adóügyi bizonytalanságok rendezésének költségvonzatai.

A nemzetgazdasági aspektuson túl a magyar munkáltatók véleménye a távmunka alkalmazásának előnyeiről, illetve hátrányairól, egy hazai empirikus felmérés végeredményét bemutató táblázat adatai alapján a következők (lásd 1. táblázat):

1. táblázat: A távmunka előnyei és hátrányai

Első helyen említett előnyök	Második helyen említett előnyök
Nagyobb munkaidő-rugalmasság (56,3%)	Irodai helyek megtakarítása (54,5%)
Megnövekedett munkavállalói elégedettség (24,1%)	Nagyobb munkaidő-rugalmasság (24,5%)
Nagyobb termelékenység (16,1%)	A munka minőségének javulása (18,2%)
Irodai helyek megtakarítása (3,6%)	Növekvő munkavállalói elégedettség (2,7%)
Első helyen említett hátrányok	Második helyen említett hátrányok
Munkavállalók ellenőrzése (41,1%)	Adatbiztonság (58,3%)
Költségmegosztás (24,1%)	Szociális elszigetelődés (18,5%)
Törvényi szabályozás hiánya (22,3%)	Törvényi szabályozás hiánya (16,7%)
Szociális elszigetelődés (12,5%)	Költségmegosztás (6,5%)

A munkaadói oldal véleménye mellett a munkavállalók távmunkával kapcsolatos vélekedése sem egyértelmű, ugyanis a távmunkások részben az alábbi kézzelfogható előnyökről számolnak be az empirikus felmérések alapján:

- Mobilitás: A földrajzi távolság nem jelent akadályt egy munkafeladat teljesítésében az ICT eszközök segítségével.
- A szabadságérzet: Általában az autonóm módon tervezhető időbeosztás, kombinálva az otthon kényelmével egyértelmű pozitívum.
- Időnyereség: A napi közlekedés kiiktatódik, emellett a házimunka és a vállalati munkafeladat egyszerre is végezhető, mellyel további idő nyerhető.
- Csökkenő stressz: A munkába járással kapcsolatos utazással járó feszültség, az állandó késés elleni félelem, a feszült, konfliktusokkal terhelt vállalati légkör negatív hatása jelentős mértékben csökken.
- Hatékonyabb munkavégzés: A munkavégzés hatékonysága javulhat a távmunkával, mivel sokkal kevesebb a zavaró-és munkamegszakító tényező.

A munkavállalók részéről felmerülő főbb ellenérvék a távmunkával szemben általában a következő pontokban foglalhatók össze.⁶

Izoláció és a társadalmi kapcsolatok leépülése: Az egyedül végzett munka elmagányosodáshoz vezethet, ezért ügyelni kell a társas kapcsolatok fenntartására, vagy új, a munkahelyi közösséget nem érintő kapcsolatok kiépítésére. A Lexmark Nagy-Britanniában készült felmérése arra mutatott rá, hogy a válaszadók közel 80%-a fél attól, hogy a távmunkával végzett napi feladatok mellett leépülnek a társadalmi kapcsolatai (Déri, 2005).

Jogi és munkaügyi bizonytalanság: A távmunka, mint alkalmazási forma megjelenésével nem tudott lépést tartani a munkajogi szabályozás. Így jogilag problémás területek lehetnek távmunka esetén az ellenőrzés, költségmegosztás, szellemi tulajdon védelme, az adatvédelem és üzleti titok védelme, az érdekvédelem, a másodállás vállalásának problémája, illetve a hagyományos munkavállaló és a távmunkás egyenlő bánásmódjával kapcsolatos kérdések.

Karrier kilátások beszűkülése: Az önmenedzselés, kapcsolati háló kialakítása, a lobbizás, illetve a fizikai láthatóság hiánya csökkenti a vállalati számlátrán való előrejutást.

Juttatások csökkenése: Gyakran csökkennek a távmunkás juttatásai, mivel a munkáltatók azzal érvelnek, hogy az alkalmazott költségei is csökkennek (pl. utazási költségek) a távmunkássá válással, illetve gyakori a kiszervezésre való törekvés (outsourcing) a munkáltató részéről, ami egyben a juttatások megszűnését is jelenti.

Növekvő háztartási költségek: A folytonos otthoni lét növeli a háztartás rezsiköltségeit, főként az energiafogyasztás és a lakberendezés elhasználódásának oldaláról, amelyet nem mindig fizet meg teljes egészében a munkáltató.

Veszélyeztetett személyi-és vagyonbiztonság: A mobil távmunkások munkaeszközei nagy értéket képviselhetnek (laptop, palmtop, mobiltelefon, wireless technológiai eszközök, gépkocsi stb.), melyek könnyen vagyon elleni célponttá tehetik a távmunkást.

Bizalomhiány: Amennyiben a távmunkás és munkaadója között korábban még nem volt munkakapcsolat, úgy a személyes kontaktus hiánya mindkét fél részéről a bizalom lassabb kiépülését eredményezi.

Önbizalom hiánya: A munkavállaló gyakran nem mer a megszokott munkahelyi csoportjának „védőszárnya” nélkül a saját lábára állni.

⁶ Mártonffy 41. old.

Munkamánia (Workaholism): A munkaidő és az otthonlét időszaka összefolyik a távmunka esetében, így tehát igaz, hogy az alkalmazott nem visz haza munkát, mivel az eleve „otthon van”, ezért egy folyamatos munkavégzési tevékenység alakulhat ki, mely hosszútávon káros hatással lehet a távmunkás magánéletére.

A magán-és üzleti szféra elválasztásának nehézsége: Az ezzel kapcsolatos problémák két forrásból táplálkoznak: Egyrészt a család, ismerősök stb. nem veszik komolyan a távmunkás otthoni munkavégzését és állandóan zavarják, másrészt a távmunkás válik munkamániássá és „nem tud leállni”.

Környezet értetlensége: A távmunka sok ember számára ismeretlen jellegű munkavégzést jelent, ezért azt nem veszik komolyan, ami sértheti a munkavállaló társadalmi megítélését.

Szélhámos távmunka ajánlatok: Számos álmunkáltató használja ki a távmunka terepét a munkavállaló megtévesztésére, pl. regisztrációs díjak fizetésére, ezért fokozott figyelemmel kell lennie a munkavállalónak akkor, ha ilyen jellegű állást keres.

8. *Szemelvény: „A Lexmark felmérése arra mutatott rá, hogy az otthonról távmunkát végzők kevesebb, mint fele elégedett az otthon kialakított munkakörnyezetével. A megkérdezettek egynegyede ugyanis a konyhában, 37% -uk vendégszobában, 10% -uk pedig kényszerűségből az éppen szabad néhány négyzetméteren kellett, hogy kialakítsa munkaterületét. Az otthoni dolgozók több mint háromnegyede arról is beszámolt, hogy kényelmetlen, zsúfolt és rendetlen munkakörnyezetben dolgozik. 50% -uknak nincs elég helye arra, hogy hatékonyan végezhesse munkáját. A megkérdezettek több mint egyharmada a természetes fényt nélkülöző, rosszul megvilágított térben, például pincében kényszerül dolgozni. Egyes vélemények szerint erre a problémára ideális megoldást jelenhet a kinti udvari épület, melyből akár külső segítséggel remek irodahelyiség varázsolható. Az Egyesült Királyságban például több cég is foglalkozik ilyen átalakításokkal...” (Forrás: hvg.hu/Tudomany/20041126tvmunka.aspx, 2005.12.22 nyomán)*

A modern irodai munkavégzés munkaidő beosztási lehetőségei

Az irodai munkavégzési lehetőségek szélesedése a munkaidő újabb, rugalmasabb tárházát nyitják meg a munkáltatók és munkavállalók számára is (Karoliny – Poór, 2010,221). A már az előzőekben elemzett távmunka is a gyakorlatban igen speciális jellemzőket mutat a munkaidő beosztás alapján is, hiszen beszélhetünk alkalmi távmunkáról egyedi munkaidő beosztással, részleges, vagy osztott idejű távmunkáról, pl. mobil, vagy utazás közben, végül folyamatos távmunkáról (pl. állandó otthoni, vagy „külső” munkavégzés esetén rugalmas munkarenddel). Az irodai munkafeladatok esetében a következő alternatív/atipikus munkaidő beosztási lehetőségek figyelhetők meg a gyakorlatban:

Egyenlőtlen munkaidő esetében a munkaidő keret felhasználása alapvetően más, mint a szokásos napi beosztás. Ennek megállapítására konkrétan meg kell határozni az egyes munkanapokat, vagyis, hogy a hét, vagy hónap mely napjain kell dolgozni. Emellett a napi munkaidő definiálása is fontos, hiszen itt nem egyforma hosszúságú munkaidőről van szó, így naponként meg kell határozni a munkaidő kezdetét (és végét), az esetleges megszakítási lehetőségeket, illetve az ellenőrzés módját, mivel a különböző hosszúságú napi munkaidő teljesítése speciális mérési, vagy ellenőrzési eljárást igényelhet.

A rugalmas munkaidő általában két fő részből áll, úgymint, a törzsidőből, mely előre megállapított időszakban mindenképpen munkát kell végezni, illetve a peremidőből, mely a munkanapnak a törzsidőn kívül eső része, amikor munkát lehet végezni. Rugalmas munkaidő esetében általában rögzített a napi és a havi legrövidebb és leghosszabb munkaidő, illetve a különbség átvihetősége. Ezek azok az időkeretek, amelyeken belül a munkavállaló maga

alakítja munkaidejének megkezdését és hosszát. Így fölöslegessé válhat a távollétek adminisztrálása, a módszer elősegítheti a túlórák mérséklését, és a munkaidő a munkavállaló igényei szerint alakulhat. Természetesen lehetséges törzsidő nélküli, teljesen rugalmas munkaidő is, bár ez általában nehezen ellenőrizhető, nehezen számbavehető és a munkavállalóknak csak bizonyos rétege számára elérhető. Ez az ún. feladatokhoz igazodó munkarend. A munkavállaló ekkor maga jogosult beosztani munkaidejét. Például vezetők, vagy önálló munkát végzők (díjbeszedő, ügynök stb.) esetében válhat indokolttá az ilyen típusú munkarend alkalmazása.

Rész-, vagy rövidített munkaidős foglalkoztatás és munkaidő – megosztás: Ez a foglalkoztatási csoport – az átlagosnak tekinthető 8 órás napi munkavégzési formát feladva – a megszokottól eltérő munkaidőn és időbeosztáson alapul, mely rendkívül kedvelt pl. a kisgyermekes szülők esetében, akik gyermekeik nevelése mellett, fokozatosan vissza kívánnak térni a munka világába. E munkarendformák további előnye, hogy több státusz egyszerre is felvállalható, ekkor a munkaidők megosztásáról beszélhetünk. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén az alkalmazás a munkakörre megállapított teljes munkaidőnél rövidebb időre – általában napi 4-6 órára szól. A részmunkaidős foglalkoztatás munkaviszony keretében végzett tevékenység esetén a munkavállaló a munkaidejével arányos bért kapja. A nők, kiemelten a kisgyermekes anyák előszeretettel él(né)nek a részmunkaidős foglalkoztatás nyújtotta lehetőségekkel, de nagy népszerűségnek örvend ez a módszer a szellemi szabadfoglalkozásúak, illetve pl. a tanácsadók körében is (Tóth, 2009.).

Rendszertelen munkarend: Ez adott esetben kombinálható egy ún. munkaidő-számlával és független az általánosan megadott törzsidőtől, így módon mind a munkacsúcsokhoz, mind, pedig a személyes programokhoz való igazodást segítheti. A nyitvatartási idő, illetve az elérhetőség biztosítása elsősorban a munkát egymás közt felosztó csoporton belüli megegyezés eredménye.

Munkaidő – keret: Az ilyen munkaidő modell esetében a felek a heti, vagy havi munkaidő ledolgozandó munkaidőben állapotodnak meg. Az előírt maximális és minimális munkaidőkereten belül tehát a munkavállaló kívánsága szerint szabadon állapítja meg napi munkaidejét és pl. szabadságát is. Az munkaidő-számlán mutatkozó többlet pénzben megváltható.

Összefoglalás

Jelen tanulmányban áttekintésre került a klasszikus irodai munka és a modern irodai munkavégzés főbb elemei, jellemzői, melyekből leszűrhető, hogy az új típusú irodai munka megtervezése, megszervezése legalább olyan professzionalista hozzáállást és megoldásokat támogat, mint amelyeket az ergonómia kínál. Emellett, az irodai munka eszközeinek és infrastruktúrájának fejlődése – az ICT eszközök – lehetőséget nyújtanak a vállalatok számára az irodai munka, helytől és időtől független elvégzésére, melynek következményeképpen ezek a tevékenységek a szervezeti központoktól távol is hatékonyan elvégezhetőek, pl. távmunkában. A távmunka alkalmazása azonban egy szervezet számára nem lehet kizárólagos vállalati „mentőőv”, hanem egy, az olyan eszközök közül, mellyel a szervezetnek lehetősége nyílik hatékonyabbá tenni működését.

Mivel azonban minden menedzsment megoldásnak, így a távmunka bevezetésének is lehetnek előnyei és hátrányai, ezért azok figyelembevételével szükséges meghozni a vezetői döntéseket. Másodsor, a távmunka típusú foglalkoztatási formák esetében, a ICT hardver – szoftver infrastruktúra biztosítása ugyan fontos körülmény, de nem a legfontosabb szempont, mivel a technikai feltételek megléte mellett legalább ugyanolyan lényeges az alkalmazottak pozitív indíttatása és attitűdje, valamint a vezetői magatartás változtatása, vagyis a befogadó személyi környezet fennállása a munkavállaló és a menedzser részéről.

Harmadsorban pedig, a távmunka bevezetése egyfajta „mozgatórugóként” működve önmagában elindíthat olyan belső vállalati folyamatokat, melyek során a szervezeti tagok spontán módon analizálni kezdik a vállalati tevékenységek hatékonyságát, illetve az azon javító módszerek bevezethetőségét. Ez a tevékenység azonban már önmagában is emelheti a szervezeti működés színvonalát akár a távmunka feladatok bővítésével, akár más módszerek alkalmazásával. A távmunka ugyanakkor vonzza a hozzá kapcsolható alternatív munkaidő beosztási szisztémákat, melyet azonban illeszteni szükséges a szervezetben általános értéktermelési folyamatok ütemezésével.

Forrásjegyzék

- Zöld munkahely, Figyelő, 2002. aug. 1-7., 32. old.
- Bankó, Z. – Ferge, S. – Gáspár, M. – Kántor, N. – Kökényné dr. Ivanics, A. – Kugler, K. – dr. Laczkó, Zs. – Paál, K. – Wesselényi, A. (2003): Távmunka tanácsadó, KJK – KERSZÖV Kiadó Kft., Bp.
- Borbély, Sz. és munkatársai (2000): Atipikus foglalkoztatás feltételei és hatása a munka világára, SZGTI kutatás, 2000.
- Déri, T. (2005): Az atipikus munkavégzés egyre elfogadottabbá válik, HVG, 2005. nov. 28.
- Grosch, M. – Horváth, A. – Keveházi, K. – Koltai, L. – Komka, N. – Rabi, E. – Sáfrány, R. – Vučskó, B. (2008): Munka és magánélet – Tanulmánykötet -, NFÜ HEFOP és EQUAL Közösségi Kezdeményezés Irányító Hatóság, Bp.
- Hercegfői, K. – Izsó, L. (szerk.) (2007): Ergonómia, BME – Typotex Kiadó, Bp.
- Illésy, M. – Mester, D. (2004): A távmunka Magyarországon és az Európai Unióban, FMM – MTA SZKI
- Jarjabka, Á. (2007): Az emberi erőforrás menedzselésének főbb területei az atipikus munkavégzési formák, különösen a távmunka alkalmazása esetén I. rész, Személyügyi Hírlevél, XVII. évf., 2007. július – augusztus, 45 – 55. old.
- Jarjabka, Á. (2007): Az emberi erőforrás menedzselésének főbb területei az atipikus munkavégzési formák, különösen a távmunka alkalmazása esetén II. rész, Személyügyi Hírlevél, XVII. évf., 2007. szeptember, 50 – 56 old.
- Karoliny, M. – Poór, J. (2010): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv – Rendszerek és alkalmazások -, CompLex Kiadó Kft., Bp., 5. átdolgozott kiadás, in.: Jarjabka, Á.: 6.4. fejelet: A foglalkoztatási formák hagyományos és új, rugalmas megoldásai, 212-220. old., 6.5. fejelet: A munkaidő és munkarend tradicionális és új, rugalmas megoldásai, 221-226. old.
- Koch, M. (szerk.) (2004): Munkavédelem vállalkozóknak: Képernyős munkahelyek biztonsága, Népszava Könyv Kft., Bp.
- Koczó, I. (szerk.): A munka megbetegít?, Világgazdaság, 2004. okt. 26., kedd, 10. old.
- Koczó, I. (szerk.): Otthon nyugisabb dolgozni, Világgazdaság, 2005. jan. 25., kedd, 10. old.
- Kollányi, Zs.: Zárt ajtók mögött, Figyelő, 2004. szept. 30 – okt. 6., 30-31. old.
- Makó, Cs. – Keszi, R. – Polyánszky, T.Z. (2003): A munkáltatók távmunkával szembeni beállítottságai, Vezetéstudomány, 2003/12.
- Matolay, R.: Kisvállalati geográfus, Figyelő, 2003. aug. 28 – szept. 3., 38-39. old.
- Mártonffy, Zs.: Üzlet és harmónia, Figyelő, 2002. ápr. 11-17., 56-57. old.
- Mártonffy, Zs.: Távol és mégis közel, Figyelő, 2003. ápr. 10-16., 40-41. old.
- Szörényi, Á.: Így görbülünk meg?, Figyelő, 2004.dec. 9-15., 60-61. old.
- Tóth S. (2009): Atipikus foglalkoztatási formák bemutatása. Consultation Magazin, 6. szám, <http://www.consultationmagazin.hu/index.php?menu=cikk&id=677> (letöltés ideje: 2010.7.7)
- Vrannai, K.: Kofferbe költöztek, Figyelő, 1999. július 1-7., 37. old.
- Vrannai, K.: Közérzetjavító külsőségek, Figyelő, 2002. dec. 12-18., 44-45. old.
- Vrannai, K.: Nyugati joga, Figyelő, 2004. okt. 7-13., 42-43. old.
- FMM – MTA SZKI kutatási anyag, 2004.

KÖTELES LAJOS – ROZSNYAI KATALIN

A lokálpatriotizmus, mint humán erőforrás Gyulán

Bevezetés

A humán erőforrások kutatásának mára már évszázados múltja és könyvtárakat megtöltő irodalma van. Különböző iskolák szerveződtek, aszerint, hogy az erőforrás-rendszer melyik tényezőjét vagy összefüggés rendszerét vélik a kölcsönhatások meghatározójának (KÖTELES L. 2012).

A szerteágazó vizsgálatok egyik fontos területe a regionális és helyi tényezők egymásra hatásának, az innováció feltételeinek kutatása (BORSI Z. – BAJMÓCZY Z. 2009). Különös, hogy a helyi társadalmak mélyreható feltárásának van egy „fehér foltja”, a lokálpatriotizmus létrejöttének, működésének és hatásainak kutatása. Vizsgálatunkban ennek a sajátos társadalmi tudatformának városfejlesztő erővé válását és működésének sajátosságait követjük nyomon Gyula város múltjában.

Elméleti kiinduló pontunk, hogy a történelmi változások alapvetően két nagy folyamat kölcsönhatásaiban rejlenek. A „felső” szint a nagy politikai-társadalmi és gazdasági átalakulások makro-történéseinek színtere; alatta élnek a mindennapok mikro-történései, amelyek különböző életformákon, szokásokon és a hitek hagyományozódásán alapulnak. Amikor a két történelmi folyamat találkozik, akkor hatalmas fejlődési energiák szabadulnak fel. Minél távolabbra kerülnek egymástól, annál nagyobb feszültségek jelennek meg és okoznak gondokat a mindennapi élet szintjein (HANKISS E. 1986).

A mikro-társadalom folytonos történéseinek kereteit a lokális körülmények teremtik meg. Az „életműködési tér” természeti, társadalmi, gazdasági és infrastrukturális viszonyainak az egyénre gyakorolt hatásait a közelmúltban kialakított interakciós elméleti modell segítségével tudjuk értelmezni (TÓTH J. 1981; ROZSNYAI K. 2012). Ennek használatával jól követhetők az emberek csoportjai, a közös célokat követő lokális közösségek születésének és működésének történései is.

Mivel a helyi társadalomban végbemenő változásokat elsősorban az ott élők érdek- és értékrendszere, felkészültsége, érdekérvényesítő képessége és emberi tulajdonságai határozzák meg, különösen fontos azoknak a társadalmi csoportoknak a vizsgálata, amelyekben a közösség érdekeit, jövőjének körvonalait határozzák meg.

A civil társadalom azonban – ha sok különböző szervezete is létezik – egy-egy településen automatikusan nem válik társadalom- és gazdaságfejlesztő erővé.

A lokálpatriotizmus az az integráló erő, amely az egyéni és csoport érdekeket közösségi érdekké formálja és jeleníti meg, így válik belső erőforrássá. Az eltérő jellegű helyi rész-érdekek természetesen megmaradnak, de működik az az ezeket egybe fogó aktív társadalmi erőter, ami elősegíti a változások kezdeményezését (az innovációt) és azok befogadását, azaz jelzi egy adott társadalom minőségét.

A helyi közösséget és identitást teremtő érdekközösség kialakulásának különböző feltételei vannak. Kell egy olyan helyi társadalom, amelyben erős paraszti és/vagy polgári középosztály

a meghatározó. Kellenek olyan kulturális értékek, hagyományok, magatartási minták, amelyeket a közösség minden polgárától elvár. Szükség van a helyi érdekérvényesítés lehetőségeire, a hatalomban való részvételre és kellenek a külső változások által létrehozott változtatási kényszerek vagy lehetőségek. A helyi érdekek felismerését, közcélként való elfogadtatását és megvalósítását nagyban befolyásolja a közösségben rejlő tudás jellege, nagysága és minősége. Fontos a vezérszerepet játszó egyének személyisége és a közösség külső kapcsolati hálója (KÖTELES L. 2013).

Mint a társadalom működésének minden területét, a lokálpatriotizmus létezését is a társadalom és a gazdaság egészét átfogó interaktív érdekhálózat határozza meg. Ennek viszonyait elsősorban a történelem teremtette dinamikus külső változások formálják, azok következményei jelennek meg a helyi érdekhálózat átalakulásában, a közösség új célkitűzéseiben.

A *Gyula város fejlődését meghatározó makro folyamatok* közül témánk szempontjából a legfontosabb, hogy kedvező földrajzi elhelyezkedése miatt a település már az Árpád-korban központi szerephez jutott, királyi várbirtok központja, kézműipari és kereskedelmi, majd iskolai és vallási centruma lett a környező térségnek, sőt az 1500-as években katonai szerepe is jelentőssé vált (ROZSNYAI K. 2012). Ezeket a funkciókat a török uralom alatt is megőrizte. Ennek is köszönhető, hogy 1732-ben a megyét birtokló Harruckern János főispánná választását követően a megyei igazgatás székhelyét is ide helyezte át az addigi megyeszékhelyről, Békésről. A megye működését meghatározó hivatalok kialakulása, a megyei közgyűlések vitáiban formálódó közép- és kisnemesi társadalom és a gyarapodó kereskedelmi-kézműipari és egyházi funkciók olyan városfejlesztő tényezők voltak, amilyenek a térség más, hasonló nagyságú településeiben nem alakultak ki. Ezért jelentek meg Gyula városfejlődésében olyan társadalmi sajátosságok, amelyek az Alföld más településein nem annyira jellemzőek. A legfontosabb eltérés, hogy a városban a mezőgazdasági termeléshez kapcsolódó paraszti társadalom mellett kialakult egy sokrétű, a mai fogalmaink szerint polgárinak nevezhető társadalom is. A paraszti társadalom – ahogyan másutt is – a tradicionális életmód fenntartója és tovább hagyományozója volt: *a „polgári” társadalom a változások bázisa lett.* A Gyulát jellemző kulturális érték-tisztelet kialakulásában fontos szerepe volt az itt (is) élő Almássy-grófok által meghonosított színházi és zenei rendezvényeknek (ELEK L. 1988).

A gabona és állatkereskedelem, illetve a fejlett helyi kézművesség megerősítette a város belső gazdasági erőforrásait.

A város és a megye fejlődésében 1848 előtt különleges szerepet játszott a megyei igazgatás és önkormányzatiság. Békés megyében nem volt olyan nemesség, amely érdekelt lett volna a jobbágyrendszer megőrzésében és gátolni akarta és tudta volna a változásokat. Többen voltak, akik a szabadabb viszonyok kialakításában remélték a gazdasági-társadalmi haladást. Ez a magyarázata annak, hogy a reform-eszmék, majd a 48-as gondolatok gyorsan híveket szereztek ezen a vidéken. 1830-32-re a megye a haladás élvonalába került és a polgári átalakítás egyik legaktívabb támogatójává vált (ERDMANN GY. 1989).

Néhány jelentős megyei nagybirtokos és középbirtokos (báró Eötvös József, gróf Károlyi György, báró Wenckheim Béla, Omaszta Zsigmond, az első önként adózó középbirtokos és másod alispán, Rosty Albert és mások) az országos politika színterére is kikerültek és fontos szerepet játszottak a haladás felé vezető lépések meghozatalában. A haladásba vetett hit szinte az egész „úri” társadalmat áthatotta és átterjedt a társadalmi felemelkedés esélyét megérvő szegényebb társadalom egy részére is.

A változásokban bízó-reménykedő társadalmi légkörben erősödött fel *a helyi társadalom önszerveződésének alapjává váló körök és egyletek létrehozása* is. Bár azok különféle célokkal jöttek létre, közös bennük, hogy valamennyi az érdekközösség felismerésének és a politikai szocializációnak a színterévé lett: ezekben formálódtak a város társadalmának aktív szereplői. Nem véletlen, hogy mindenütt ezekben szerveződtek meg 1848-ban is az első öntevékeny helyi hatalmi csoportosulások. Gyulán például a Gyulai Kör „középponti bizottmányt” szervezett, hogy az eseményekre hatást gyakorolhasson és népközügyűlést is kezdeményezett március 22-én (JÁROLI J. 1995).

Gyula esetében azt tartjuk a kiemelendőnek, hogy a kezdetben rendkívül differenciált és gyakran eltérő érdekek szerint működő kis közösségek itt *a polgári haladásban és a nemzeti önállóságban találtak olyan közös eszmerendszerre, amely képes volt integrálni a rész-érdekeket és megteremteni a helyi közérdekre épülő érdek- és értékviszonyokat*.

A település sorsát meghatározó csoportok belső érdekközössége másutt is létrejött. Békéscsabán például a mezőgazdasági termelés bővítésének érdekei teremtettek egy évtizedeken át érvényesülő közérdeket, amely egy sajátos, paraszti gyökerű társadalmi kultúra, a „csabaiság” kialakulásához vezetett. A „gyulaiság” ennek a gazdasági érdekekre és értékekre épülő, helyi szellemiséget meghaladó, új minőségű kapcsolat volt, amit a település és a nemzet érdekközösségének szellemisége teremtett. A szülőföld szeretetében és értékeinek felismerésében, a generációkra kisugárzó patriotizmus születésében és elterjesztésében fontos szerepe volt a térségben az 1830-as években kialakított gimnáziumoknak, amelynek tanári karaiban tucatnyi kiválóság is dolgozott (IMPLOM J.1970).

A külföldi egyetemeken tanult egyházi személyek, majd a sokrétűen képzett zsidóság jeles vezetői a polgári átalakulás igényét közvetítették a helyi társadalom felé. Az így kialakult eszmerendszer értékei (például a 48-as gondolatok) így hagyományozódtak át generációról-generációra; váltak fontos politikaformáló erővé évtizedeken át a helyi társadalomban.

Ez a „*haladó*” *lokálpatriotizmus* a város egész társadalmát összekötő kapocsá lett és egyben évtizedeken át a belső innováció egyik legfontosabb tényezőjévé, a nemzeti, társadalmi és egyéni szabadság és demokrácia védelmezőjévé vált. Ennek köszönhető, hogy az idegen származású betelepültek leszármazottai 1-2 generáció alatt gyulaivá és magyarrá váltak.

Számos kis közösségben is *kiemelkedő személyiségek* nevelődtek. Sikerükhöz kellett az ő tehetségük, ambíciójuk, biztos anyagi háttér, széles külső és belső kapcsolatok, de mindennek előtt a közösség minősége, amely felkarolta és támogatta felemelkedésüket. Így lett Gyula a mindenfajta tehetségeket felkaroló-felnevelő várossá (KÖTELES L. 1998).

A liberális szellemű köznemesség történeti múlt iránti érdeklődése, a megerősödő polgárság hagyomány keresése és a kiegyezést követő felszabadult politikai légkör kedvező hátteret teremtettek a cselekvésre (NÉMET CS. 1993).

Az 1874-ben Gyulán létrehozott Békés Vármegyei Régészeti és Művelődéstörténelmi Társaság már megyei szinten szervezte meg a nemzeti érzelmű helyi középosztályt és rendkívül nagy szerepe volt a térség kulturális felemelkedésében (CS. TÓTH J.1985.)

A Gyuláról indult kiemelkedő személyiségekről az 1. számú mellékletben adunk ízelítőt. (A hely szellemiséget jól tükrözi az utcanév-adás: Gyulán a kezdetektől mostanáig többségben vannak a városban érdemeket szerzett személyek emlékéét őrző elnevezések.) (CZEGLÉDI I. 2008)

A lokálpatriotizmus változásai a XX. században

Az önálló magyar állam „kényszer szülte” létrejötte az 1848-as gondolatok beteljesülését jelentette, bár senki sem ilyen módon gondolta a függetlenség megvalósulását. A gazdasági-társadalmi körülmények gyökeresen megváltoztak. A város gazdasági vonzáskörzete harmadára csökkent, fejlődése megakadt, erőforrásai egyre szűkösebbé váltak (ROZSNYAI K. 2012).

Mindezek nyomán a korábban nagy célokat követő és azokat megvalósítani képes helyi társadalom működése is erőtlenebbé vált. Megmaradt a szellemisége, értékteremtő beállítottsága és humanista elkötelezettsége, de nem született olyan új nemzeti mozgalom, amely stratégiai távlatot teremtett volna az itteni társadalom számára. Az egyre fontosabb szerephez jutó politikai mozgalmak (nacionalizmus, fajvédelem, szocializmus) is gyengítették a szélesebb körű összefogás bázisát. Az 1930-as évek végén a város gazdasági és társadalmi életében fontos szerepet betöltő zsidóság társadalmi elszigetelése, majd későbbi elhurcolása lényegében ellehetetlenítette a helyi lokálpatrióták működését. Ezt a folyamatot a világháború idején bevezetett gyülekezési korlátozások és rendkívüli intézkedések tetőzték be. Mindezekkel szemben csak néhány kimagasló személyiség merete vállalni a nyílt szembenállást. Báró Apor Vilmos zsidók melletti kiállása, vagy a szegényeket ingyen gyógyító Blanár Lászlónak a tevékenysége egyetértésre talált a város társadalmában, de követni már nem merték a példájukat.

Az 1944-48 közötti demokratikus időszakban a politikai-hatalmi küzdelmek akadályozták a tradicionális tevékenységek újrakezdését. A Gyula-Remetén megszervezett Tájéztatóképző és a Békés-Tarhosi Ének- és Zeneiskola felállítása jelezték csupán a demokratikus erők közös alkotó képességét (CSENDE B. 1976; SZABÓ F. 2000). A zsidóság elpusztítása, az itteni németek egy részének szovjetunióbeli kényszermunkára hurcolása, mások kitelepítése azonban pótolhatatlan veszteséget okozott a város társadalmában (ERDMANN GY. 1990; DÁNYI L. 2004).

Az önkényes B-listázások, a megyeközpont Békéscsabára telepítése nyomán más fontos társadalmi csoportok is erejüket veszítették. *A lokálpatriotizmus szellemisége azonban túlélte a változásokat.* Mivel a megye fejlesztése elsősorban Békéscsabára koncentrálódott, a város fejlődésének új esélyeit a belső erőforrásokban, az egészségügy, a kultúra és a turizmus területén keresték. A különféle *új civil szervezetekben* (TIT, Hazafias Népfrent) szerephez jutott polgári-értelmiségi csoportoknak döntő szerepük volt a városfejlődés új kezdeményezéseiben. A TIT városi szervezetében kialakított Csillagvizsgáló, majd a Stúdió létrehozása, az Eszperantó Nyári Egyetem elindítása, az Erkel Diáknapi rendezvénysorozat, a Várszínház, a Várfürdő megszervezése és az impozáns Művelődési Központ felépítése, a Megyei Kórház fejlesztése mind *a helyi közösség növekvő erejét és életképességét jelezték.* Sajátos bizonyítéka volt a lokálpatrióták erejének, hogy 1973-ban széles körű ellenállás szervezésével sikerült megghiúsítani a korábban elfogadott városrendezési tervben elrendelt történelmi városközpont elbontását (PAPP L. 2009). A politikai viszonyok demokratizálódása nyomán egyre nőtt a befolyásuk a városvezetésben is. A városi tanács tagjai, illetve a hazafias népfrent vezetői közül többen is a polgári-értelmiségi csoportokból kerültek ki, akiknek nagy szerepük volt a helyi igényekre koncentrált intézményfejlesztési gyakorlat kialakításában (HIDY P. – KOVÁCS E. 1986). *Az elszármazottakkal fenntartott szoros kapcsolatok* fontosak voltak az államszocializmus idején is hatékonyan működő lobbyzás eredményességében. A megye más városainak hasonló tevékenységénél sokkal sikeresebb *gyulai kapcsolati hálónak* nagy része volt az itteni fejlesztések országos támogatásainak elnyerésében. A kapcsolatrendszer erejét és kiterjedtségét is jelzi, hogy például a Budapestre elszármazott vendéglősök hosszú ideig ingyen ebédrel

segítették az arra rászoruló fiatal és tehetséges gyulai festőt, Kohán Györgyöt (CZEGLÉDI I. 2008).

Az 1970-es évek végén azonban már láthatóvá lettek a tradicionális városfejlesztést veszélyeztető társadalmi jelenségek is. A helyi társadalomban egyre csökkent az urbánus csoportok aránya és gyorsan nőtt a kisebb falvakból betelepült, paraszti értékrendszerrel élő népességé. Mivel a városban sem lehettek olyan demokratikus lehetőségek, amelyek a relatíve önálló várospolitikát biztosíthatták volna, a régi és az új városlakók nem integrálódtak egységes társadalommá. A város sajátos polgári értékrendszere, kulturális arculata egyre inkább elmosódott, meggyengült (KÖTELES L. 1981).

1. táblázat: A gyulai és a békéscsabai közszereplők összehasonlítása
1998-as és 2001-es adatok alapján (%)

A közszereplők foglalkoztatási csoportjai	Arányuk a közszereplők között (%)	
	Gyulán	Békéscsabán
Pedagógus	27,1	17,0
Újságíró	6,9	11,6
Orvos, egészségügyi dolgozó	14,5	5,4
Jogász	3,2	3,7
Műszaki	14,5	8,1
Alkalmazott	7,6	5,3
Egyházi személy	2,7	1,0
Banki és pénzügyi szolgáltatás	0,3	1,0
Gazdálkodó, vállalkozó	6,9	8,6
Szaktanácsos, iparos	1,8	0,6
Művész	-	15,9
Sportszervezés, vezetés	-	8,4
Egyéb értelmiségi foglalkozás	14,5	13,4
A közszereplők életkori megoszlása (%)		
Év	Gyula	Békéscsaba
21 év alatt	-	2,4
21-30	1,5	7,9
31-40	11,1	15,0
41-50	32,6	41,1
51-60	32,0	28,5
60 év feletti	22,8	5,1
Iskolázottság szerint (%)		
	Gyula	Békéscsaba
8 általános	-	0,5
Szaktanácsosképző	6,5	4,0
Érettségi	9,7	15,1
Főiskola	22,8	43,4
Egyetem	61,0	37,0

Forrás: Nemesi L. 1998, 2002 alapján saját számítás

A rendszerváltás „újrarendezte” a korábban mesterségesen létrehozott és fenntartott társadalmi és gazdasági környezetet. A korábban központilag tervezett és szervezett térségfejlesztés helyébe az egyes térségek és városok érdekarcai léptek, amelyben meghatározó jelentősége lett a hatalomra kerülő „új elit” felkészültségének és emberi kvalitásainak.

A Gyulán különféle vezetői pozíciókat szerző helyi elit összetétele azt bizonyítja, hogy a város új vezetői alapvetően a helyi értelmiség meghatározó csoportjaiból kerültek ki (NEMESI

L. 1998, 2002). Érdeemes a gyulai és a csabai közszereplők néhány adatát összehasonlítani (1. táblázat).

Fontosnak tartjuk annak kiemelését, hogy a békéscsabai közszereplők között a vizsgált időszakban nagyobb arányban voltak a fiatal újságírók, művészek, a versenysporthoz kapcsolódó foglalkozásúak, ami egy színesebb és dinamikusabb közéletre utalt. Gyulán az idősebb, tekintélyesebb korosztályok túlsúlya a tradicionális közpolitika érvényesítését valószínűsítette és ez így is történt. Az oktatás, a kultúra és a szociális gondoskodás problémái kerültek előtérbe és ezeken a területeken fontos eredmények születtek. Mindebben fontos lehetett annak a szerepe is, hogy a gyulai közszereplők 50%-a gyulai, további 20,5% pedig Békés megyei születésű volt, akik érzékenyebben reagáltak a helyi gondokra. Békéscsabán az arányok éppen fordítottak voltak, ez is közrejátszott abban, hogy a megyeszékhely aktívabban és radikálisabban reagált a változásokra (KÖTELES L. 1998). A különbségek elsősorban a gazdaság átalakításának területén szembetűnők. Gyulán a város hamar eladósodott és nem tudott kezdeményezőjévé válni a privatizációnak, ami miatt számos érték másoké lett vagy elenyészett (ÁRPÁSI Z. 2004).

A 2002-ben elfogadott városfejlesztési stratégia, amelyhez az Európai Unió pályázati rendszere anyagi alapot is teremtett, új korszakot nyitott a város fejlődésében. 2009-ig 56 különféle pályázat készült, több milliárd forint beruházásra került sor és több területen (egészségügy, oktatás és felsőoktatás, szociális gondoskodás, turizmus, kereskedelem, környezet, sport) komoly fejlődés ment végbe. Mindezek hatására újrászerveződött a város és környékének kapcsolata, a határon túlra került egykori vonzaskörzet reintegrációja is megerősödött. A sikerekben döntő szerepe volt és van *a különféle gyulai érdekcsoportok újraeledésének és formálódó érdekközösségének, azaz a lelkekben továbbra is élő lokálpatriotizmus teremtő erejének.*

A város vezetésének erőteljes helyi kötődését jelzi az is, hogy a jelenlegi, 2014-től működő Képviselő-testület tagjainak 79%-a gyulai születésű, a különböző „külsős” bizottságokban dolgozóknál ez az arány 67% (GYULA VÁROS ÖNKORMÁNYZATA, 2015).

A fejlesztések 2010 után is sikeresen folytatódtak. Csak idő kérdése, hogy az itt formálódó magas életminőségű tér mikor vonz olyan mega-beruházást, amely képes lesz egységbe integrálni a fejlődés valamennyi tényezőjét és a jövő új perspektíváját is megteremti. Ehhez azonban túl kell lépni a pártok folyamatosan jelenlévő csoportképző szerepén, és el kell jutni a hajdani gyulaiak közösségi erkölcsi felelősségi színvonalára.

Tanulságok

A lokálpatriotizmus a helyi társadalom szervességének és működése minőségének egyik legfontosabb kifejeződése. Azt jelzi, hogy a helyi közösség egy-egy történelmi szituációban felismerte az azonos érdekeket, képes volt közös célok kialakítására és azok elérésére. A helyi identitás (= lokálpatriotizmus) ennek a megnyilvánulása. Olyan sajátos helyi szocializációs folyamat, amelyben a közös értékek, érdekek, tradíciók és szokások generációról-generációra átöröklődnek.

A nagy politikai, társadalmi és gazdasági átalakítások többször is szétzúzták a helyi társadalmak szerves fejlődését és „felülről” erőszakolt szervezetek létrehozásával igyekeztek mozgásban tartani azokat. A külső érdekeket szolgáló helyi szervezetek – még ha valóban a demokrácia eszközeinek is tervezték azokat – soha nem tudtak gyökeret verni, mert az egyes helyi gazdasági-politikai érdekcsoportok „kisajátították” azokat.

Demokráciát csakis olyan közösségek tudnak teremteni, amelyek a helyi társadalomból merítik legitimációjukat. Ehhez széles körű önkormányzás és politikai szabadság szükséges. A kedvező helyzetben működő lokálpatriotizmus a leghatékonyabban képes mozgósítani a belső erőforrásokat, ezért a helyi és regionális demokrácia kiépítése a fejlődés egyik legfontosabb kiaknázatlan humán tényezője.

1. számú melléklet

Kiemelkedő gyulai személyiségek

- Bodoki Károly, a Körös-szabályozás mérnöke (1814-1868);
Czigler Antal építész az 1801-es tűzvész után érkezett és alkotott Gyulán (1767-1862);
Dobay János nyomdász, a város első polgármestere (1833-1896);
Diósy (Nuszbec) József építőmester (1836-1919);
Ecsedi Gábor lelkész, történetíró (1782-1852);
Erkel Ferenc zeneszerző (1810-1893);
Gallacz János vízepítő mérnök, a Körös-Berettyó szabályozója (1849-1901);
Göndöcs Benedek, plébános, a kultúra, gazdaság és népnevelés apostola (1824-1894);
Gyulai László, könyvillusztrátor (1843-1911);
Huszka Mihály városi jegyző, haladó országgyűlési képviselő 1848-ban (1803-1886);
József Dezső iparművész (1886-1965);
Karácsonyi János történetíró, akadémikus, címzetes püspök (1858-1929);
Kohán György festőművész (1910-1966)
Komáromi Miklós jegyző, történetíró (1802-1849);
Lukács György dr. főispán, vallás-és közoktatásügy miniszter (1905-1906), (1865-1950);
Mogyoróssy János történetíró, könyvtár és múzeumalapító (1805-1893);
Novák Antal képviselő, Kossuth barátja, a gyulai kaszinó első elnöke (1841) (1797-1843);
Nuszbec Mihály építőmester (1779-1837);
Oláh György ügyvéd, történetíró, az első sportklub alapítója (1880), (1851-1900);
Pálffy Albert író, szerkesztő, akadémikus (1820-1897);
Petik Ambrus tankönyvíró (1711-1790);
Pomutz György 1848-as huszártiszt, amerikai tábornok, majd követ (1818-1882);
Réthy Lipót nyomdász Gyulán (1856), (1817-1903);
Scherer Ferenc történész (1889-1987);
Simonyi Imre költő (1920-1994);
Steberl András, a gyulai kolbászt világhírűvé tevő hentes (1888-1948);
Szabóné Nogáll Janka író, nőlapok szerkesztője (1861-1924);
Szakál Lajos költő, megyei főjegyző (1816-1875);
Székely Aladár fotóművész (1870-1940);
Szombathelyi Antal a reformeszmék képviselője (1803-1862);
Terényi Lajos főispán, képviselő, a megyei törvényszék támogatója (1854-1897);
Tormássy Lajos megyei főorvos, a kórházfejlesztő (1784-1867);
Tormássy János jurátus, a reformországgyűlés radikális ifjúságának egyik vezetője (1815-1857);
Wenckheim Krisztina grófnő, a helyi szociális rendszer megteremtője (1879-1942).

Irodalomjegyzék

- ÁRPÁSI Z. (2004): Gyula, az elkésett város. Irodalmi Jelen Könyvek, Arad. 271 p.
- BORSI B. – BAJMÓCZY Z. (2009): Kvantitatív leszakadás, kvalitatív felzárkózás? A hazai regionális innováció-politika kihívásai. *Közgazdasági Szemle* 2009/10. szám pp. 933-954.
- CZEGLÉDI I. (2008): Gyula város utcanevei 1851-2005. Gyula Város Önkormányzata, Gyula. 267 p.
- CSENDE B. (1976): Békés-Tarhos. Békési Városi Tanács, Békés. 110 p.
- CS. TÓTH J. (1985): Békés Vármegyei Régészeti és Művelődéstörténelmi Társaság története. Békés Megyei Tanács VB. Tudományos- Koordinációs Szakbizottsága, Békéscsaba. 153 p.
- DÁNYI L. (2004): A Békés megyei zsidóság deportálása. In: Micheller M. (szerk.) (2004): *Körös tanulmányok*. Tessedik Sámuel Főiskola Gazdasági Kar, Békéscsaba. pp. 29-39.
- ELEK L. (1988): Művelődés, irodalom Békés megyében. II. Békés Megyei Múzeumok Igazgatósága, Békéscsaba. 388 p.
- ERDMANN GY. (1989): Békés megye a reformmozgalom élvonalában. In: Erdmann Gy. (szerk.): *Körösök vidéke*. Békés Megyei Levéltár, Gyula. pp. 46-55.
- ERDMANN GY. (szerk.) (1990): *Deportálás, kényszermunka. Békési és csanádi németek szovjet munkatáborokban*. Gyulai füzetek 4. Békés Megyei Levéltár, Gyula. 157 p.
- HANKISS E. (1986): *Diagnózisok 2. Magvető Kiadó, Budapest.* 465 p.
- HIDY P. – KOVÁCS E. (1986): *A lokális döntések természetéről. Művelődéskutató Intézet, Budapest.* 163 p.
- IMPLÓM J. (1970): *Olvasókönyv Békés megye történetéhez. II. 1695-1848. Békés Megyei Tanács, Békéscsaba.* 440 p.
- JÁROLI J. (szerk.) (1995): *Dokumentumok az 1848-49-i forradalom és szabadságharc Békés megyei történetéhez. Békés Megyei Levéltár, Gyula.* 511 p.
- KÖTELES L. (1981): *A művelődésügy kérdései. In: Tóth J. – Mosolygó L. (szerk.) (1981): A közép-békési centrumok koordinált fejlesztését megalapozó kutatások (1979-1980) részletes eredményei. III. Gyula. Békés Megyei Tanács VB. Tudományos- Koordinációs Szakbizottsága, Békéscsaba.* pp. 262-272.
- KÖTELES L. (1998): *Békéscsaba évszázadai. In: Käfer I. – Köteles L. (szerk.) (1998): A művelődés évszázadai Békéscsabán. Békéscsaba Megyei Jogú Város kiadása, Békéscsaba.* pp. 17-61.
- KÖTELES L. (2012): *Adalékok az innovációs folyamatok európai kutatásának történetéhez. Körös Tanulmányok, Szent István Egyetem GAEK, Békéscsaba.* pp. 167-174.
- KÖTELES L. (2013): *A társadalmi innovációs folyamat jellemzői Békés megyében, az 1960-1980-as években. Habilitációs értekezés, Pécs.* 187 p.
- NEMESI L. (szerk.) (1998): *Ki kicsoda Békéscsabán 1998. Lovász és Társa Bt, Békéscsaba.* 157 p.
- NEMESI L. (szerk.) (2002): *Ki kicsoda Gyulán? 2001 – 2002. Lovász és Társa Bt. Gyula.* 104 p.
- NÉMETH CS. (1993): *A gyulai Múzeum százhuszonöt esztendeje. Gyulai Múzeum, Gyula.* 78 p.
- PAPP L. (2009): *Gyula, az alföldi kisváros. Gyulai Alkotókör, Gyula.* 139 p.
- ROZSNYAI K. (2012): *Térformáló folyamatok és az életminőség kölcsönhatásainak vizsgálata Gyulán. PhD-értekezés. Pécsi Tudományegyetem, Földtudományok Doktori Iskola, Pécs.* 259p.
- SZABÓ F. (szerk.) (2000): *Tájénytítóképző. Remetei történetek. Gyulai Városszépítő Egyesület Gyula.* 222 p.
- TÓTH J. (1981): *A településhálózat és a környezet kölcsönhatásának néhány elméleti és gyakorlati kérdése. Földrajzi Értesítő 1981/2-3. szám pp. 267-292.*

Klebelsberg és a magyar hajósok szórványoktatása

A Kárpát-medence magyarságának nemzetmegtartó törekvései¹ korszakonként mindig nagy szellemi és anyagi erőket mozgattak meg. Ezek a törekvések gyakran kapcsolódnak olyan személységekhez, akik felelős elkötelezettséggel szolgálták a magyarság érdekeit. A magyar kultúra fenntartásában elvülhetetlen érdemeket szerző gróf Klebelsberg Kunó életműve mindig nyújt máig ható érdemi tanulságokat. A magyar közösség, közelebbről a dunai magyar hajósok kisebbsége, de fontos közössége is ilyen volt, amelynek megerősítésében gróf Klebelsberg Kunónak is szerepe volt.

Az ezredfordulós megemlékezések (1896) után tovább szerveződő magyar államiság egyre inkább szembesült a nemzetiségek arányának növekedésével, a különböző indíttatású nemzetiségi mozgalmak befolyásával. Választott témánk szempontjából különösen érzékelhető volt ez Magyarország déli határainál mivel az itt élő magyar ajkú lakosság magyar nyelvű iskoláztatása, közművelődési lehetősége és állampolgári jogai nem vagy csak korlátozott mértékben voltak biztosítva². A magyarság nem volt túlsúlyban, de a magyar népesség fokozatos növekedése 1880 és 1910 között jóval meghaladta a nem magyar nyelvűek növekményét (55,3% magyar: 13% egyéb). Ez körülbelül 3,5 milliónyi népességet jelent. A növekmény a természetes szaporodásból, az alacsonyabb kivándorlási veszteségből és az asszimilációs nyereségből adódott. Ezekben az években erősödött fel a magyarok bevándorlása Horvát-Szlavóniába. Míg 1880-ban 4147 fő, 1910-ben már 105 958 főnyi magyar ajkú lakost tartottak nyilván ezen a területen. Már az 1900. évi népszámlálás felhívta a figyelmet a szlavóniai magyarság jelentősen növekvő számára, akik nem tudták az iskoláztatásukat és a katolikus magyarok vallásgyakorlását megoldani. Erre a helyzetre és a magyar primátus fenntartására volt válasz a Julián Egyesület megalakulása 1904. április 16-án, a Nemzeti Múzeumban.

A mozgalom megindítása és az egyesület létrehozása – politikai okok és etnikai körülmények miatt – komoly előkészítő munkát és konspirációs feladatokat jelentett³. A gróf Széchenyi Béla kezdeményezésére alakított Julián Iskola Egyesület Budapesten alakult meg 1904. április 16-án (1944-ig működött). Alapszabályait 1904. május. 4-én hagyták jóvá. Célja volt, hogy Bosznia-Hercegovina (kb. 8-12 ezer) magyar népessége és Horvát-Szlavónia magyar népessége szórványtelepülései (kb. 200 ezer) s a magyar vasutasok, folyami hajósok és gyermekeik nemzeti, társadalmi és művelődési gondozására, gazdasági támogatására mozgalmat tartson fenn. Az egyesület 1904 és 1918 között a Délvidéken igyekezett a magyar iskolarendszert kiépíteni. Az akcióban 3 iskolai ágazat működött (a) vasúti (MÁV-) iskolák, (b) református felekezeti iskolák, (c) katolikus felekezeti iskolák jelentős állami támogatással.

Az első két iskolarendszer már 1904 előtt is működött, a magyar tannyelvű katolikus iskolák felállítását azonban a horvát katolikus egyház akadályozta, mondván, hogy a katolikusok

¹ Gulyás László (2012) Küzdelem a Kárpát-medencéért. Regionalizáció és etnoregionalizmus avagy a nemzeti és nemzetiségi kérdés területi aspektusai Magyarországon 1690-1914. Szeged. Kárpátia Stúdió.

² Szondi Ildikó (2005) Nemzetiségi demográfiai viszonyok a déli szláv országokban, különös tekintettel a magyarság adataira. Doktori értekezés. Szegedi Tudományegyetem. Állam- és Jogtudományi Kar. Statisztikai- és Demográfiai Tanszék.

³ Sipos Anna Magdolna (2008.) Népkönyvtárak telepítésével a magyarságmentés érdekében Magyar Könyvszemle. 124. évf. 1.

járjanak a horvát katolikus iskolákba, melyek fel tudják szívni a magyar katolikus tanköteleseket is. Így az egyesület révén főleg a római katolikus gyermekek számára létesültek iskolák, de az előzők fejlesztésében, felügyeletében is jelentős szerepet vállalt.

A vasúti (MÁV) iskolák

A magyar korona országaiban Baross Gábor vasútépítő programjának köszönhetően 1890-1913 között a vasúti vonalak hossza duplájára nőtt (21 798 km). Ezen belül Horvátországban, főleg a tengerrel való összeköttetés (Fiume) megteremtése miatt jóval több vasútvonal épült, mint Szerbiában vagy Romániában. A vasút fokozatos államosítása megkövetelte a vasútirányítás egységes nyelvét, amely a magyar volt. Ezt Horvátországban is törvény rendelte el, a horvát képviselők állandó ellenzése mellett, mely később a horvát-magyar ellentétek egyik állandó tárgya lett. Ez volt a politikai háttere a magyar vasúti iskolák működtetésének és további fejlesztésének is. 1890 és 1909 között 12 ilyen iskola létesült, és 8 további engedélyeztetését kérték a báni kormánytól. Az iskolákban 3174 tanuló tanult, de ennek csak 64,7%-ka volt magyar, 78,4% a római katolikus, és csak 49% volt vasutas szülők gyermeke. A nem magyar anyanyelvű, nem MÁV-alkalmazott szülők gyermekeinek jelentős számaránya kiváltotta a horvát sajtó és közvélemény nemtetszését. Az iskolák 4 km-es körzethatárának be nem tartása is vita tárgyát képezte. 1907-re az ügy már a horvát Szábor napirendjére is felkerült, és tovább szította az indulatokat. A hosszas viták eredménye kompromisszum lett, melyet aztán a valóságban nem tartottak be. Mivel a magyar gyermekeket egyre több helyen be sem fogadták a horvát vagy szerb iskolákba, a Julián egyesület saját költségén iskolákat építtetett és tartott fenn, tanítókat szerződtetett, együttműködve a MÁV iskoláival.

Az iskolák alapítását a kijelölt falu magyarságának kérelmével küldték el a báni hatóságnak. A Belovár-Kőrös, Pozsega, Verőce és Szerém vármegyei magyar iskolákba elsősorban magyar anyanyelvű gyermekeket vettek fel, de németek is szép számmal iratkoztak be. Bosznia-Hercegovinát, ahol 1878 óta tartózkodtak ideiglenesen a Monarchia megszálló csapatai, 1908-ban annektálták és a Monarchia alkotmányos rendjét vezették be. Az ide települő vagy már itt élő magyarság számára 1909 után a Boszniában alapított iskolák a mohamedánok között is népszerűek voltak. Az 1913/14. tanévben pl. a 989 tanulóból 566 magyar, 423 bosnyák volt⁴. Az 1913/14-es tanévben Horvátország-szerre 75 Julián-iskola működött, 144 tanítóval és közel 8 ezer tanulóval⁵. Az egyesület oltalma alatt működtek a MÁV-iskolavárak is, fénykorukban 158 tanítóval és 5338 tanulóval. A délvidéki magyarságot évente (átlag 15-20 ezer példányban kiadott) ingyenes képes magyar naptárral látták el.

A dunai magyar hajósnép gondozása

A dunai hajózást az I. osztrák császári és királyi Duna Gőzhajózási Részvénytársaság (IDGT) uralta⁶. A DGT magas tarifái, a magyar érdekeket figyelembe nem vevő politikája a közvéleményt évtizedek óta foglalkoztatta. Baross Gábor többször is megkísérelte a társaságot üzleti politikájának módosítására, de sorozatosan kudarcot vallott. Baross Gábor színrelépésétől, 1883-tól, illetve 1886-ban kereskedelmi- és közlekedésügyi miniszterré történt kinevezésétől

⁴ Makkai Béla (1995) Magyar szórványgondozás Bosznia-Hercegovinában Regio. Kisebbség, politika, társadalom. 6. évf. 3. sz.

⁵ Uri Ferenc (2009) A Julián Egyesület története Szerémségben. In.: A magyar tudomány napja a Délvidéken. Idézi Hetzmann Róbert (2014)

⁶ Huszár Zoltán (2007) Integrációs kísérlet a Duna-medencében a 19. század végétől a második világháború kezdetéig. Az Első Dunagőzhajózási Társaság (DGT/DDSG) története, pécsi bányászata, különös tekintettel a Társaság pécsi szociális és oktatási infrastruktúrájára. Pécs. Doktori értekezés.

új fejezet kezdődött a magyar közlekedési politikában, ami a vasútfejlesztés mellett a hajózás szempontjából is kedvező változásokat hozott. Megkezdődött a magyar tengeri kikötő, Fiume korszerűsítése, 1886-ban újra indult a Felső Duna, majd 1890-ben a Vaskapu szabályozása. Baross 1888-ban megteremtette a Magyar Államvasutak Hajózási Vállalatát, hogy „a MÁV síneit a vízen is meghosszabbítva” az ország közforgalmi igényeit a vízi úton is legalább részben kielégítse. Ez a hajózás az 1893-as évben 12 gőzhajóval és 40 uszályal 166 ezer utast, 1200 vagon sertést és közel 2 millió q árut szállított. Hosszas előkészítő munka után megszületett az 1894. évi XXXVI. törvénycikk, a magyar folyam- és tengerhajózási részvénytársaság alakításáról és állami segélyezéséről. Az új hajózási vállalat és az állam viszonyát, a társaság magyar érdekekből adódó kötelezettségeit meghatározó törvény alapján került sor a Magyar Folyam- és Tengerhajózási Részvénytársaság (MFTR) alapító közgyűlésére 1895. január 24-én. A vállalat alapítást 10 millió forint alaptőkével (fele részvény, fele elsőbbségi kötvény) a Magyar Általános Hitelbank és a Magyar Leszámitoló és Pénzváltó Bank finanszírozta. A társaság részére a 20 évre kötött államszerződés évi 400.000 forint állami támogatást biztosított. A MFTR átvette a MÁV hajóit, fokozatosan megszerezte számos kisebb vállalat – közöttük az 1865-ben alapított Győri Gőzhajózási Társaság – járműveit és gyors ütemben építtetett új hajókat is, főleg Újpesten. A társaság egymás után indította be járatait, tevékenységét rövidesen az egész Dunára és hajózható mellékfolyóira kiterjesztette, komoly konkurenciát támasztva a DGT-nek. A MFTR. hajói 1895 és 1917 között éves átlagban 595 ezer utast és 557 ezer tonna árut szállítottak. 1918-ban 38 személyszállító és 54 áruszállító gőzhajóval, valamint 389 uszályal és két tankuszályal rendelkezett.

A „hajóstanfolyamok”

Az önálló dunai magyar hajózás létrejötté egyben a hajózó személyzet, a kikötők lakossága növekedését is magával hozta. A hajósok többnyire a hajókon, uszályokon vagy külön vontatott lakóhajókon éltek és vitték magukkal családjukat. Ez csak az első világháború után, az 1930-as évekre szűnt meg. A Dunán, Tiszán és Száván (1900-ban 19.261 fő, közülük kb.90%-nyi volt a magyar) élt, akiket hajózási időszakban el lehetett érni, de a telelőkbe húzódott hajókon élők elérése nehéz volt. Ezeknek gyermekei – amint az egyik emlékező írja – „úgy nőttek fel, mint a folyó menti vadvirág”. A hajósnépesség, a Dunán és mellékfolyóin közlekedő uszályhajókon élők oktatásának hiányára először az Országos Hajósszövetség figyelmeztetett. Kezdeményezte a Duna mellett fekvő kikötőkben a gyermekek számára tanfolyamok tartását. Ilyen tanfolyamokat tartottak Pozsonyban, Komáromban, Esztergomban, Budapesten, Baján, Szegeden, Titelen, Szolnokon. Nem volt megoldva a tanfolyamtartás az idegen területeken: a bajor, az osztrák, a szerb és a bolgár partokon. Ezt Klebelsberg javaslatára a Julián Egyesület keretében valósították meg. A Szövetség megkereste a Julián Egyesületet, és segítségével 1909-től téli iskolai tanfolyamot szerveztek a belgrádi vasúti hídhöz közel fekvő téli hajótelepen, Zimony- Cigányszigeten. Az első iskolai tanfolyam 1910 januárjában indult: egy gabonaszállító uszály belsejét alakították át tanteremmé. A tanfolyamokon a gyermekek írást, olvasást, számolást és egyéb, az életformájukkal kapcsolatos fontos ismereteket tanultak, és emellett gondoskodtak a hajósnép hitéleti gondozásáról. A felnőttek számára esti tanfolyamokat szerveztek, szabad előadásokat rendeztek, vasárnapi felolvasásokat és istentiszteleteket tartottak. 1912/13 telén Titelen, Zimonyban, Passauban, Bécsben, Komáromban, Újpesten, Óbu-

dán és Orsován is szerveztek téli tanfolyamokat, amelyeken összesen 456 felnőtt és 216 gyermek vett részt⁷. Az Egyesület Zimony-Cigányszigeten és Orsován rendes állandó elemi iskolát tartott fenn⁸. Ugyancsak a Julián-egyesület gondoskodott a vasárnapi istentiszteletek mellett megfelelő olvasmányokról is. Az egyesület mozgó könyvesládákat készítettett, a 20-30 kötetnyi könyvből összeválogatott gyűjtemények egyik uszályról a másikra vándoroltak, ha kiolvasták őket⁹.

Klebelsberg távozása

Klebelsberg 1914 januárjában közoktatásügyi adminisztratív államtitkárrá nevezték ki. Új hivatalára tekintettel lemondott Julián-egyesületben viselt tisztségéről. Távozása sokakat érintett.

Az Eszéken megjelenő Szlavóniai Magyar Újság 1914. január 11-i száma nagy cikkel búcsúztatja. Ebből kitűnik, hogy az ügyvezető elnök, Klebelsberg mennyire a háttérben tudott maradni. „Ez a név csak most került a nyilvánosság elé, abból az alkalomból, hogy a király közoktatásügyi államtitkárrá nevezte ki. A szlavóniai magyarság is talán most hallja először e sorok útján ezt a nevet, pedig e név viselője volt a Julián-egyesületnek egyik megteremtője és annak tíz esztendőn keresztül ügyvezető igazgatója...” továbbá „Ebben a tülekedő világban, vásári zajban valóban nem tudjuk, mit csodáljunk benne jobban: végtelen szerénységét vagy csodás munkabírást, fanatikus lelkesedését vagy szeretetét az elveszendő magyarság iránt?” A cikk kiemeli törhetetlen hitét a magyarság jövőjében. „Minden gondolata, minden érzése a nagy célt szolgálta: iskolái révén felemelni a szétszórt, az idegen tengerben már-már elmerülő magyarságot. Csakis ilyen fajszeretettel, ilyen szervező erővel, a diplomáciai tudomány minden eszközével, kiváló tehetséggel lehetett korlátolt eszközökkel a mai eredményt elérni”. Emlegeti példátlan szuggesztív erejét is, amelynek nem lehetett ellenállni.

Felvetődött a gondolat, hogy Klebelsberg nevére alapítványt gyűjtenek, amelynek kamataiból minden évben egy-egy beteg Julián-tanítót lehetne segíyezni. A gyűjtés hatalmas lendülettel folyt; pl. a maroknyi, szegény sorsú szarajevói magyarok néhány nap alatt több száz koronát hoztak össze. S érkeztek a levelek a szlavóniai magyarok lapjának szerkesztőségébe, amelyek Klebelsberg eget ostromló hitét, mindenkit a saját példájával munkára serkentő ügybuzgalmát, az ügyek céltudatos, biztos kezű vezetését emlegetik. Klebelsberg Julián-egyesületi szereplése előrevetítette későbbi kultúra mentő munkáját.

Bucsuztak tőle a magyar hajósok is, hisz „ők voltak az árva magyarok között is a legárvábbak, amíg Klebelsberg figyelme rájuk nem irányult. Szétszóródottságukban, szinte nomád életükben leginkább ki voltak téve a magyargyűlölő erők nyomásának és csábításainak. Klebelsberg magyarságmentő műve azonban még vándorútjukon is elérte őket. Most ez a legelhagyottabb réteg eljött hálát mondani a téli iskolákért, a naptárakért, az ötletes vándorkönyvládákért¹⁰.

⁷ Petri Pál (1937) A Julián-egyesület története. Budapest. 31–32.

⁸ Huszti József (1942) Gróf Klebelsberg Kunó életműve. Magyar Tudományos Akadémia. Budapest. 60.

⁹ Huszti József (1942) Gróf Klebelsberg Kunó életműve. Magyar Tudományos Akadémia. Budapest. 49. , Sipos Anna Magdolna (2008.) Népkönyvtárak telepítésével a magyarságmentés érdekében Magyar Könyvszemle, 124. évf. 1. sz.

¹⁰ Huszti József (1942) 62.

Ma, a nemzet egységéért, kultúrája megőrzéséért folytatott munkában a hajdani Julián Egyesület munkája példa¹¹ arra, „amikor az anyaország gondoskodik ’elveszett gyermekeiről.’ Viharos XXI. századunk elején, amikor azt tapasztaljuk, hogy a magyar nyelvterület egyre nagyobb része válik szórvánnyá, nem ártana ezt a régi hagyományt újra feleleveníteni”¹².

Megemlékezésünk a felelős tisztelet szellemében emlékeztet a klebelsbergi szellemiség követésére, a magyarság mindig szükséges kulturális összefogásának minden eszközzel történő gondozására.

¹¹ Bernics Ferenc (1994) A Julián akció (Egy. magyarságmentő egyesület. tevékenysége Horvátországban és Bosznia-Hercegovinában és a jelen, 1904-1992) Pécs, Baranya Megyei Könyvtár 1994. 178. p. (Pannónia Könyvek)

¹² Hetzmann Róbert (2014) A Julián Egyesület időszerűsége. Magyar Patrioták Közössége.
<http://www.magypatriotak.hu/a-julian-egyesulet-idoszerusege/>

KOZÁK ANITA

Munkahelyi orientáció nagyvállalati környezetben: egy empirikus vizsgálat tanulságai

A közvetlen külföldi tőkebefektetések mentén érkező nyugati vállalati kultúra és az egyre gyakoribb munkahely-váltások megváltoztatják a hazai szervezetek emberi erőforrás menedzsment gyakorlatát, s többek között a munkahelyi beillesztés jelentősége is felértékelődik. A jól megszervezett és hatékonyan működő beillesztési program fontos az új belépőnek, mert megfelelő információk és odafigyelés nélkül elveszettnek érezheti magát, a szervezet szempontjából pedig azért lényeges, mert többek között az új munkatárs mielőbbi produktivitását segíti elő.

A munkahelyi beillesztés első lépcsőfoka az orientáció, amit a szakzsargon gyakran orientációs napként vagy orientációs tréningként emleget. Az orientáció jelentősége leginkább abban mutatkozik meg, hogy az új belépő alapvető információkat szerez a szervezeti környezetről, a munkatársakról, a tevékenységekről, a szabályokról és eljárásrendekről, azaz tájékozódik a vállalati élettel kapcsolatban. Annak ellenére, hogy a munkahelyi orientációnak számos pozitív hozadéka lehet, nem idő- és költségigényes – s vizsgálati eredményeim szerint – a szervezetek többsége nem fordít kellő figyelmet erre a tevékenységre.

Fogalmi tisztázás: a munkahelyi orientáció

Az általános orientáció nem azonos a beillesztéssel. A két fogalmat sokan tévesen szinonimaként használják annak ellenére, hogy köztük időtartamukban és tartalmukban is különbség van¹. A beillesztés egy tágabb keret, az orientáció annak csupán az első lépése², ami tartalmilag nem jelent többet, mint egyfajta útmutatást, tájékoztatást³. A beillesztés egy hosszabb folyamat, ezzel szemben az orientációra általában az új belépő első vagy második munkanapján kerül sor és kizárólag általános információk átadását tartalmazza⁴. Az orientációs programok szinte minden pozíció során megegyeznek⁵, így annak megtervezése és lebonyolítása általában nem az adott osztály/részleg vezetőjének, nem is a kijelölt mentornak, hanem a HR-nek a feladata⁶. A vezetőnek csupán annyi szerepe van benne, hogy támogatnia és motiválnia kell az új belépőt a programon való részvételre⁷.

Az orientáció során az új belépő konkrét információkat kap, amelyek kiterjedhetnek a vállalati politikákra és az eljárásrendre⁸. Az orientáció általában egy napot vagy egy délutánt vesz

¹ Hampel – Lamont, 1-9. p.

² Messmer, 151-156. p.

³ Hampel– Lamont, 1-9. p.

⁴ Sims, 7. p.

⁵ Alexander, L. D.

⁶ Hampel,– Lamont; Shannon– Davis; Kozák, 83-89. p.

⁷ Harrington, 29-41.p.

⁸ Aubin,– Carlsen

igénybe, rövidsége ellenére azonban a szerzők különösen fontosnak tartják, hiszen ez az első lépése a kétoldalú kapcsolatnak a szervezet és az egyén között⁹.

A szakirodalom a munkahelyi orientációhoz az alábbi lehetőségeket és eredményeket rendel:

- lehetőség annak érzékeltetésére az új belépővel, hogy azért ő lett kiválasztva, mert látták rajta, jól illeszkedik majd a szervezetbe és az adott munkakörbe¹⁰;
- hozzájárulhat az új dolgozó komfortérzetének kialakulásához, elősegítheti, hogy magabiztosabb és hozzáértőbb legyen¹¹;
- javíthatja teljesítményét¹²;
- a szocializáció és a lojalitás kialakulását is támogathatja, ami a fluktuációs ráta csökkenését eredményezheti¹³.

A lehetséges szervezeti előnyök miatt érdemes odafigyelni arra, hogy azt egy hasznos tanulási folyamatként éljék meg a résztvevők. Meg kell bizonyosodni róla, mindent megértettek-e az elmondottakból, emellett bátorítani kell őket kérdéseik megfogalmazására¹⁴, az azokra adott válaszokkal pedig egyértelműsíteni kell a munkáltató álláspontját.

Az orientáció tartalmát tekintve információk átadását jelenti a munkáról (speciális információk, teljesítményelvárások), a különböző szervezeti szabályokról és eljárásrendekről, illetve a juttatási rendszerről. Emellett a megtartott tréning maga prezentálja a szervezeti kultúrát – „mi itt így dolgozunk”¹⁵. Fontosak még a tájékoztatás az öltözködésre vonatkozó elvárásokról, a parkolási lehetőségekről, az irodai eszközökről és használatukról, a személyes higiénia kérdéséről és az étkezési lehetőségekről¹⁶. A szakmai előmenetelről, karrierlehetőségekről adott célzott ismertetés is lényeges¹⁷, valamint az orientáció előtt vagy után nélkülözhetetlen a séta az adott részlegen vagy az egész szervezeten belül, és be kell mutatni az új belépőt azoknak a munkatársaknak, akikkel várhatóan kapcsolatba kerül majd¹⁸.

Az orientáció során azonban általában nincs arra idő, hogy a szervezeti kultúrát mélyebben megismertessük az új belépővel, például normákat, értékeket vagy stratégiai terveket mondjunk el; ilyenkor úgyis kizárólag arra kíváncsi az újonc, hogy mit tegyen, mit ne tegyen, illetve mit viseljen, mit ne viseljen¹⁹. Az pedig elvárható, hogy minden szervezetnél legyen az átadásra kerülő információkról egy lista annak érdekében, hogy a HR-es vagy az arra kijelölt személy ne felejtse el elmondani vagy megmutatni semmi lényegeset²⁰.

Összefoglalva a szakirodalom által leírtakat: munkahelyi orientáció egy olyan a HR által szervezett, koordinált (és lebonyolított) tevékenység, melynek célja a szervezeti léttel és tevékenységgel kapcsolatos alapinformációk átadása. A szerzők által említett lényeges elemeket,

⁹ Nyambegera

¹⁰ Summers

¹¹ Lawson,

¹² Ford– Kraiger– Merrit, 135-169. p.

¹³ Westwood,– Johnson

¹⁴ Pingree

¹⁵ Nyambegera 77. p.

¹⁶ Arthur

¹⁷ Szemes Virágyi 210. p.

¹⁸ Westwood– Johnson

¹⁹ Sims

²⁰ McNeil, 52-72. p.

valamint korábbi kutatásaim eredményeit figyelembe véve az általános orientációhoz kapcsolódó feladatokat három terület mentén csoportosítottam:

- a helyi ismeretek megszerzését célzó tájékoztatások keretében célszerű az új belépőt:
- körbevezetni az épületben (megmutatni, hol található a higiéniai blokk, a kijelölt dohányzóhely, a menekülési útvonal és amennyiben az adott munkakör megkívánja, hol tud fénymásolni, faxolni, hogyan működnek ezek az irodai gépek),
- bemutatni azoknak, akikkel várhatóan valamilyen munkakapcsolata lesz,
- tájékoztatni az öltözködésre vonatkozó előírásokról,
- informálni a parkolási és az étkezési lehetőségekről;
- a munkavégzéssel kapcsolatos információk és elvárások:
- részletesen, szóban is ismertetni a dolgozó munkaköri feladatait, továbbá elmondani a szabadságra és a táppénzre (kitől kell kérni, illetve kinek kell jelenteni és mikor), a munkaidőre és a szünetekre vonatkozó rendelkezéseket,
- tájékoztatni a betanulási időszakról, a próbaidő hosszáról;
- a teljesítményértékeléssel, javadalmazással és ösztönzéssel kapcsolatos eljárásrend és lehetőségek ismertetése:
- tájékoztatni a béren kívüli juttatások rendszeréről,
- ismertetni a teljesítményértékelés módját és elmondani az előrelépési, karrierépítési lehetőségeket.

Érdeemes megjegyezni, hogy abban az esetben, ha a szervezet strukturális felépítése vagy dolgozói létszáma miatt nincs lehetőség az adott szervezeti egységnél vagy vállalati szinten foglalkoztatni HR-es munkatársat, az általános orientációval kapcsolatos feladatok vezetői vagy mentori hatáskörbe kerülhetnek. Emellett a vonatkozó belső szabályzat, valamint a beillesztésben érintett felek közötti megegyezés is rendelkezhet úgy, hogy az orientációhoz kapcsolódó elemek egy részét az új munkavállaló felettesének vagy munkahelyi segítőjének teendői közé sorolja.

A vizsgálat anyaga és módszere

A vizsgálat kérdőíves felmérésen alapult, amely 2013 második félévében és 2014 első három hónapjában zajlott. A megkérdezettek legalább érettségivel rendelkezők, s négy nemzetközi nagyvállalat magyarországi egységének olyan alkalmazottai, akik kevesebb, mint három éve dolgoznak az adott szervezetnél. A vizsgálat során használt kérdőív két részből állt: egy interjúalany és szervezeti azonosító adatfelvételi lapból, valamint egy szakmai kérdőívből. Előbbi a vállalat néhány fontos ismervét és a válaszadó adatait gyűjtötte össze, utóbbi 13 kérdéskör mentén vizsgálta a megkérdezettek munkahelyi beillesztésükkel kapcsolatos véleményét.

A témakörök közül az egyik a munkahelyi orientációhoz kapcsolódó intézkedések megvalósulását és jelentőségének megítélését mérte fel a válaszadók körében. A kérdőív kitöltésekor a megkérdezettek az orientációs intézkedések megvalósulását az „igen”, „nem” és „nem emlékszem” válaszokkal jelölhették. A „nem emlékszem” kategória létrehozását azért tartottam szükségesnek, mert az alkalmazott kérdőív végleges változatának elkészítése előtt próbakutatásokat végeztem, s a próbakutatások során a válaszadók közül néhányan szóban jelezték, hogy 2-3 év távlatából nem emlékeznek biztosan a munkába lépésükkor elhangzott összes információra.

Az eredmények bemutatásakor csak az „igen” és a „nem” kategóriák eredményeit ismertetem, a „nem emlékszem” válaszokat adathiányként kezelem. A válaszadók az orientációhoz

kapcsolódó intézkedések jelentőségét egytől négyig terjedő skálán értékelték (az 1 jelentette a legalacsonyabb, a 4 a legmagasabb minősítést).

A kutatás alapsokaságát 314 egyéni vizsgálat teszi ki, a kapott adatokat SPSS 14.0 statisztikai programban rögzítettem és kiértékeltem. Az elemzéshez gyakoriságot és számtani átlagot számoltam, kereszttábla-elemzést végeztem, valamint a chí-négyzetet, a Cramer-féle V mutatót és kontingencia-együtthatót vettem figyelembe.

A kérdőíves vizsgálat mellett a szervezetek beillesztéssel foglalkozó HR-munkatársával félig strukturált interjú vizsgálatot készítettem. A félig strukturált interjú témái megegyeztek a kérdőíves vizsgálat kérdésköreivel. Erre azért volt szükség, hogy a kérdőíves adatfeldolgozás során kapott munkavállalói véleményeket szervezeti oldalról is meg tudjam vizsgálni, illetve ütköztethessem, miként értékeli a két oldal (HR, beosztottak) ugyanazon tevékenység eredményességét.

Vizsgálati eredmények és értékelésük

Az orientációs vizsgálatok célja annak feltárása volt, hogy milyen mértékben valósulnak meg a vizsgált szervezeteknél az orientációhoz kapcsolódó intézkedések. Célként fogalmaztam meg továbbá annak megismerését, hogy ezeket az intézkedéseket a munkavállalók mennyire értékelik jelentősnek a szervezetbe történő beilleszkedésük szempontjából. Az eredmények bemutatása során követem a tanulmány szakirodalmi fejezetében részletezett csoportosítást, azaz a helyi ismeretek megszerzését célzó intézkedéseket, a munkavégzéssel kapcsolatos információk és elvárások ismertetése, majd a teljesítményértékeléssel, javadalmazással és ösztönzéssel kapcsolatos eljárásrend és lehetőségek bemutatása követi.

A helyi ismereteknek az orientáció keretében történő átadására vonatkozó adatokat a 1. ábra szemlélteti. A kérdésekre adott válaszok tanulsága szerint a szükséges információk átadása nem történt meg teljes körűen. A helyi ismeretek megszerzését célzó intézkedések közül leggyakrabban az irodai gépek működésének ismertetése maradt el. Ez magyarázható azzal, hogy a mintába olyan személyek is bekerültek, akiknek ez az információ nem volt releváns. Hasonló hiányosságot jelez a kijelölt dohányzóhely megmutatására vonatkozó adat is, a válaszadók csupán 60%-a (174 fő) nyilatkozott úgy, hogy ez megtörtént. A kapott eredményt ez esetben is indokolhatja a nem dohányzók miatti szükségesség hiánya, emellett a kijelölt dohányzóhely mind a négy vizsgálatba bevont vállalat esetén egyértelműen jelölve volt az épület bejáratától nem messze. Az előzőeknél fontosabb jelzésnek tartom, hogy a válaszadói vélemények alapján a megkérdezettek közel harmadának (83 főnek) nem mutatták meg a menekülési útvonalat, ami az új belépőre egy korai időszakban bekövetkező veszélyhelyzet esetén súlyos következménnyel járhat. Az új munkavállaló munkatársaknak való bemutatása, az épületben történő körbevezetése, az étkezési lehetőségekről való tájékoztatása viszont az átlagot meghaladó mértékben megtörtént, mely azt valószínűsíti, hogy ezek kiemelten fontosnak ítélt orientációs intézkedések a menedzsment körében.

A helyi ismeretek megszerzését célzó intézkedések jelentőségét a megkérdezettek a 2. ábra adatai szerint ítélték meg. A vizsgálati eredmények szerint a megkérdezettek a körbevezetést és a munkatársaknak történő bemutatást minősítették a legfontosabbaknak a helyi ismeretek megszerzését célzó intézkedések közül. Előbbi a válaszadók 15%-ánál (45 főnél), utóbbi 6%-ánál (19 főnél) nem valósult meg a 1. ábrán bemutatott gyakoriságvizsgálat eredménye szerint. A magas minősítést vélhetően az okozta, hogy mindkét dolog a munkahelyi léthez teremti meg az alapvető feltételeket. A dohányzóhely és a parkolási lehetőségek ismeretének szükségessége

nem minden munkavállalót érint, valamint azok mind a négy vizsgált szervezetnél egyértelműen észrevehetőek voltak. Ezekkel magyarázható, hogy a dohányzóhely megmutatása és a parkolási lehetőségek ismertetése kapta a legalacsonyabb minősítést. A kutatásba bevont szervezeteknél a higiéniai blokk is látható helyen volt, ebből adódóan megmutatásának jelentősége is viszonylag alacsony értékelést kapott. A gyakoriságvizsgálat eredménye szerint az irodai gépek működésének ismertetése a megkérdezettek közel felénél (48%, 136 fő) elmaradt. A válaszadók többsége irodai munkát végez, ezért azt feltételeztem, hogy a munkavégzéshez kapcsolódó gépek működésének ismertetése fontosnak ítélt tényező lesz körükben. Ennek ellenére a 2. ábrán szemléltetett tíz kérdés közül a nyolcadik helyre minősítették a jelentőségét. Az eredmény adódhat a válaszadók munkaköri feladataiból, de a megkérdezettek korával, iskolai végzettségével és munkatapasztalatával is magyarázható. A kérőívet kitöltők jelentős része ugyanis a fiatalabb generáció tagja, mindegyikük legalább érettségizett és kevesebb, mint ötödük (18%) pályakezdő dolgozó, így többségük esetében a számítógépes ismeret feltételezhető.

A munkavégzéssel kapcsolatos információk és elvárások ismertetésére vonatkozó adatgyűjtés eredményét a 3. ábra szemlélteti. A vizsgálati eredmények szerint az orientáció munkavégzéshez köthető intézkedéseit az előzőektől körültekintőbben valósították meg. Ez vélhetően annak tudható be, hogy a munkavégzéssel összefüggő információk és elvárások ismertetése közvetlenül kapcsolódik az elvárt tevékenységhez és produktivitáshoz, így az a helyi ismeretek megszerzését célzó intézkedésektől fontosabbnak ítélt munkáltatói érdek. A munkaköri feladatokról a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül a munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót. Ez azonban nem helyettesítheti az abban foglaltak részletes és gyakorlatias szóbeli ismertetését, megvitatását. A munkaköri leírásban foglaltak jobb megértését és a részletes feladatok, az esetleges hatáskörök, illetve jogkörök tisztázását elősegítő szóbeli ismertetés ennek ellenére a megkérdezettek 13%-a (40 fő) számára nem történt meg. A próbaidő hosszát a Munka Törvénykönyve 30 napban szabályozza, de a felek ettől eltérően is megállapodhatnak, ezért lenne fontos annak mértékéről és jogi következményeiről szóban is tájékoztatni a munkavállalókat, a válaszadók 8%-a (23 fő) szerint a munkáltató részéről ez nem történt meg. A betanulási időszakról való tájékoztatás a szakmai segítségnyújtással, módjával és az abban közreműködő személlyel összefüggő információk átadását jelenti. A vizsgálat szerint a megkérdezettek közel ötödénél (55 fő) ez a tájékoztatás elmaradt.

A munkavégzéssel kapcsolatos információk és elvárások ismertetésének jelentőségét a megkérdezettek a 4. ábra adatai szerint minősítették. A megkérdezettek körében a munkavégzéssel kapcsolatos információk és elvárások ismertetése, továbbá a szükséges munkaeszközök biztosítása, a helyi ismeretek megszerzését célzó intézkedésektől jelentősebbnek ítélt orientációs tevékenység. A munkaköri feladatok szóban történő, részletes ismertetését és a munkaeszközök biztosítását értékelték a legfontosabbaknak a hat intézkedés közül. A részletes ismertetés a jobb megértés mellett azért is lényeges, mert az azonos munkakörök esetén általában ugyanazt a munkaköri leírást alkalmazzák, viszont a konkrét teendők eltérőek lehetnek (pl. a csoporton belül a feladatokat megosztják, felelősöket választanak ki stb.). A válaszadók a munkavégzéssel kapcsolatos további információk és elvárások ismertetésének jelentőségét is közel egyformán fontosnak ítélték, az adatok homogénnek mondhatók. Ebből az a következtetés vonható le, hogy az általános orientáció során ezekre a típusú információkra különösen nagy hangsúlyt kell fektetni és nem elegendő az írásbeli dokumentum átadása, hanem azokról szóban is részletesen tájékoztatni kell az új belépőt.

A teljesítményértékeléssel, javadalmazással, ösztönzéssel kapcsolatos eljárásrend és lehetőségek ismertetésére vonatkozó adatokat a 5. ábra mutatja be. Az vizsgálati eredmények azt jelzik, hogy az orientációhoz kapcsolódó intézkedések közül a munkába lépést követően a teljesítményértékelés, valamint a karrierépítési, előrelépési lehetőségek ismertetésére fordítottak a legkisebb figyelmet a kutatásba bevont szervezeteknél. Az előbbi esetében valószínűsíthető, hogy egyes vállalatoknál a teljesítményértékelés módjának kidolgozása és rendszerszintű működtetése még nem történt meg. A karrierépítési, előrelépési lehetőségek ismertetése a válaszadók több mint felénél (51%; 142 főnél) annak ellenére elmaradt, hogy ezek valamennyi szervezetnél fontos motiváló tényezők. A béren kívüli juttatásokról (például Erzsébet-utalvány, Széchenyi Pihenő kártya, iskolakezdési támogatás stb.) jogszabály szerint kötelező írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül. Ennek ellenére, hogy mind a négy vizsgálatba bevont szervezetnél a munkavállalók kapnak béren kívüli juttatásokat, a megkérdezettek közel negyede (47 fő) nyilatkozott úgy, hogy az orientáció során nem tájékoztatták ezekről. A beszámolási kötelezettséggel kapcsolatos információk – kinek tartozik beszámolóval és milyen gyakorisággal kell végeznie azt – befolyásolják a mindennapi munkavégzést, ennek ellenére e kötelezettség teljesítésének gyakoriságát a válaszadók több mint harmadánál (36%; 99 fő) nem ismertették.

A teljesítményértékeléssel, javadalmazással, ösztönzéssel kapcsolatos eljárásrend és lehetőségek ismertetésének megítélését a 6. ábra szemlélteti. A teljesítményértékeléssel, javadalmazással és ösztönzéssel kapcsolatos eljárásrend és lehetőségek ismertetéséhez kapcsolódó orientációs elemek közül a megkérdezettek a legfontosabbnak az arról való tájékoztatást ítélték, hogy kinek tartoznak beszámolási kötelezettséggel. Ennek oka vélhetően az, hogy a beszámolás a mindennapi munkavégzés része és egyfajta függelmi viszonyt is meghatároz. A legalacsonyabb minősítést az öt közül az előrelépési és karrierépítési lehetőségekről való tájékoztatás kapta és a gyakoriságvizsgálat eredménye szerint is az ezekről való tájékoztatás maradt el a legtöbb esetben. A minősítés oka lehet, hogy a megkérdezettek egy része olyan pozícióban dolgozik, amelyben nem-, vagy kevés esélyt látnak az előrelépésre.

A kérdőíves vizsgálat eredményei azt tükrözik, hogy a kutatásba bevont szervezeteknél a munkahelyi orientáció keretében is segítik a helyi ismeretek megszerzését, valamint munkavégzéssel, teljesítményértékeléssel, javadalmazással és ösztönzéssel kapcsolatos információ elsajátítását, azonban ezek egy jelentős részének ismertetésére nem fektetnek kellő hangsúlyt. A jelenség magyarázataként azt feltételeztem, hogy az elmúlt egy-két évben kezdtek nagyobb figyelmet fordítani a munkahelyi orientációra, amit az ebben az időszakban jelentkező folyamatos munkaerő-felvétel indokolhat. Ennek igazolása érdekében az orientációhoz tartozó intézkedések megvalósulását elemeztem a szervezetnél eltöltött idő – mint csoportképző ismérv – mentén keresztábrák vizsgálattal. A khi-négyzet csak egy orientációs intézkedésnél – annak ismertetésénél, hogy az új belépők kinek tartozik beszámolási kötelezettséggel – mutatott szignifikáns különbséget, így a feltételezésemet a vizsgálat nem igazolta.

Mivel a khi-négyzet a beszámolási kötelezettséggel kapcsolatos információ esetében szignifikáns volt, megvizsgáltam a Cramer-féle V mutatót és a kontingencia-együtthatót is, amelyek megerősítették a szignifikanciát. A különbséget valószínűleg a szervezeteknél 3 és 6 hónap között dolgozó megkérdezettek válaszai okozták, akiknek csak 73%-a nyilatkozta azt, hogy tájékoztatták e kötelezettségről a munkába lépését követő első héten. A többi csoport erre vonatkozó eredménye viszonylag magas értéket képviselt, 85% és 95% közöttit. Feltételezésem szerint a hosszabb munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók esetében a magasabb

arány abból ered, hogy a dolgozók a munkába lépésüket követő 3 hónap elteltével általában már teljes körű felelősséggel tartoznak munkájukért, és a mindennapi önálló munkavégzés során megtapasztalják, hogy egy-egy feladat elvégzését követően kiknek kell arról beszámolniuk. Az e csoportba tartozó munkavállalók ezért vélhetően a gyakorlatban megszerzett ismereteik alapján minősítették a beszámolási kötelezettséggel kapcsolatos orientációs intézkedést megtörténtnek.

A félig strukturált interjú vizsgálat során nyert információk részben ellentmondanak a kérdőíves kutatás eredményeinek. A vizsgált szervezeteknél dolgozó HR-szakemberek elmondása szerint az orientáció során teljes körűen tájékoztatják az új belépőt a szükséges helyi ismeretekről, átadják a munkavégzéssel kapcsolatos lényeges információkat és elvárásokat, valamint tájékoztatást nyújtanak a teljesítményértékeléssel, javadalmazással és ösztönzéssel kapcsolatos eljárásrendről és lehetőségekről is.

Az interjúalanyok közül hárman nyilatkoztak úgy, hogy listát készítenek azokról az információkról, amelyeket az orientáció során át kell adni az új belépőnek. A SZERVEZET 2-nél a lista kizárólag a HR feladatait tartalmazza annak ellenére, hogy az interjúalany inkább vezetői feladatként azonosította az orientációt. A SZERVEZET 3-nál és SZERVEZET 4-nél az orientációs teendők felsorolása a mentor, illetve a közvetlen szakmai vezető kötelezettségeit részletezi, miközben mindkét vállalatnál az orientációhoz kapcsolódó feladatok legnagyobb részét a HR végzi, csak néhány teendő (pl. munkatársaknak történő bemutatás, munkaköri feladatok részletezése, körbevezetés) tartozik a kijelölt mentor, illetve a felettes hatáskörébe. A SZERVEZET 4-nél az orientációt egy saját vállalati hozzáférés is segíti, ami hasznos információkat tartalmaz a szervezetről és az ott dolgozókról. Az interjúalanyok elmondása alapján csak SZERVEZET 3-nál ellenőrzik az orientációhoz kapcsolódó teendők megvalósulását. A kontroll abban valósul meg, hogy az új belépő visszaviszi a HR-osztály munkatársának a listát és az azon szereplő információk átadását aláírásával igazolja, ezzel kapcsolatos határidőt azonban nem szabnak meg.

Összegzés és javaslatok

A kérdőíves vizsgálat eredményei szerint a helyi ismeretek megszerzését célzó intézkedések, a munkavégzéssel kapcsolatos információk és elvárások ismertetése, valamint a teljesítményértékeléssel, javadalmazással és ösztönzéssel kapcsolatos eljárásrend és lehetőségek bemutatása nem teljes körű a kutatásba bevont szervezeteknél. Ehhez az átadandó információk teljes körű számbavételének hiánya és az orientációban közreműködő személyek közötti feladatmegosztás szabályozásai pontatlanságai mellett hozzájárul az is, hogy a vállalatoknál nem kapcsolódik szoros ellenőrzés az e körbe tartozó intézkedések megvalósulásához. A teljes körűsre való törekvés már csak azért is fontos lenne, mert a megkérdezett munkavállalók összességében lényegesnek értékelték az egyes orientációhoz kapcsolódó intézkedéseket, ezen belül a munkavégzésükhöz szükséges információk átadását különösen fontosnak ítélték.

A vizsgálati eredményeim alapján az alábbi javaslatokat fogalmazom meg:

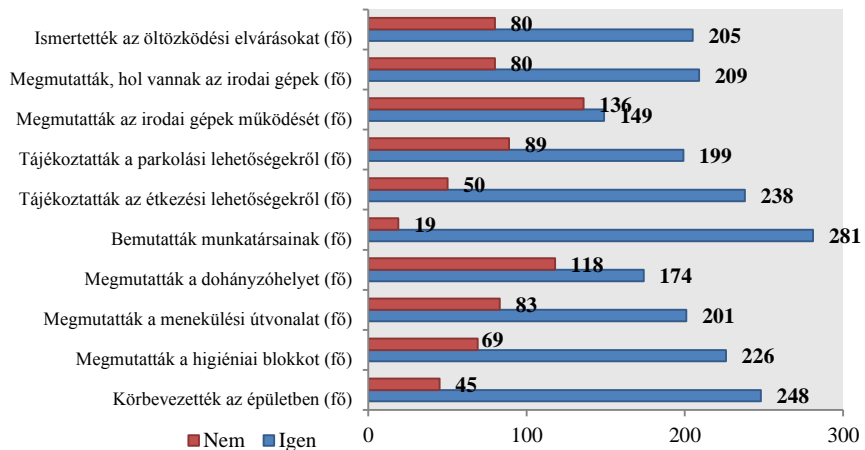
- javaslom a munkahelyi orientáció keretében ismertetendő információk listájának felülvizsgálatát és szükség szerinti kiegészítését, amelyhez a tanulmányban megfogalmazottak támpontul szolgálhatnak;
- célszerűnek tartom az orientációhoz kapcsolódó feladatok, felelősök és közöttük a munkamegosztás meghatározását és rögzítését a vonatkozó belső szabályzatban is;

- indokolt lenne megszervezni az orientációval kapcsolatos visszacsatolást (követendő példa lehet a gyakorlat, melyben az átadandó információk listáját szignálja, datálja az új munkavállaló és az abban közreműködő személy is, jelezve ezzel, hogy az orientációs teendők megvalósultak).

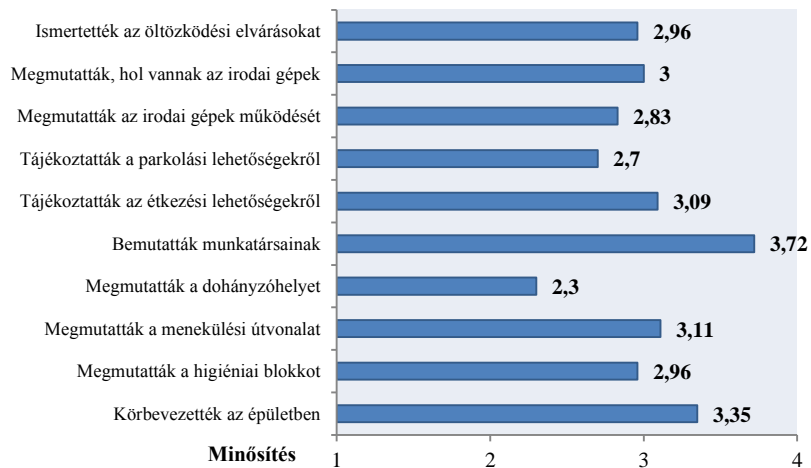
Ábrák

Az adatok forrása: saját vizsgálatok, 2013-2014. Az értékek a feltett kérdésre egyértelmű választ adók számát mutatja.

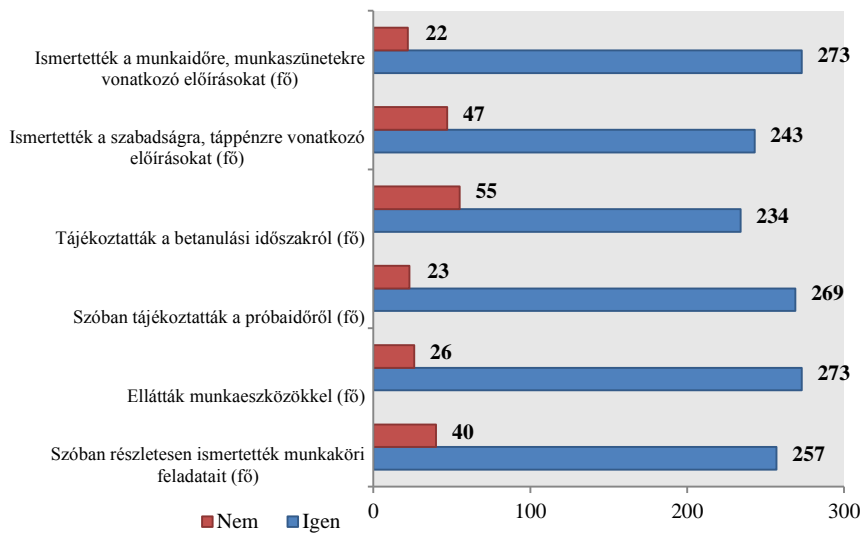
1. ábra: Helyi ismeretek megszerzését célzó információátadás gyakorisága



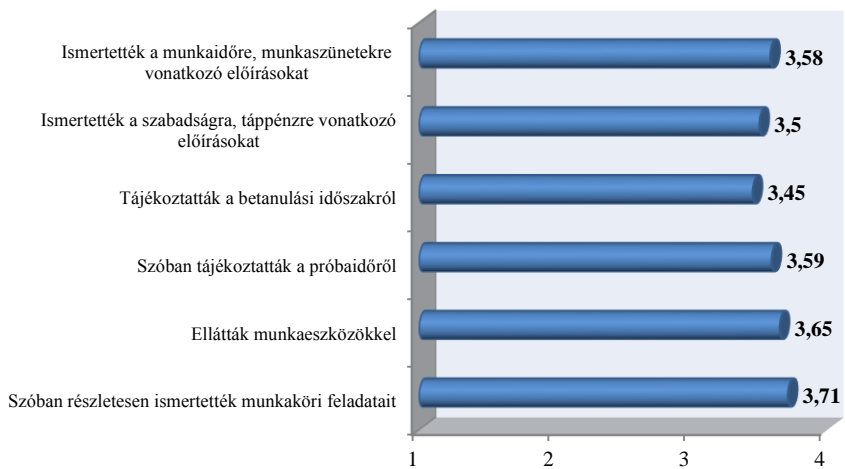
2. ábra: Helyi ismeretek megszerzését célzó információátadás jelentőségének megítélése



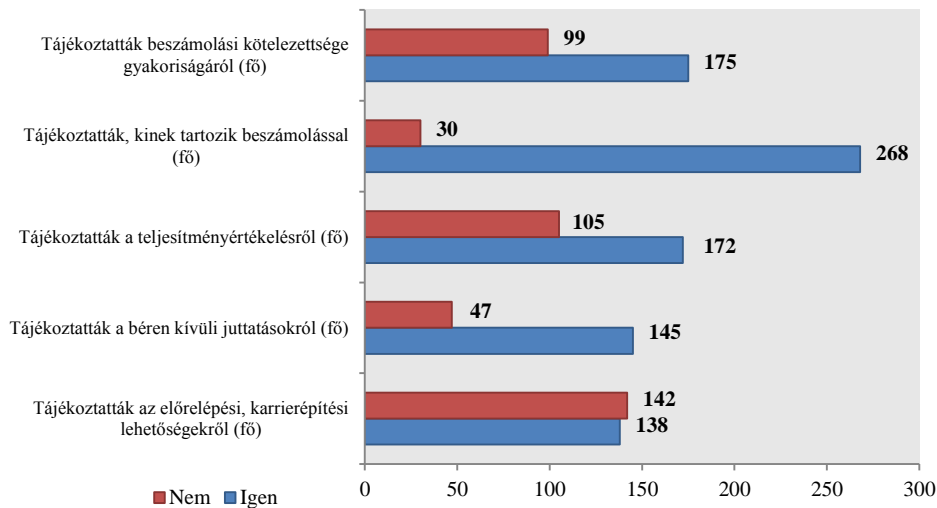
3. ábra: Munkavégzéssel kapcsolatos információk átadásának gyakorisága (fő)



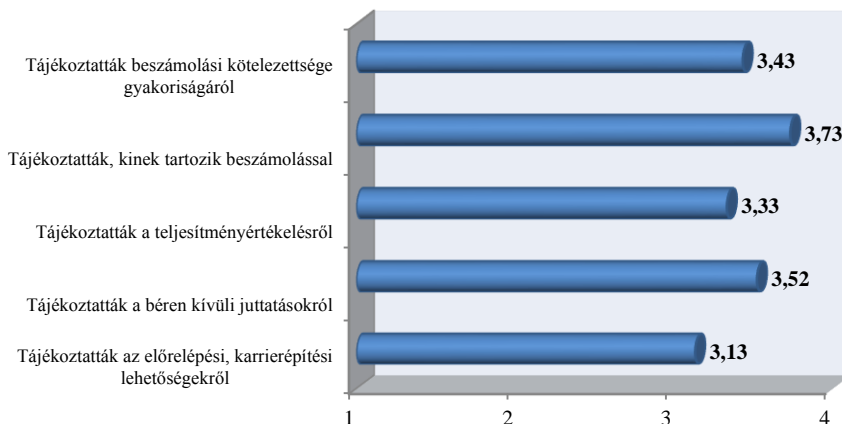
4. ábra: Munkavégzéssel kapcsolatos információátadás jelentőségének megítélése



5. ábra: Teljesítményértékeléssel, javadalmazással, ösztönzéssel kapcsolatos információk átadásának gyakorisága (fő)



6. ábra: Teljesítményértékeléssel, javadalmazással, ösztönzéssel kapcsolatos eljárásrend és lehetőségek ismertetése jelentőségének megítélése



Felhasznált irodalom

Alexander, L. D. (1969): Hourly Employee Orientation Programs: An Evaluation of Method and Effectiveness. Dissertation, UCLA Anderson, School of Management

Arthur, D. (2006): Recruiting, Interviewing, Selecting and Orienting New Employees 4th ed. Arthur Associates Management Consultants Ltd., USA

Aubin, D. – Carlsen, B. (2008): Attract, Engage & Retain Top Talent: 50 Plus One Strategies Use by The Best. AuthorHouse, Bloomington, USA

Ford, J. K. – Kraiger, K. – Merrit, S. M. (2010): An Updated Review of the Multidimensionality of Training Outcomes: New Direccion for Training Evaluation Research. In: Kozlowski, S. – Salas E (ed.) Learning, Training and Development in Organizations. Taylor & Francis, USA, 135-169. p.

Hampel, B. – Lamont, E. (2011): Perfect Phrases for New Employee Orientation and Onboarding. The McGraw-Hill Companies, USA

- Harrington W. J. (2008): The Impact of Spirituality on Organizational Culture: A Leadership Orientation. In: Preziosi R. C. (ed.) The 2008 Pfeiffer Annual Management Development Pfeiffer, San Francisco, 29-41. p.
- Kozák A. (2013): Disciplines and practices for selection and workplace orientation within an American company. Abstract. Vol. 7. No. 4-5.
- Lawson, K. (2006): New employee orientation training. Elsevier Ltd., Oxford, Britain,
- McNeil, B. (2004): Managing Work Performance and Career Development. In: Simmons-Welburn, J. – McNeil, B. (ed.) Human Resource Development in Today's Academic Library: Meeting Challenges and Creating Opportunities, Libraries Unlimited, USA, 57-72. p.
- Messmer, M. (2013): Human Resources Kit for Dummies. 3rd ed. Wiley Publishing, Inc. Indianapolis, Indiana, USA
- Nyambegeera, M. S. (2005): Human Resource Management: A Biblical Perspective. Uzima Publishing House, Nairobi
- Pingree, L. (2008): The Manager's Guide to Becoming Great. iUniverse Inc., New York, USA
- Shannon, J. – Davis, A. (2011): Set New Hires Up for Success with the Right Orientation Program. Pearson Education, Inc., New Jersey
- Sharpe, C. (2000): Successful Orientation Programs. ASTD Press, USA
- Sims, D. M. (2012): Creative Onboarding Programs: Tools for Energizing your Orientation Program. The McGraw-Hill Companies, USA
- Summers, N. (2010): Managing Social Service Staff for Excellence: Five Keys to Exceptional Supervision. Wiley, John & Sons, Inc., USA
- Szemes L. – Virági L. (2001): Személyügyi feladatok rendszere. Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi Kar, Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, Pécs
- Westwood, R. – Johnson, L. (2011): Onboarding for Managers. ASTD Press, USA

NAGY ANDOR

Az automatizált tartalomelemzés lehetőségei

Az Index és az Origo összehasonlításán keresztül szemléltetve

A különféle webes hírportálok senki előtt sem ismeretlenek. Mindenkinek vannak egyéni be nyomásai a tartalmukat, minőségüket és stílusukat illetően. Ezek szubjektív észrevételek, ne héz tényleges, általános érvényű különbségeket felsorolni két hasonló tematikájú hírportál kö zött. Kíváncsi voltam, hogy az informatikát miképpen lehetne arra fölhasználni, hogy elfogu latlanul vizsgáljuk meg az egyes médiumokat, és azokról úgy telessünk megállapításokat, hogy bizonyítottan megállják a helyüket. Az alábbiakban kutatásom eredményét ismertetem, melynek távlati célja, hogy a kidolgozott módszert további finomítások után még eredménye sebben lehessen felhasználni automatizált tartalomelemzésre. Ezúttal *a szavak előfordulási gyakoriságának* különböző szempontok szerinti elemzését ismertetem. A módszer – jelenlegi formájában – még nem alkalmas arra, hogy egy-egy orgánium igazi sajátosságait teljesen és hitelesen képes legyen feltárni, ehhez a szavak kontextusát, mellékjelentését (pl. iróniáját) is vizsgálni kellene. Egy későbbi kutatásomban ehhez próbálok közelebb kerülni a jelenlegi mód szerem továbbfejlesztése révén.

A kutatásom során két nagy webes hírportál cikkeit vettem alapul, az *Indexét* és az *Origóét*.

Az első fázisban PHP és MySQL programnyelven egy olyan programot írtam, amely *2014. október 14-től november 29-ig*, tehát 47 napon keresztül SQL adatbázisba mentette a két vizsgált hírportál valamennyi cikkét a címmel, tartalommal, publikálási dátummal és rovatnévvel együtt. A következő lépcsőben a program szavakra bontotta az összes cikk teljes tartalmi részét, és a helyesiras.mta.hu valamint a szotar.mokk.bme.hu/szoszablya szóelemző oldalaknak egyenként elküldte a szavakat, majd megvizsgálta a kapott eredményeket, és adatbázisba mentette. Mindkét weboldalt a *Magyar Tudományos Akadémia* gondozza, és helyesírás-, valamint szófajelemzésre alkalmas. A program és a két weboldal segítségével megkaptam a helyesírási hibával leírt szavak számát, valamint azt, hogy melyik szófajú szóból mennyit használtak az egyes hírportálok. A program körülbelül hat óra alatt futott le egy ma középkategóriásnak mondható számítógépen kialakított webszerveren.

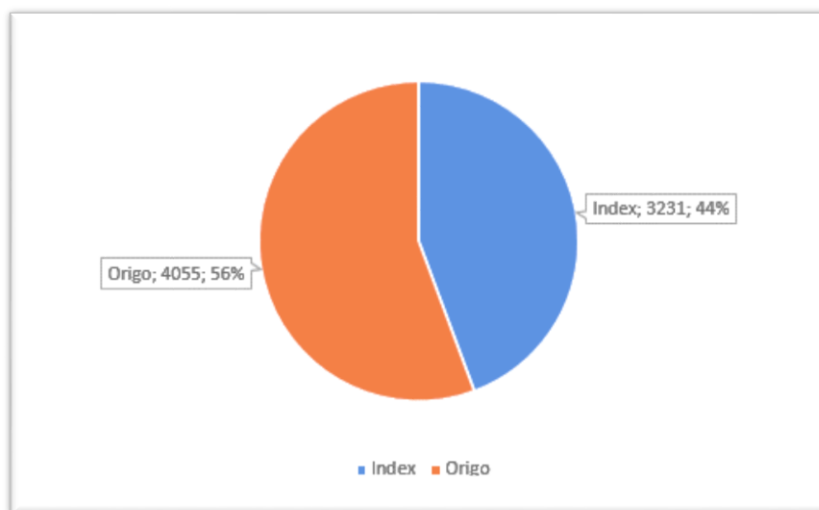
A következő fázisban pontos kimutatásokat készítettem, melyhez MySQL és Excel függvényeket hoztam létre.

Több dolgot vizsgáltam:

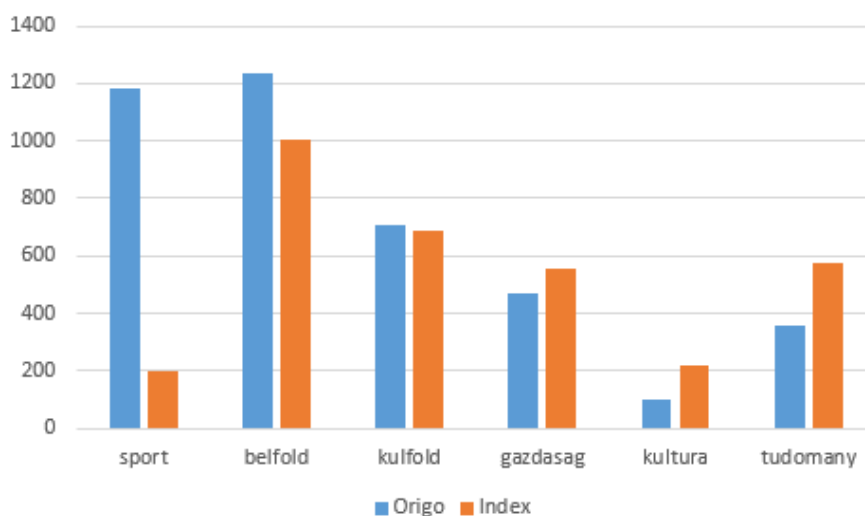
- a leggyakoribb szavakat hírportálra és cikk-kategóriákra lebontva;
- a helytelenül leírt szavak számát, hírportálra és cikk-kategóriákra lebontva;
- a különböző szófajú szavak számát, hírportálra és cikk-kategóriákra lebontva;
- hírportálonként és cikk-kategóriánként az összes szó számát;
- a publikált cikkek számát hírportálonként, napokra lebontva;
- az egyes cikk-kategóriákban megjelent cikkek számának megoszlását hírportálonként, az összes cikkszámot figyelembe véve.

A *harmadik fázisban* a kapott eredmények elemzése, majd a konklúziók levonása következett.

A 47 vizsgált nap alatt az *Index* és *Origo* hírportálokon összesen 7286 cikket publikáltak hat különböző rovatban. A rovatokat a két hírportál nem azonos néven nevezi meg (pl. a belföldi cikk-kategóriának megnevezésére az *Index* a „belföld”, az *Origo* az „itthon” kifejezést használja), ezért az egyes rovatoknak a tartalomnak megfelelő nevet adtam, és a későbbiekben a következő megnevezéseket fogom használni: *belföld*, *külföld*, *kultúra*, *gazdaság*, *sport*, *tudomány*. Tehát ez az a hat kategória, amelyekbe az *Index* és az *Origo* is besorolja a cikkeit. A 7286 cikk az ábrán látható módon oszlik meg a két weboldal között:



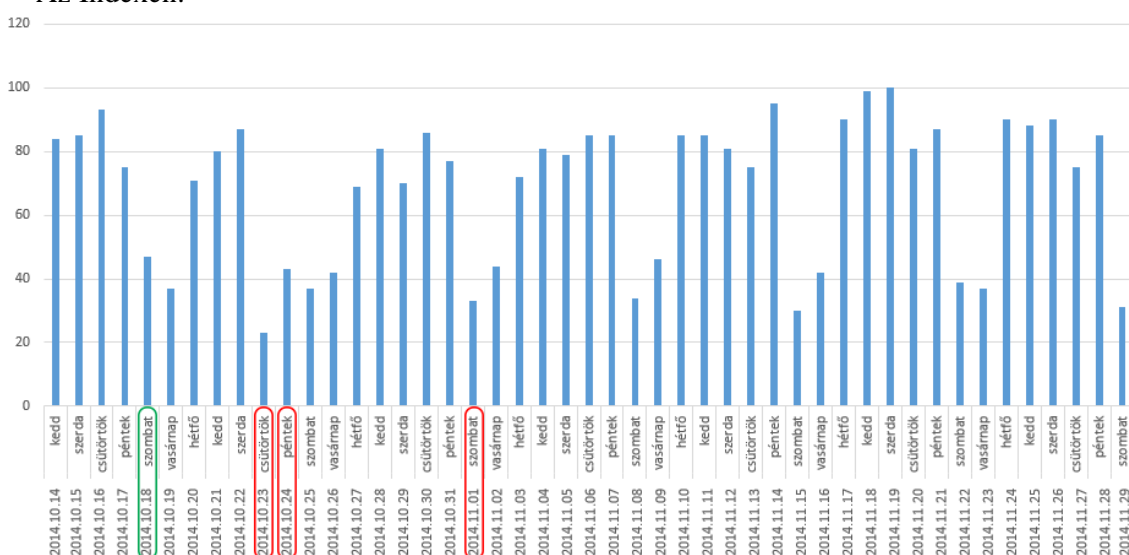
Ahogy a diagramon is látszik, az *Origón* 824-el több cikket publikáltak a 47 nap alatt. Kíváncsi voltam, hogy van-e olyan rovat, amelyben jelentősen eltér a két hírportálon publikált cikkek száma, ezért elkészítettem a rovatok szerinti megoszlás statisztikáját. A következő eredményt kaptam:



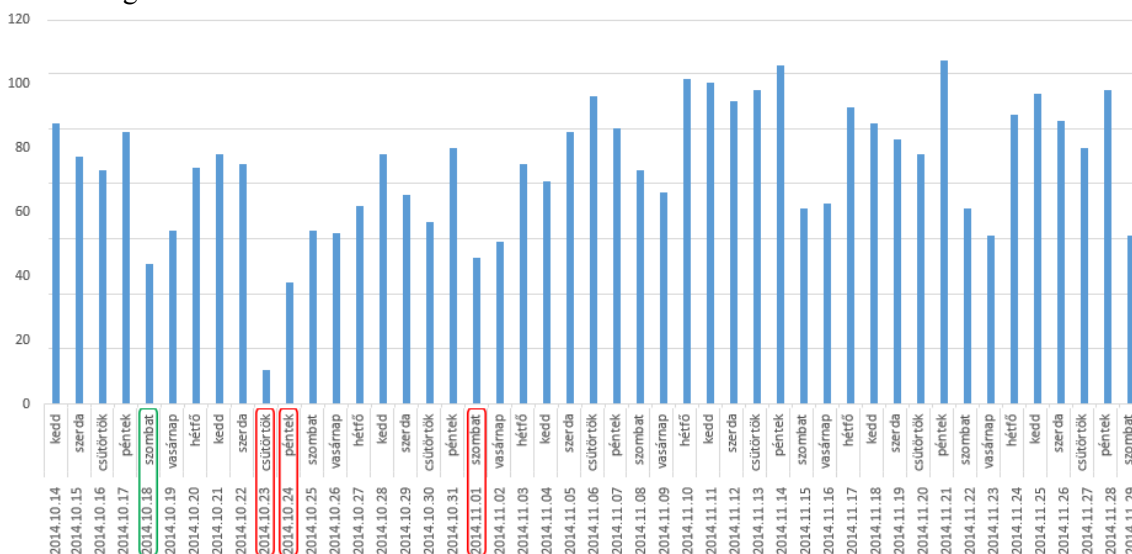
Szembetűnő, hogy az *Origón* jóval több a sport témájú cikk, szám szerint 987-tel. A bel- földi rovatban publikált cikkek száma is valamivel több, a külföldi cikkek aránya nagyjából egyenlő, ám a gazdasági, kulturális és tudományos jellegű publikációk az *Indexen* képviseltetik magukat nagyobb számmal. Hogy ha a sportrovatot figyelmen kívül hagyjuk, akkor az *Origón* 2872, az *Indexen* pedig 3035 cikk jelent meg a vizsgált időtartam alatt, tehát látszik, hogy az *Origo* ennek az egy, kiemelkedően aktív rovatnak köszönheti, hogy összességében több cikk jelenik meg a weboldalán, mint az *Indexen*.

A következő szempont, amire kíváncsi voltam, az az, hogy a napok függvényében hogyan változik a publikált cikkek száma, és a munkaszüneti, illetve valamely munkaszüneti nap helyett ledolgozandó munkanapoknak milyen hatása van. *Október 14.* és *november 29.* között összesen 3 munkaszüneti és egy plusz munkanap volt. A következő ábrán a cikkek napok szerinti megoszlása látható, pirossal a munkaszüneti napokat, zölddel a plusz munkanapot jelöltem:

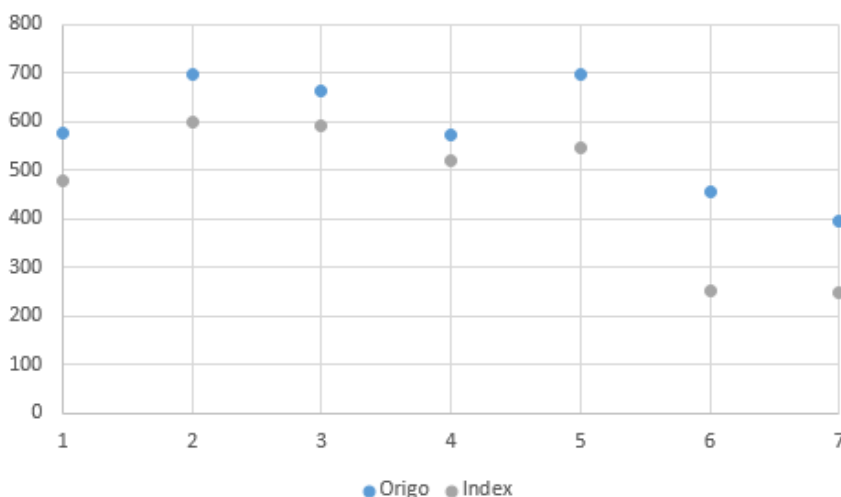
Az Indexen:



Az Origón:



Látszik, hogy egy viszonylag szabályos minta ismétlődik a hetek során (ez az *Index*-nél jobban kitűnik), de ez talán a következő grafikonból még tisztábban kivehető (a kék pontok az *Origó*-é, a szürkék az *Index*-é):

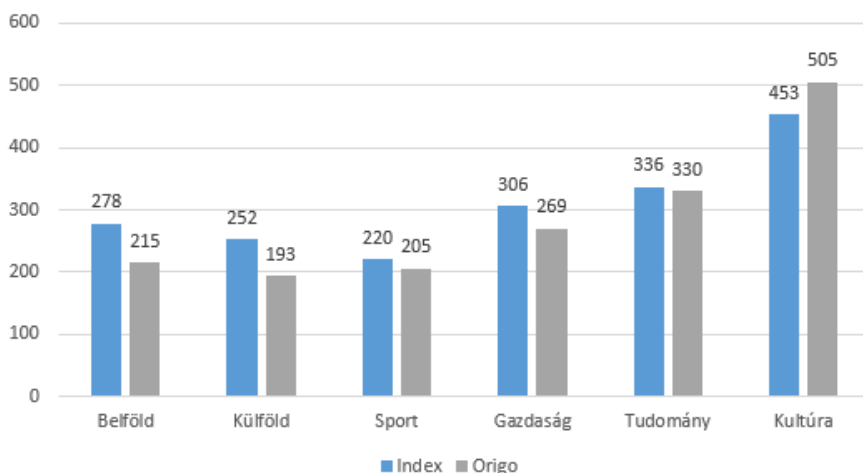


A grafikon vízszintes tengelyén a hét napjai vannak megszámozva, a függőleges tengelyen pedig az adott napon publikált cikkek száma látható. A csúcspont mindkét hírportál esetében keddenként van, utána egy egyenletes csökkenés figyelhető meg a kiadott cikkek számában, majd hétféle előtt van egy ugrás, és hétféle mindkét hírportálon lecsökken a publikációk száma. A legtöbb internetes hírportálon az a gyakorlat, hogy hétféle olyan cikkek jelennek meg, amelyeket hét közben írtak meg, és ilyenkor automatikusan publikálják. Így a szerzők megkaphatják pihenőnapnak a szombatot és vasárnapot, és a látogatók sem maradnak új cikkek nélkül. Hétféle általában a kevésbé fontos, inkább érdekességnek szánt írások dominálnak, azok, amelyeket a szerző hét közben ír meg, és nem jelent problémát, ha csak néhány nappal később jut el az olvasókhöz.

A munkaszüneti napok közül az *október 23-i* éreztette legerőteljesebben a hatását mind az *Index*-en, mind pedig az *Origó*-n. Ezen a napon a töredékére esett vissza a publikációk száma. Másnap még mindig munkaszüneti nap volt, de ekkor már kevesebb újságírónak lehetett szabadsága, mert mindkét hírportálon megnőtt a publikációk száma. Mindenszentek napja szombatra esett, tehát nem mutatkozott változás a cikkek számában, hiszen szombaton egyébként is a hét közben megírt cikkeket adják ki.

Az *Index*-en a 47 nap leforgása alatt összesen 957 618 szót gépeltek le a szerzők. Az *Origó*-n ezzel szemben 941 551-et. Ez annak fényében, hogy ez utóbbi hírportálon 824-el több cikket publikáltak, beszédes adat. Azt jelenti, hogy az *Index*-en hosszabbak a cikkek. Kíváncsi voltam, hogy átlagosan hány szóból állnak az egyes cikkek, ezért a szavak számát elosztottam a cikkek számával, így az jött ki, hogy az *Index*-en átlagosan 296 szóból tevődik össze egy cikk, míg az *Origó*-n 232-ből. Arra is kíváncsi voltam, hogy a cikkek hosszúsága hogy néz ki az egyes rovatokat vizsgálva. A következő ábrán ez figyelhető meg:

Rovatok szerinti átlagos szószám

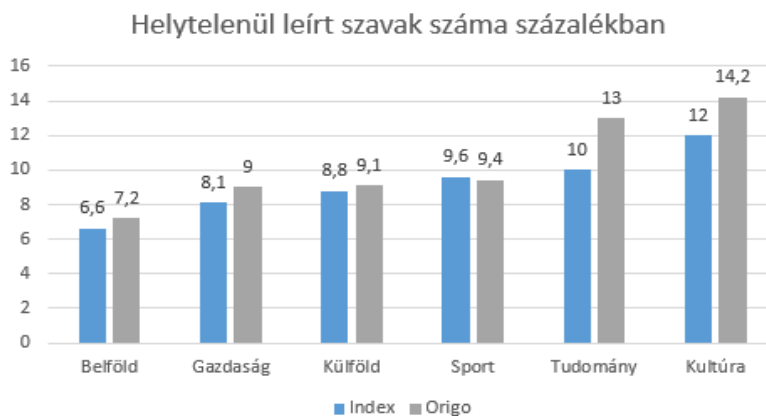


Jól látszik, hogy az *Indexen* – egy kivételével – minden rovatban valamivel hosszabb cikkek jelennek meg. A kivétel a kultúrarovat, ahol az *Origo* dominál, legalábbis a cikkek hosszát tekintve, mert cikkszámában az *Index* előrébb van.

A következő vizsgálati szempontom a helyesírás. Mivel csak a szavak helyesírásának ellenőrzését tudtam automatizálni, ezért a más típusú helyesírási hibákról (pl. a központozás helytelen alkalmazása) nincs adatom. Ennek ellenére úgy gondolom, hogy az összes cikk összes szavának ellenőrzése után kifejezetten pontos képet kaptam arról, hogy a két hírportál közül melyik az, ahol jobban odafigyelnek a helyesírásra.

Az *Indexen* 81 933 szóban, az *Origón* pedig 96 378-ben volt helyesírási hiba. Ez azt jelenti, hogy az *Indexen* a szavak 8,5 százalékát, az *Origón* pedig a 10,2 százalékát írták helytelenül. Persze ez nem teljesen pontos érték, mert előfordulhat, hogy némely szót azért jelezte hibásnak a Magyar Tudományos Akadémia rendszere, mert olyan szleng, amely nincs az adatbázisában, esetleg idegen nyelvű, vagy szándékosan nem a magyar helyesírás szabályainak megfelelően leírt szó. Mindenesetre ez egy viszonylag pontosnak mondható arány, hiszen a vizsgálati halmaz hatalmas volt. Tehát ha általánosítunk, akkor elmondhatjuk, hogy az *Indexen* valamivel kevesebb helyesírási hiba jelenik meg, mint az *Origón*, de véleményem szerint a helyesírási hibák számát mindkét hírportálnak érdemes lenne csökkentenie, mert a jelenlegi értékeket túl magasnak találom, hiszen a két portál – népszerűsége révén – káros hatást gyakorolhat anyanyelvi kultúránkra.

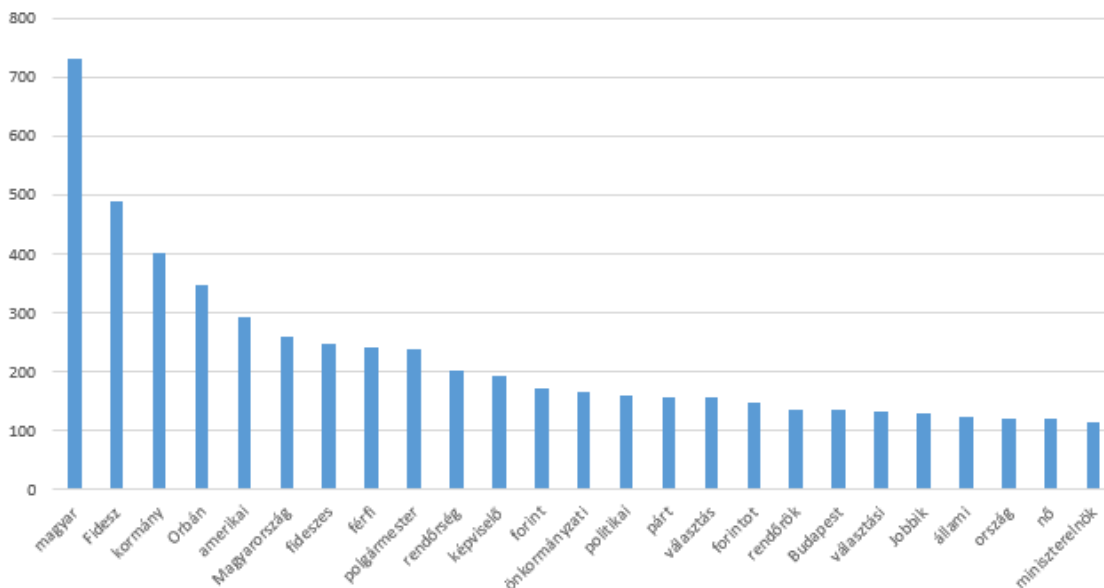
Azt is megvizsgáltam, hogy a helytelenül leírt szavak hogyan oszlanak meg az egyes rovatok között. A grafikonon az látható, hány százaléka helytelen az egyes rovatok szavainak:



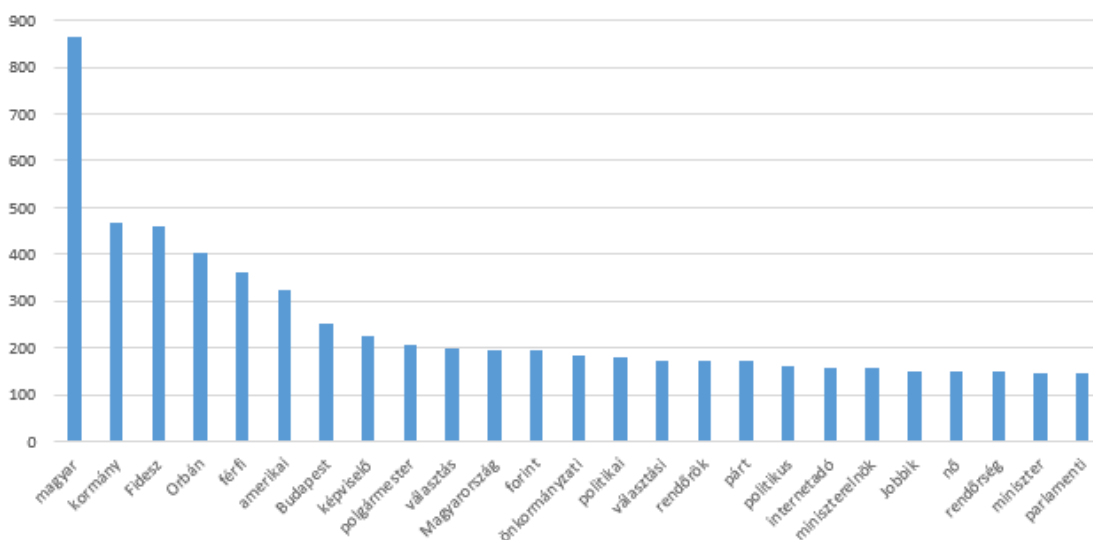
Érdekes módon mindkét oldal esetében a belföldi cikkekben volt a legkevesebb helyesírási hiba, és számomra meglepő módon a kultúrarovat cikkeiben a legtöbb. Véleményem szerint ennek két oka lehet. Az egyik, hogy a kulturális témájú cikkekben több az olyan szó, amely ugyan helyesírási hibától mentes, de a magyar helyesírási szabályzat szótári részében nem található meg. Ilyenek lehetnek például a külföldről átvett divatos zenei irányzatok megnevezései vagy a kultúra egyes területein használt szakzsargonok. A kapott eredmény másik oka az lehet, hogy a két hírportál főoldalára többségében a belföld, gazdaság és külföld rovatból válogatnak cikkeket, így elképzelhető, hogy ezek külön lektoráláson esnek át, így javítva az említett három rovat helyesírási statisztikáját.

A következőkben arra kerestem választ, hogy egyes hírportálok leggyakoribb szavai alapján meg lehet-e mondani, hogy mely témák a leggyakoribbak az adott oldalon. Persze messze-menő következtetéseket ezen adatokból nem lehet levonni. Ahogy azt a cikkem elején írtam, a statisztikát előállító programom további fejlesztése után a szavak jelentésének és konnotációinak vizsgálata egy önálló kutatás témája lehetne, most csak azt vizsgáltam meg, hogy a belföldi rovatban fellelhető önálló tartalommal bíró leggyakoribb 25 szó milyen cikk-témákat feltételez, és e leggyakoribb szavak között van-e átfedés az *Index* és *Origo* hírportálok között.

Az *Index* „belföld” rovatának önálló tartalommal bíró 25 leggyakoribb szava:

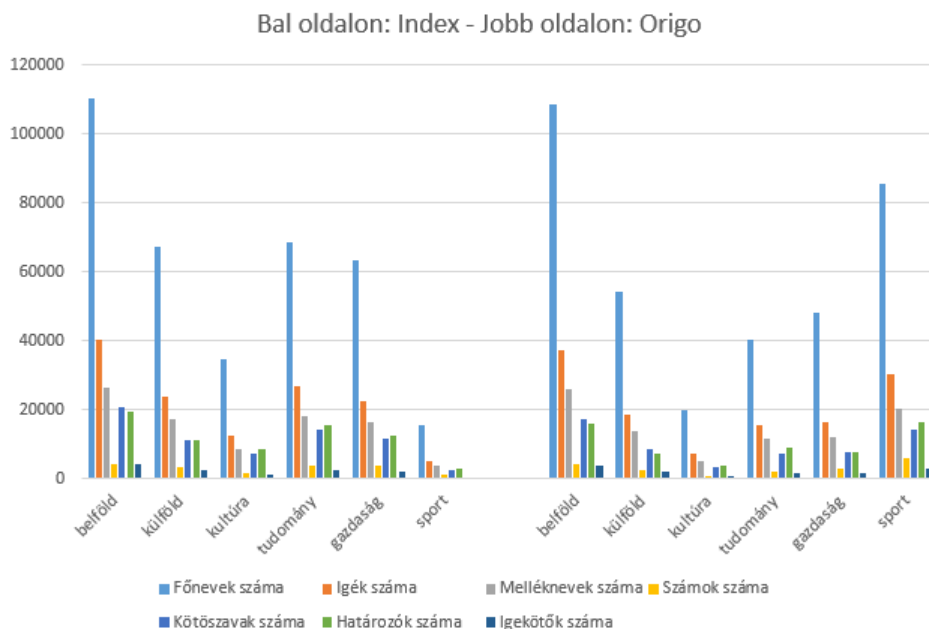


Az *Origo* „belföld” rovatának önálló tartalommal bíró 25 leggyakoribb szava:



Mint látható, a legtöbb gyakori szó és azok száma megegyezik, tehát kizárólag ezt a statisztikát alapul véve azt állapíthatjuk meg, hogy a két hírportál belföld rovatában leggyakrabban az aktuálpolitikáról esik szó, azon belül is a kormányról és a legfelkapottabb történésekről. Biztos vagyok benne, hogy egy mélyebb kutatás eredményeképp számos további érdekes és tartalmibb megállapítást tehetnénk a szavak gyakoriságának alapján.

Végezetül azon szófajok szerint is megvizsgáltam a cikkek szavait, amelyek vizsgálatát technikailag meg tudtam valósítani. Ezek a következők: főnév, ige, melléknév, számnév, kötőszó, határozó, igekövető. Az egyes rovatokban ilyen a szófajok eloszlása:



Mindkét hírportál minden rovatában a főnevek dominálnak, látványos különbség nincs az *Index* és *Origo* között, tehát a szófajok vizsgálatából kiindulva nem tudtam konkrét megállapításokat tenni pl. a cikkek nyelvezetére vagy a megfogalmazások módjára, azaz a stílusára. Valószínűsítem, hogy akármilyen szöveget vizsgálunk, a fentihez hasonló eredményt kapunk, egészen egyszerűen a magyar nyelvten sajátosságai miatt.

Végezetül csak annyit, hogy ez a fajta vizsgálati módszer, tehát a cikkek automatizált kiértékelése és a kapott adatok elemzése jó megoldás lehet a weben fellelhető tartalmak objektív kiértékelésére és összehasonlítására. Persze a fentieknél átfogóbb, mélyebb, „tartalmibb”, akár szembesítő-értékelő elemzésre csak egy jóval kiterjedtebb kutatás keretében lehetne vállalkozni, de megítélésem szerint már pusztán a szóállomány statisztikai vizsgálata is érdekes következtetésekre ad lehetőséget.

Felhasznált irodalom:

Antal László: A tartalomelemzés alapjai. Budapest, Magvető Kiadó, 1976.
 Krippendorff, Klaus: A tartalomelemzés módszertanának alapjai. Budapest, Balassi Kiadó, 1995.
 Riff, Daniel – Lacy, Stephen – Fico, Frederick: Analyzing Media Messages. Using Quantitative Content Analysis in Research. London, Routledge, 2005.
 Tikk Domonkos: Szövegbányászat. Budapest, Typotex Kiadó, 2007.
 Varga Katalin: Szöveg és tartalom az információs társadalomban. Módszerek és lehetőségek az információ minőségi szelektálására. Pécs, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kara, 2005. (Humán szervező (munkaügyi) menedzser sorozat)

WEINZIERL ANETT

Digitális írástudatlanság a 45 -60 éves felnőttek körében

Bevezetés

Amikor a címben megjelölt témát vizsgáljuk, fontos, hogy észrevegyük azt a demográfiai, a gazdasági és munkaerőpiaci összetett problémát, azt a megoldandó helyzetet, melynek az érintett korosztály is az „elszenvedője”.

Nemcsak Magyarországon, hanem általánosan véve az egész Európai Unióban problémát jelent a társadalom elöregedése, és folyamatos fogyása, mely kissé lesarkítva azt jelenti, hogy egyre több idős, vagy munkavégzésre alkalmatlan embert kell egyre kevesebb munkavégzésre alkalmas embernek eltartania. A 2008-ban indult, és azóta több hullámban lezajlott gazdasági válság sajnos nem csak a cégek, vállalkozások életére hatott ki, hanem a végfogyasztókra, a lakosságra is. Emiatt sokan kényszerülnek pályakorrekcióra különböző okok miatt, azonban közülük rengetegen küzdenek a tanulást gátló tényezőkkel.

A demográfiai, gazdasági és munkaerőpiaci probléma összekapcsolódása

„A jövő nagy kihívása Európában a népesség öregedése. ... egyre kisebb munkavállalói körnek kell gondoskodnia a társadalom többi részének eltartásáról. A terhek aránytalan növekedése, illetve az eltartásra szorulóknak rendkívül alacsony életszínvonala csak úgy kerülhető el, ha megváltozik a jelenlegi szemlélet és gyakorlat a foglalkoztatás kor-struktúráját illetően. Ez egyfelől a munkaadók toleranciájának növelését igényli az idősebb munkavállalókkal szemben, és ezen korosztályok értékeinek rehabilitálását előfeltételezi össztársadalmi szinten. Másfelől elengedhetetlen az érintett korosztályok tudásának felfrissítése, karbantartása a munkában tartósság érdekében...”¹

A népesség öregedése Magyarországon is problémát okoz. A helyzetet tovább árnyalja, hogy az utóbbi években nőtt az elvándorlási kedve, és egyre többen vállalnak külföldön munkát. A kivándorlók egy része külföldön kezd új életet, és ott is alapít családot.

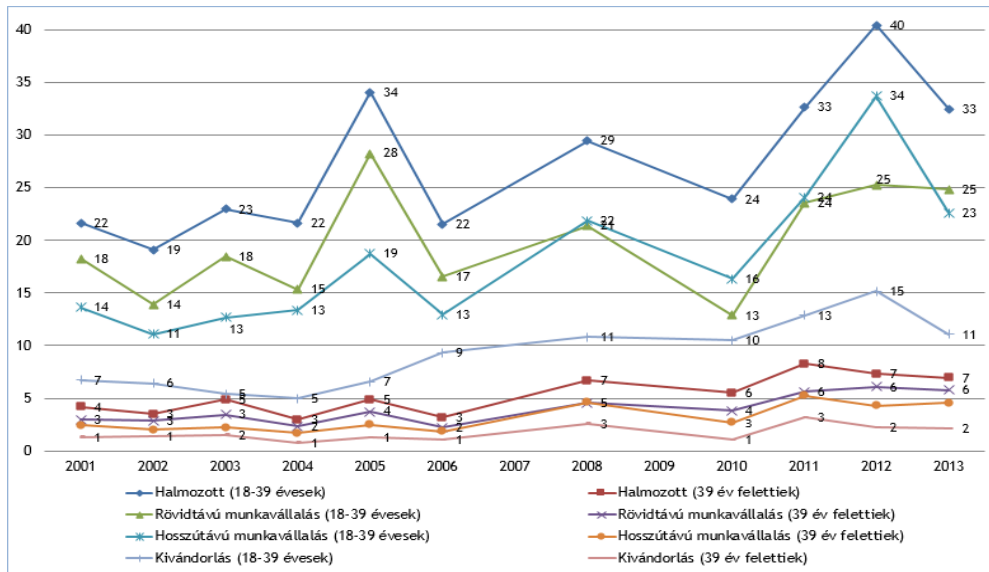
A legfrissebb adatok szerint már több, mint 600 ezer magyar dolgozik külföldön, és az utóbbi években egyértelműen nőtt az elvándorlás. Ezáltal a Magyarországon adózók száma tovább csökken, vagyis még kevesebben kénytelenek eltartani egyre öregedő társadalmunkat. A 2012 márciusi adatok alapján soha nem látott mértékben nőtt a migrációs kedv: Ekkor minden ötödik magyar felnőtt azt tervezte, hogy külföldön vállal munkát, vagy esetleg véglegesen kivándorol - derült ki a TÁRKI Társadalomkutatói Intézet 2012 márciusi kutatásából. (Ild. 1. ábra, Tárki, 2012)

A helyzet kezelésére Magyarországon is történtek és folyamatosan indulnak kezdeményezések, azonban rendkívül fontos, hogy a különösen érzékenyen érintett korosztályban is tudatosuljon a probléma, és az érintett személyek maguk is lépéseket tegyenek helyzetük jobbá tételére. A probléma kiemelten sújtja a 45 év feletti korosztályt. Az érintett korcsoport tetemes

¹ Adler Judit, Munkaügyi Szemle, 2004/7. 43.

része nem jeleskedik informatikai ismeretekben, ugyanakkor sokszor a végzettségüknek megfelelő állás megtalálásához nélkülözhetetlenek legalább a felhasználói szintű számítógépes ismeretek.

1. ábra: A migrációs szándék alakulása korcsoportok, valamint a tervezett migráció időtávja szerint, 2001–2013 (%)



Forrás: TÁRKI Omnibusz adatfelvételek, 2001 – 2013

Felvetődik a kérdés, hogy egy olyan országban, ahol magas a munkanélküliség, és rengeteg a digitális,- és nyelvi kompetenciákkal rendelkező pályakezdő álláskereső, milyen eséllyel indulhat egy munkanélkülivé vált 55-60 éves ember, akinek esetleg hiányosak az informatikai kompetenciái?

Egy előrejelzés szerint Magyarországon 2021-ben már minden negyedik lakos 60 éves vagy annál idősebb lesz. Ugyanakkor nő a várható élettartam: a férfiaknál 73,6 év, a nőknél 80,5 év várható. A nyugdíjas időszak már nem „pihenő” nyugdíj lesz, a fogyasztói társadalom aktív tagjaivá válnak ezen korosztály tagjai. Egy, az unió tagországaiban végzett 2005-ös kutatásból kiderül, hogy az 55 év feletti nők tíz százalékban, míg a férfiak csupán 8%-ban találhatók meg a munkaerőpiacon. Ráadásul a munkapiacon erősen dominál a „digitális diszkrimináció”, ami azt jelenti, hogy mivel ez a korcsoport nagyrészt kimaradt „az információs társadalomból”, a munkáltató könnyen elutasítja jelentkezését arra hivatkozva, hogy nem rendelkezik a munkavállaláshoz szükséges informatika kompetenciákkal. (Gyimóthy Éva, 2008) Az 50 évesnél idősebb generáció szinte eltűnt a munkaerőpiacról, és a probléma kifejezetten súlyosan érinti a 45 év feletti nőket.

Mélyülő digitális szakadék

Az informatika egy folyamatosan változó terület, ahol gyakorlatilag megállíthatatlan a fejlődés. Nem könnyű feladat ezt a folyamatos, és viszonylag gyors változást figyelemmel kísérni, főként a mai Magyarországon, amikor kutatásom alanyainak helyzete akár napról-napra is megváltozhat. A jelenleg 45-60 éves korosztálynál gyakori jelenség, hogy középiskolás, vagy akár főiskola, egyetemi éveik alatt nem volt természetesen és automatikus az informatika tár-

gyak tanulása, szemben a jelenlegi fiatalokkal, aki számára teljesen természetes dolog a számítógép mindennapi használata. Az „digitális szakadék” tisztán érzékelhető egy olyan társadalomban, ahol a 3-4 éves gyermekek már a szüleik mobiltelefonján játszanak, a 6-7 évesek a tabletet, vagy laptopot használják, a szüleik felzárkóznak hozzájuk, ugyanakkor a másik oldalon találkozunk olyan képzett, diplomás, 45-60 év közötti emberekkel, akik sosem kényszerültek rá arra, hogy komolyabban is értsenek a számítástechnikához. Eddig. Az előzőekből kitűnik, hogy az 55-60 év közöttiek munkaerő piacon történő elhelyezkedését kiemelten kellene támogatni. A társadalom érdeke is az, hogy az említett korcsoport tagjai minél tovább maradjanak aktívak a munkaerő piacon, hiszen társadalmunk előregszik, vagyis egyre kevesebb fiatalnak kell eltartania az idősödő társadalmat. A helyzetet tovább súlyosbítja, hogy az utóbbi években nőtt az elvándorlás mértéke. Ugyanakkor a KSH 2013-as népszámlálási jelentéséből kiderül, hogy a nyugdíjkorhatár emelésével pozitív változások következtek be az érintett korcsoport munkavállalását illetően: „A nyugdíjkorhatár emelkedése azt eredményezte, hogy a 2001. évvel szemben még a munkaerőpiacon van az 55–59 éves nők és a 60. évüket éppen betöltött férfiak jó része. Ez a nagy létszámú, az 1950-es évek első felében született korcsoport jelentősen hozzájárult az aktív népesség számának emelkedéséhez.”²

Az 50-54 évesek gazdasági aktivitása jelentősen emelkedett, az 55 éven felülieké pedig több, mint két és félszerese lett a 10 évvel korábbinak. A KSH jelentéséből az is tisztán látszik, hogy 2011-ben a 40-59 évesek gazdasági aktivitása 77.9 volt. Kijelenthetjük tehát, hogy a nyugdíjkorhatár kitolása pozitívan mozdította előre a korábban általam felvetett demográfiai- és munkaerő piaci problémát, ugyanakkor nem elegendő a helyzet megoldására. Bár a közmunka program szintén segíti a probléma megoldását, nem szabad elfelejtenünk, hogy a közmunka nem a piac, hanem az állam által létrehozott munkahely, ami hosszú távon nem képes pótolni, illetve helyettesíteni a piac által generált munkahelyeket. (KSH, 2013)

Az említett intézkedéseken túl a kormányzat felismerte, hogy szükség van az érintett korcsoport továbbképzésére is annak érdekében, hogy azokat a hiányzó kompetenciákat, amelyek szükségesek lennének a sikeres munkavállaláshoz, pótolni tudják. Ezen fejlesztésre szoruló kompetenciák között gyakorlatilag első helyen áll az informatika, valamint a nyelvi kompetenciák fejlesztésének fontossága.

Digitális írástudatlanság az érintett korosztálynál

„A digitális analfabéta, minimális internet-kompetenciájából kifolyólag csupán korlátozottan képes a modern informatikai technológiák, és új médiák használatára. A digitálisan analfabéta emberek a mindennapokban, és elsősorban a munkaerőpiacon gyakran hátrányt szenvednek.”³

Nem könnyű feladat egyértelműen megfogalmazni azt, hogy mit jelent a digitális analfabétizmus. A fentebb található definíció azonban világossá teszi számunkra, hogy a digitális analfabétizmus a mai világban kifejezetten hátrányt jelent az érintettek számára.

Ahhoz, hogy ezt a problémát jobban megértsük, tisztáznunk kell, hogy mit jelent a digitális írástudás fogalma. Az információs technológia alkalmazása, és digitális írástudás a kulcskompetenciák közé tartoznak.

A *digitális írástudás* az információs eszközök használatát jelenti. Ahogy teljesen természetes számunkra, hogy írni tudunk, úgy várja el az információs társadalom az egyéntől a munkahelyen, és az iskolában, hogy számítógéppel írni tudjon, vagy akár táblázatokat is képes

² KSH: 2011. évi népszámlálás, 3. Országos adatok, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest 2013., 18.o

³ Digitaler Analphabetismus – Wer ist betroffen?, 2011

legyen összeállítani, valamint képes legyen kommunikálni a számítógép segítségével. (Frank, 2006)

A digitális írástudás egy gyűjtőfogalom, amibe beletartozik az írástudás és a műveltség több típusa is. Magába foglalja például az információkeresési stratégiák alkalmazásának képességét, az információ források, és a megtalált információk értékelésének képességét is. Ide tartoznak a számítógéphez köthető ismeretek, ugyanakkor nem szabad kizárólag erre korlátozni a digitális írástudást, mint fogalmat. – vélekedik Molnár Szilárd. (Molnár Szilárd és tsai, 2005)

Z. Karvalics László az információs társadalomhoz kötődő egyik empirikus kutatásában kiemeli, hogy a digitális írástudás megnöveli az adott egyén esélyeit a munkaerőpiacon. Míg a gyerekek kíváncsiságból, örömmel ülnek le a számítógéphez, addig az idősebbek megosztottak ebben a kérdésben. Vannak, akik kényszerként élik meg, hogy meg kell tanulniuk a számítógép használatát. (Karvalics László, Z, 2001)

Az utóbbi években nemcsak az EU, hanem az egyes tagországok, így Magyarország is kiemelten foglalkozik a 40 év feletti korosztály digitális ismereteinek fejlesztésével. Neelie Kroes, az Európai Bizottság digitális ügyekért felelős alelnöke 2013.január 25.-én közzétett közleményében kifejtette, hogy az EU-ban hamarosan körülbelül 700 ezer betöltetlen informatika állás lesz, ugyanakkor sok országban magas a munkanélküliség. Arra is figyelmeztetett, hogy egyre nő a digitális szakadék, és a vállalatoknak együtt kell működniük a munkaerőpiaccal annak érdekében, hogy versenyképes Európát hozzanak létre. (European Commission, 2013.01.25) A probléma sajnos Magyarországon is tisztán érzékelhető, hiszen még mindig közel 4 millió ember mindennapjaiból hiányzik az internet-használata.

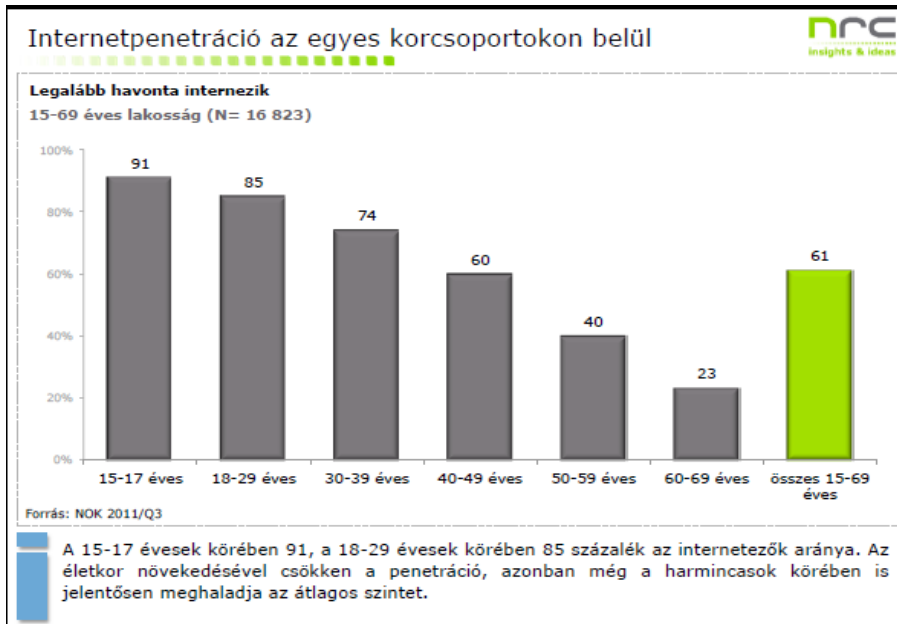
Az e-inclusion, az „Információs társadalmi befogadás” program magyar oldala felhívja a figyelmet arra, hogy a legutóbbi, 2011-es népszámlálási adatok szerint a lakosság közel harmadát adja az 55 év feletti korosztály. Sajnos digitális kirekesztettség szempontjából ők jelentik a legveszélyeztetettebb réteget, miközben a fiatalok, és a köztük lévő digitális szakadék folyamatosan növekszik.

A Nemzeti Olvasottság Kutatás (NOK) rámutatott arra, hogy az általa megvizsgált 25 ezer fős sokaságból, 2013 második negyedében az 55 év felettieknek mindössze a 25%-a használt internetet. Az eredmény azért is érdekes, mert a KSH 2012-es felméréséből ugyanakkor az derül ki, hogy az 55 év felettiak 71%-a napi rendszerességgel használja a számítógépet. (e-inclusion, 2014) Amíg a fiatalok számára már teljesen természetes az internet, a táblagépek, valamint az okos telefonok használata, addig az idősödő felnőtt korosztály számára ez még „idegen” világnak mondható. Ugyanakkor egy részük már aktívan érdeklődik, és használja is a fentebb említett eszközöket. Az idősebb generáció azonban ebből a szempontból megosztottnak tekinthető, hiszen egy részük teljesen reménytelennek érzi, hogy valaha is megtanulja a számítógép használatát, míg mások számára ez már a mindennapi rutin része.

Már elérhető a legutóbbi, 2011-es internetpenetráció riport, melyből kitűnik, hogy a 40-49 év közöttiek 60%-a, míg az 50-59 év közöttiek 40%-a legalább havonta internetezik. (2. ábra)

Az ITHAKA kutatóintézet az UPC Magyarország megbízásából készítette el a Digital Media Report 2011-es kutatását, amelynek során megvizsgálták a magyar internetező népesség kommunikációs, tartalomfogyasztási szokásait, a közösségi oldalakkal kapcsolatos felhasználói típusokat, a személyes adatok védelmével kapcsolatos attitűdöket, valamint általánosságban a digitális kultúra mindennapi életre gyakorolt hatásait.

2. ábra: Internetpenetráció az egyes korcsoportokon belül



Forrás: Internetpenetráció riport 2011/Q3 3. o

Az Egyesült Államokhoz képest az érintett korcsoport Magyarországon jóval alulmarad internet használatban (az Egyesült Államokban az 57-65 év közöttiek 76%-a, sőt, még a 66-74 év közöttiek 58%-a is aktív internet-felhasználó. A 75 év felettiek 30%-a használja a világhálót.), azonban az EU többi országához képest már nem olyan nagy a lemaradásunk – mutat rá a tanulmány. „Öröm az ürömben” ugyanakkor, hogy az 50 évnél idősebbek viszonylag alacsony internethasználói arányai egyben azt is jelentik, hogy azok, akik használják a világhálót, ennek a korcsoportnak a technológiával és általában az őket körülvevő világgal kapcsolatban nyitott, a családtagokkal, ismerősökkel pedig aktívan kommunikáló szegmensét jelentik...”⁴

A kutatás kiemelte, hogy az érintett korcsoport tagjai általában valamilyen külső segítséggel, tehát nem maguktól tanulták meg az internet használatát. Sokszor az unokák, illetve a gyerekek töltik a tanár szerepét, vagyis egyfajta fordított szocializációt figyelhetünk meg: a digitális ismeretekre a családtagok tanították meg az idősebbeket. A korcsoport másik része a kifejezetten nekik indított speciális tanfolyamokon, illetve programokon tett szert az ismeretekre. (3. ábra)

3. ábra: Hogyan tanult meg internetezni?

	29 évnél fiatalabbak	50 évnél idősebbek
Szervezett képzés, tanfolyam	8%	17%
Munkahelyen	3%	14%
Családtagok segítségével	9%	46%
Barátok segítségével	11%	17%
Segítség nélkül	75%	32%

Forrás: Digital Media Report 2011. 3. o

⁴ Digital Media Report 2011, 1.o

A kutatás során arról is kérdezték a kutatásban részt vevő 50 év felettieket, hogy melyik közösségi portált használják előszeretettel. Míg a fiataloknál egyértelműen a Facebook vezetett, addig az 50 év felettiéknél inkább az IWIW volt a kedveltebb. Annak ellenére, hogy a regisztrációk számát tekintve az idősebbek alig maradtak el a fiataloktól a közösségi oldalakon, azokon jóval kevésbé folytattak aktív kommunikációt.

Összegzés

Fontos megértenünk azt a demográfiai, gazdasági- és munkaerőpiaci komplex helyzetet, melynek részeseként az általam vizsgált korosztály komoly nehézségekkel szembesül. Helyzetüket tovább súlyosbítja, hogy körükben sokan még a minimális digitális kompetenciákkal sem rendelkeznek.

Bár a számítógépek és az internet térhódítása az utóbbi évek adatainak tanúsága szerint érzékelhető az idősebb korosztálynál is, ez még nem jelenti azt, hogy olyan digitális tudással is rendelkeznek, amely képessé teszi őket arra, hogy sikerrel térjenek vissza, vagy egyáltalán ne essenek ki a munkaerőpiac körforgásából. A digitális kompetenciák fejlesztése kiemelten fontos lenne az általam tárgyalt korcsoport mindennapjaiban. A digitális eszközök használatának fejlesztésével nemcsak a mindennapokban történő kapcsolattartás, és kommunikáció válna könnyebbé a számukra, hanem a munkavállalás, és a munkaerőpiacon történő bennmaradás is.

Bibliográfia

- Adler Judit: A 45 éven felüliek foglalkoztatása és továbbképzése, In: Munkaügyi Szemle, 48.évf. 2004/7 43-48.
- Digital Media Report 2011: Ami összeköt, és ami elválaszt. Generációs hidak és szakadékok az internet használatában. Ithaka Research Consulting 2011
- Frank Róza: Kompetenciafejlesztés az információs társadalomban In: Tudományos és Műszaki Tájékoztatás, Könyvtár-és információtudományi szakfolyóirat, 53. évf. 2006. 9. sz.
- Karvalics László, Z.: A net-nemzedék vizsgálatának szemléleti alapja: a morális pániktól az ismeretelméleti megalapozásig. In: Új Pedagógiai Szemle, 51. köt. 7–8. sz. 2001. p. 46–51.
- KSH: 2011. évi népszámlálás, 3. Országos adatok, Központi statisztikai Hivatal, Budapest 2013.

Internetes források

- Csúcson a migrációt tervezők aránya, Tárki, 2012 március, http://www.tarki.hu/hu/news/2012/kite-kint/20120523_migracio.html (2014.05.12)
- Digitaler Alphabetismus – Wer ist betroffen?, 2011.11.29. <http://www.avameo.de/index.php/2011/11/29/digitaler-analphabetismus-wer-ist-betroffen/> (2014.05.14)
- einclusion: eNet: idősebbek az infosztrádán, 2014.02.19., <http://einclusion.hu/2014-02-19/enet-idosebbek-az-infosztrdn/>, (2014.05.14)
- European Commission: Press release 2013.01.25. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-52_en.htm, (2014.05.14)
- Gyimóthy Éva: 45+, az elfelejtett generáció. <http://www.hrportal.hu/hr/45+-az-elfelejtett-generacio-20080401.html> (2014.05.12)
- Molnár Szilárd, Csótó Mihály, Gáspár Mátyás, Kollányi Bence, Pál Zsolt és Rab Árpád (2005): A hozzáférési pontok humán infrastruktúrájának fejlesztése, az IT mentori szakma kialakítása. <http://www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=811> (2014.05.14)

Abstract

ANDOR MARÓTI: How Shall we Read? Through some examples of belles-lettres the author presents what is needed for a reader to comprehend the work in depths and not to be contented with understanding only the plot parts of it. Understanding of those considerably depends on the way details link to each other in the work and through this the point of the work is recognizable. 3. p.

BÉLA KRISZTIÁN: Dual Training and the Awareness of Methodology. Companies are involved into the training process in dual trainings. High-level methodological proficiency and pedagogical and andragogical knowledge are premises of the training's effectiveness. This can be evolved in the frame of methodologies. Keywords: dual training, in-house training, andragogy, methodology. 11. p.

GYÖRGY SZRETYKÓ: This paper compares the features and differences of the feudal-prestige oriented and the professional-efficiency oriented institutions of higher education. The author of this research examines 15 points without limitation. Generality of these aspects connected with innovation, decision making system and manpower management of institutions of higher education. At the end of this essay the author assumes his conclusions and proposals. The final conclusion is that only those professional-efficiency oriented institutions of higher education can answer the challenges of the 21st century, which at the same time are quality-oriented and, due to being learning systems, can be renewed, keep and enhance their competitiveness. 18. p.

ÉVA FODOR IMRÉNÉ: After the political transition Hungary was the leader among the newly joined countries in developing adult education. The paper provides a review in a chronological order about the main tendencies which took place in adult education by researching the topic from the viewpoint of regulation, labour market and the consumers. By drawing the conclusion from the available data the image of positive and negative tendencies and mistakes of the last 25 years is outlined. The author makes an effort to draw conclusions from the highlighted trends and outlines the related tasks. 28. p.

ESZTER BARAKONYI: The problem of equal opportunities and discrimination is generally recognized as a question of prime importance in contemporary thinking. Ensuring equal opportunities is one of the leading political goals of the European Union. Community policy aimed at ensuring equal opportunities, going through changes as the case may be, has been on the agenda of the European Economic Community since the beginning of European integration. This paper's primary aim is to give a short view of the most important stages of this development. 38. p.

SZILÁRD MALATYINSZKI: The author presents the importance of values and their connection with the organizational culture. The cognitive, personal and instrumental value appears in groups with its influence on the life of the organization. The most important function of the leaders is saving the values - the author believes. 51. p.

LÁSZLÓ SZABÓ: Human factor is an important component of strategic initiatives, in obtaining and maintaining competitive advantage. Using flavonoids in an effective and systematic way has special importance in healthcare procedures of human resources. During more than twenty years of research in the field of immune deficiency and its possible counterbalancing we reached our healthcare and market results by employing natural factors. 56. p.

TAMÁS LENDVAI: Extracts from the History of the Bavarian Primary Schooling Public Education (1770–1815). The study examines and presents basic features of the evolution process of the Bavarian public education, sets the focus on the most important stages, with special emphasis on the fundamental regulations. Based on the outcomes of our research, we see that Bavaria is a lead pioneer in the field of public education. The South German state in the 1770s prepared the governmental school regulations and curriculums (1770, 1774, and 1778) (with Heinrich Braun's assistance), organized the three-storey public educations (1774, 1778), determined frameworks and ordered the compulsory attendance (1771). The new, stronger phase of development took place in the first two decades of the 19th century. The Monarch interpreted the education as clearly a state case. The Bavarian progress influenced the Hungarian public educations. Pál Gönczy's "Public school organization" (1858), József Árvay's "Public school curriculum", Pál Gönczy's and József Eötvös's public school draft law (1868), and organization of the Religion and Public Education Ministry (1867) is based partly on the model of Bavaria. Therefore the study overviews and explains the main points of the most important Bavarian regulations. 64. p.

ESZTER BEDÓ: Community learning is a highly relevant but somewhat unexplored dimension of adult learning one of which could open new possibilities in engaging adults in lifelong learning. This essay focuses on the current situation and scope of community learning by exploring its theoretical and historical background whilst analysing the role it plays within the development of European lifelong learning. Through historical and current examples the author defines the links between community development, personal development and the education of adults whilst pointing out the role of the relevant European strategy and action plan by unfolding its main messages that influence community learning. The second part of this article brings the United Kingdom's practice as a good example by introducing the legislation and funding underpinning this dimension of lifelong learning, the available

programmes and the organisations that play fundamental role in organising and promoting community learning. This form of learning seems to be growing more and more popular amongst adults and this positive reassessment will also be discussed here. 82. p.

ÁKOS JARJABKA: Offices are the basis of modern business activity, since they create a scene that allows the performance of effective organizational management, separated from the place of production. Workplace and work activities have undergone remarkable change during several centuries regarding their physical appearance, the development of technologies, and the satisfaction level of employees' needs. This study provides an overview of these changes, starting from the "classical" office and characterizes office work that utilizes modern technology, takes ergonomic principles into account, and is not necessarily located in the premises of the organization, but takes place in alternative sites, like home offices equipped with suitable technology. 93. p.

LAJOS KÓTELES– KATALIN ROZSNYAI: Local patriotism, as a human resource in Gyula. Towns are dominant parts of the European regional development, as spatial processes are concentrated in these forms of stratas, which determine the development of the regions. During the time of the capitalism, in the network of the towns on the Hungarian Great Plain, smaller market-towns were evolved. They are still the development-centres of the township network system. In these towns, even nowadays, different kinds of transparently working societal groups' interest-struggles can be traced. One can follow how the local aims could fulfill community interests effected over the generations. Our research comes on the heels of a small town on the Great Hungarian Plain: Gyula. It follows up the development of the local patriotism, which is determined by the local identity. Our most important conclusion is that the incessantly renewable local patriotism is a kind of human resource, which plays an irreplaceable role not only in the evolving of the inner innovation, but also in the successful adaptation of the outer changes. Key words: local identity, local patriotism, inner innovation, societal interest community. 108. p.

GYÖRGY MUIITY: Klebelsberg and the Training of Hungarian Sailors. Sailing on the Danube was an important field of Hungarian transport development. Klebelsberg provided cultural care opportunities for the increasing number of Hungarian sailors and the families living with them on the ships within the frame of the Julian Society. Key-words: Klebelsberg, Hungarian diaspora, sailors of the Danube, cultivation of the language, cultural care. 116. p.

ANITA KOZÁK: The purpose of the article is calling attention to the importance of workplace orientation. The first part of the article is sorted the orientation-related activities into groups according to three topics: the measures helping to acquire the local information, the information about the work and the expectations and the presentation of the procedures and opportunities related to the performance evaluation, earnings and incentives. After that the paper presents the circumstances of a questionnaire-based and semi-structure interview-based examination. Finally, the examination results showed that the orientation at the four examined companies helps the new employees' learning process and integration; however, the related measures are not completely implemented. According to the cross tab analysis, the result cannot be justified with the fact that the companies started to pay more attention to orientation in the past one or two years. The semi-structured interview examination revealed that orientation is not closely supervised at the examined companies. This is not justified because the employees altogether considered the implementation of the measures important. 121. p.

ANDOR NAGY: The potential of automated content analysis. Demonstrated through a comparison of Index.hu and Origo.hu websites. This study is a methodological experiment dedicated to examining how informatics can be used to automatically analyze and compare electronic text. Following a brief introduction to the method developed as a unique variant of content analysis, this article presents the results of practical realization through analysis of the Origo and Index news portals. 132. p.

ANETT WEINZIERL: Digital illiteracy among 45-60 year old adult population. When investigating the above topic it is important to take into consideration the particular complex demographic, economic and labour market situation. This situation has to be solved as it affects the aforementioned group. This situation is not only peculiar to Hungary but generally exists in practically the whole of the European Union, which means that less and less employed people have to support more and more elderly and incapable people. The 2008 financial crisis that has since been hitting in waves has negatively affected not only companies and entrepreneurs but also the average population. Because of this a lot of people are forced to change their jobs for a number of reasons, but many of them encounter difficulties that can hinder the acquisition of new skills. 140. p.

Szerzőink

BARAKONYI ESZTER dr. PhD, PTE FEEK, Gazdaság- és Munkatudomány Intézeti Tanszék; általános dékánhelyettes, egyetemi Kutatási területe a munkajog és a munkaerőpiac összefüggései.

BEDŐ ESZTER 2014-ben végzett andragógia MA szakon a Pécsi Tudományegyetemen. Diplomadolgozatát az a közösségi tanulásról írta.

FODOR IMRÉNÉ ÉVA dr., PTE FEEK, Andragógia Intézeti Tanszék. Szakközgazdász, Európa szakértő, MTA Andragógiai Albizottság tagja. (fodor.imrene@feek.pte.hu)

JARJABKA ÁKOS dr., PhD. jogi szakokleveles közgazda, egyetemi docens, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Gazdaságtudományi Intézete Szervezés-Vezetés Tanszékének vezetője, oktatási és általános dékánhelyettes.

KOZÁK ANITA tanársegéd és doktorjelölt a Debreceni Egyetemen, fő kutatási területe a munkahelyi beillesztés.

KÖTELES LAJOS dr., a történettudomány kandidátusa (CSc), főiskolai tanár. 1969-ben szerzett diplomát a Debreceni Egyetemen, történelem-orosz szakon. Előbb muzeológus, később az akkori megyei tanács munkatársa, 1978-tól az ország első „hivatásos” megyei tudományszervezője. Ezt követően a békéscsabai és a gyulai főiskolák főigazgatója volt. Kutatási területe a rendszerváltást megelőző és azt követő társadalmi átalakulások és a kulturális innováció. (koteleslajos@gmail.hu)

KRISZTIÁN BÉLA címzetes egyetemi tanár PTE FEEK nyugdíjasa, a Tudásmenedzsment szerkesztő bizottságának elnöke.

LENDVAI TAMÁS, a Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar óraadó tanára, a PTE Bölcsészettudományi Kar doktori hallgatója. Kutatása az 1868. évi XXXVIII. törvénycikk európai és hazai előzményeinek feltárására irányul.

MALATYINSZKI SZILÁRD dr., intézményvezető, emberierőforrás-szakértő. Meghívott előadó a Szent István Egyetem GAEK karán. Munkássága területe a szervezés-vezetés, közoktatás, a felnőttképzés és a társadalmi rendszerek innovációja, komplex pozitív egymásra hatásának rendszerelvű megközelítése. Az emberi erőforrás értékeltű fejlesztése. (malatyinszki.szilard@gmail.com)

MARÓTI ANDOR dr. (1927), nyugalmazott egyetemi docens 1961-től 1995-ig tanított az ELTE Bölcsészeti Karán, majd nyugdíjazása után 2008-ig az egyetem Tanárképző Főiskoláján és Pedagógiai-Pszichológiai Karán. Targyai: a kultúra filozófiája, a felnőttoktatás elmélete. Kandidátusi értekezését 1977-ben védte meg „A kultúra fogalmának fejlődéstörténete” címmel. Főbb művei: Sok szemszögből a kultúráról (2005), Tanulmányok és előadások a felnőttek képzéséről. (2005), Nemzetközi összehasonlító felnőttoktatás (2010), A nélkülözhetetlen kultúra (2013)

MUITY GYÖRGY egyetemi adjunktus, PTE FEEK. (muity.gyorgy@feek.pte.hu)

NAGY ANDOR, harmadéves informatikus könyvtáros hallgató (PTE-FEEK), 1991., donandor@gmail.com

ROZSNYAI KATALIN dr., főiskolai docens, klinikai szakpszichológus. Az ELTE pszichológia szakán diplomázott, majd az Orvostovábbképző Intézetben klinikai gyermek szakpszichológusi szakszolgálatot látott el. Tudományos fokozatát (PhD) a Pécsi Tudományegyetem Földtudományok Doktori Iskolájában szerezte. 1993-tól a Békéscsabai Főiskolán és annak jogutód intézményeiben, jelenleg a Szent István Egyetem Gyulai Campusában dolgozik főállású oktatóként. Tudományos érdeklődésének központjában az életminőség emberi és térbeli tényezőinek kölcsönhatása áll. E-mail: Rozsnyai.Katalin@gk.szie.hu

SZABÓ LÁSZLÓ kutatóvegyész, hatékonyságkutató, tanácsadó. Elkötelezett az emberi egészség-megőrzés rendszerelvű fenntartásában, a géntechnológia eredményeinek minél sokoldalúbb és elérhetőbb felhasználásában, a kutatás hatékonyságának növelésében, ezzel az emberi erőforrások minőségének alakításában. Tevékeny alakítója és piaci részvevője a táplálékkiegészítők rendszerének, különös tekintettel a flavonoidokra. (crystalpharma.info@gmail.com)

SZRETYKÓ GYÖRGY közgazdász, a szociológia tudomány kandidátusa, habilitált doktor, tanszékvezető egyetemi docens. Nyugat-magyarországi Egyetem Apáczai Csere János Kar, Bölcsészet - és Társadalomtudományi Intézet Humánerőforrás-fejlesztési Tanszék vezetője, az Emberi Erőforrás Tanácsadó Mesterszak szakfelelőse, az MTA VEAB Gazdaság- Jog- és Társadalomtudományi Szakbizottság alelnöke. (erzsi@pr.hu)

WEINZIERL ANETT a PTE FEEK-en szerezte diplomáit, jelenleg pedig a PTE "Oktatás és Társadalom"- Neveléstudományi Doktori Iskola végzős doktorandusza. Emellett évek óta felnőttképzéssel foglalkozó vállalkozásokban tevékenykedik magyar és német nyelvterületen.