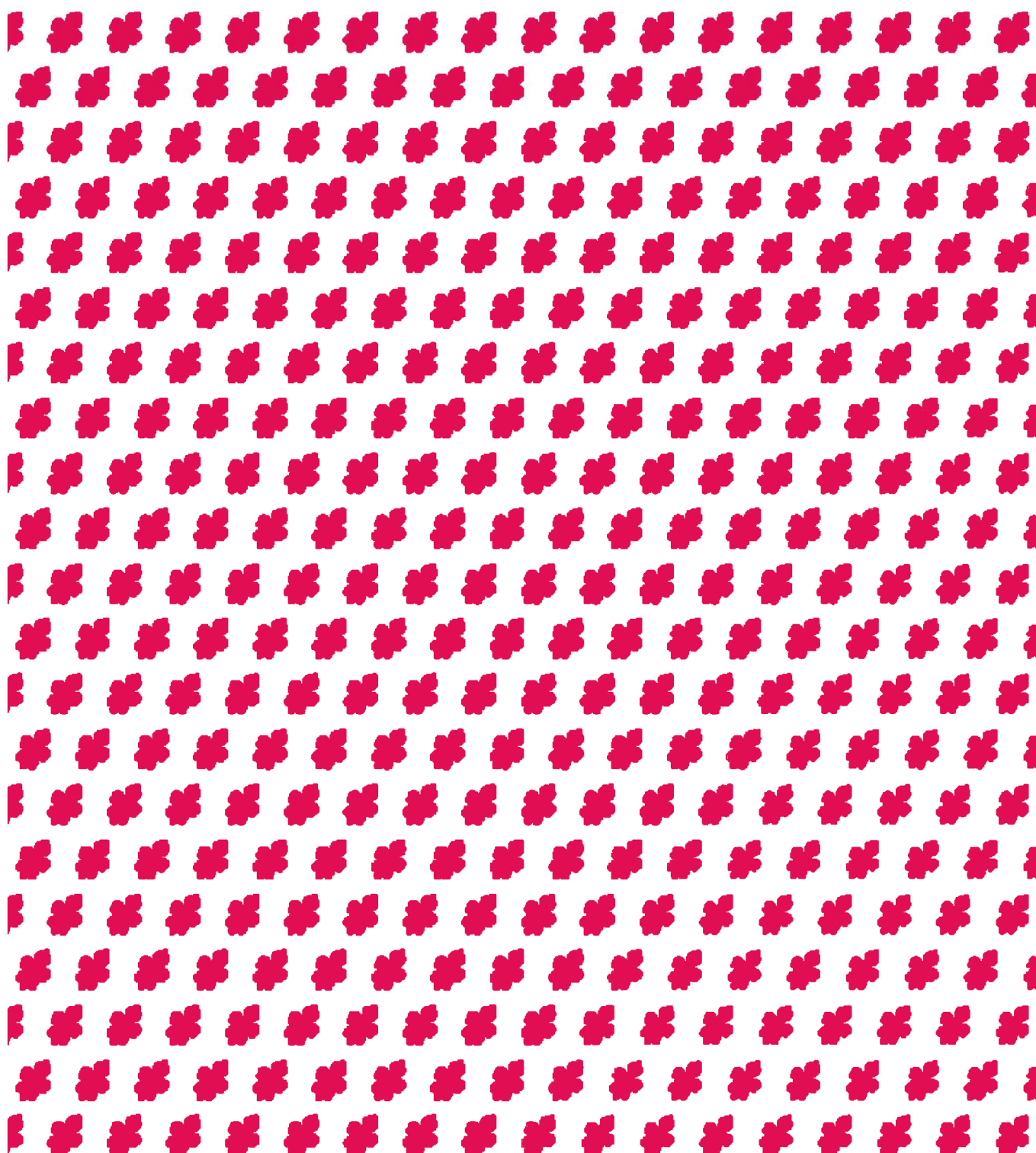


TUDÁS MÉNEDZSMENT

A Pécsi Tudományegyetem Bölcsészeti- és Társadalomtudományi Kar
Humán Fejlesztési és Művelődéstudományi Intézet periodikája



Tartalomjegyzék

TANULMÁNYOK

GRÜNHUT ZOLTÁN – BODOR ÁKOS	
A Pécsi Tudományegyetem hallgatóinak Európához való viszonyulása.....	4
KOLTAI ZOLTÁN	
Egy sikeres képzés háttere – Falu- és tanyagondnoki képzés a PTE Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karán	19
OZSVÁRT BARBARA – VINCZE BEATRIX	
Az elsősegélynyújtás kialakulása, helye és szerepe a hazai és a nemzetközi oktatásának történetében	31
CSENGER LAJOSNÉ	
A mentorpedagógusok szerepe a tanítóképzésben.....	42
BACHMANN-MATISA JÚLIA	
Piaci szervezetek képzés-fejlesztési gyakorlata	56
BAROS-TÓTH ÁGNES	
Mi is az a családi vállalkozás? – A családi vállalkozások meghatározásának problematikája.....	68

RECENZIÓK

MAJOROSSY IMRE GÁBOR	
Recenzió a Huszár Zoltán és Klein Ágnes által szerkesztett „Menschen in der Geschichte. Ungarndeutsche Schicksale kennenlernen durch oral und visual history” című könyvről	83
BÉRCESI RICHÁRD	
Recenzió Klaus Eckert „1000 Lokomotiven: Geschichte, Klassiker, Technik. 1000 Lokomotiven aus aller Welt” című könyvéről	88
ABSTRACTS.....	92
SZERZŐINK	96
AUTHORS.....	98

A szerkesztőbizottság tagjai: Koltai Zsuzsa (felelős szerkesztő), Kovács Edina (technikai szerkesztő, titkár), Agárdi Péter, Huszár Zoltán, Kleisz Teréz, Koller Inez, Németh Balázs, Oroszi Sándor, Reisz Terézia, Varga Katalin, Vámosi Tamás, Várnagy Péter, Zádori Iván

Olvasószerkesztő: Koltai Zsuzsa

Tördelőszerkesztő: Kovács Edina

Jelen számunk lektorálásában a szerkesztőbizottságtagjai mellett közreműködött:

BÖHM GÁBOR PHD, adjunktus, tanszékvezető-helyettes, Pécsi Tudományegyetem, Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar, Magyar Nyelv- és Irodalomtudományi Intézet, Modern Irodalomtörténeti és Irodalomelméleti Tanszék

MAJDÁN JÁNOS CSS, rektor emeritus, Eötvös József Főiskola, Baja

NÉMETH ÁKOS PHD, adjunktus, Pécsi Tudományegyetem, Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar, Humán Fejlesztési és Művelődéstudományi Intézet, Művelődéstudományi Tanszék

SZÉLPÁL LÍVIA PHD, adjunktus, Pécsi Tudományegyetem, Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar, Anglisztika Intézet, Angol Nyelvű Irodalmak és Kultúrák Tanszéke

Kiadja a Pécsi Tudományegyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar Humán Fejlesztési és Művelődéstudományi Intézete

Felelős kiadó: a kar dékánja

Szerkesztőség: 7624 Pécs, Rókus utca 2. P/4.

A folyóirat elérhetősége:

<https://journals.lib.pte.hu/index.php/tm/issue/archive>

<http://btk.pte.hu/hu/hfmi/tudasmenedzsment>

E-mail: tudasmenedzsment@pte.hu

ISSN 1586-0698 (Nyomtatott)

ISSN 2732-169X (Online)

Tanulmányok

Grünhut Zoltán – Bodor Ákos

A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM HALLGATÓINAK EURÓPÁHOZ VALÓ VISZONYULÁSA

Absztrakt

Jelen tanulmány a Pécsi Tudományegyetem hallgatóinak Európához fűződő viszonyulásait igyekszik feltárni, kérdőíves módszerrel, különböző dimenziókra fókuszálva. Az írás bevezetője, empirikus vizsgálatok eredményeire támaszkodva, tömören összefoglalja a magyar lakosság Európa-képének főbb ismérveit. A saját adatok elemzése a kérdőív tematikai blokkjai szerint történik, a legegyszerűbb leírói statisztikákat alkalmazva. Az eredmények bemutatása az érzelmi kötődéssel kezdődik, majd az azonosságtudat vállalása, illetve az integrációról alkotott vélekedések elemzése következik. Bizonyos dimenziókat az elemzés szélesebb társadalmi kontextusban is tárgyal. E blokk eredményei azt tükrözik, hogy a diákok erősen kötődnek Európához, támogatják az integráció mélyülését, s fontosnak ítélik az EU-tagságot. A következő blokkból kiderül, hogy a hallgatóknak szilárd bizalma van az EU-s intézményekben, ösztönzik bizonyos szakpolitikák integrációját, ugyanakkor bizonytalanok annak kapcsán, mely kormányzati szinten összpontosuljanak a legfőbb jog- és hatáskörök. Végezetül az utolsó blokk a koronavírus-járványra és az EU intézkedéseire koncentrál. E rész eredményei szerint a diákok közös, uniós kihívásként értelmezik a járványt, s hisznek abban, hogy az EU sokat tett a járvány megfékezéséért

Kulcsszavak: Európa; percepciók és attitűdök; Pécsi Tudományegyetem

EU-fória és EU-fóbia – röviden a magyar lakosság változó Európa-képéről

2003. április 12-én népszavazást tartottak Magyarországon az Európai Unióhoz (EU) való csatlakozás ügyében, amely a maga 45,62%-os részvételi arányával eredményesnek bizonyult, és az érvényesen szavazó választópolgárok 83,76%-a támogatta a belépést. A transzatlanti integráció a rendszerváltó Magyarország egyik fő célkitűzése volt. A kilencvenes évek második felétől kezdett emelkedni a lakosság körében az EU-hoz csatlakozás támogatottsága, s egészen 2002–2003-ig ez maradt a tendencia (Pörzse, 2004). 35–40%-ról a duplájára emelkedett a támogatók aránya, majd a népszavazást követően, s a csatlakozás nyomán ez ismét negatív trendbe váltott (Lengyel & Göncz, 2010). A második Orbán-kormány hatalomra kerülése, vagyis 2010 óta egyre erőteljesebben EU-szkeptikus, majd EU-kritikus, manapság pedig már olykor nyíltan EU-pesszimista kormányzati intézkedések és kommunikációk dacára az EU lakossági megítélése még mindig viszonylag kedvező (vö.: Bíró-Nagy et al., 2012; 2016, Bíró-Nagy & Laki, 2019). Különösen igaz ez azokra a társadalmi rétegekre (fiatalokra, iskolázottakra, nagyvárosiakra), amelyek mindig is a legtámogatottabbak voltak az EU-val kapcsolatban (Bíró-Nagy & Szászi, 2022; Bíró-Nagy et al., 2022; Csepeli, 2019; Tardos, 2004). Az Európához való kötődés akkor is erős maradt a magyar lakosság körében, amikor az idealizált EU-kép és a mögöttes várakozá-

sok szétfoszlottak a csatlakozást követő valóságban, amely egybeesett gazdasági recesszióval, szabályozási és adminisztrációs standardok bevezetésével, intézményharmonizációs terhekkel stb. (Vásárhelyi, 2004). Jól tükrözi ezt, hogy miközben egy 2009-es felmérés szerint a magyarok 87%-a érzett kötődést Európához, csak 36%-uk gondolta az EU-s tagságot jónak, s csupán 32% vélte úgy, hogy a csatlakozás előnyére vált Magyarországnak (Göncz, 2010).

Az EU-tagságban ma a lakosság főként az uniós támogatásokat, a külföldi munkavállalási lehetőséget, a schengeni rendszert és a közös piacot ítéli jónak, miközben a túlzott szabályozásoktól, a migrációtól, a nemzeti szuverenitás csökkenésétől, s a gazdasági egyenlőtlenségek növekedésétől tart. A megkérdezettek fele szerint a „brüsszeli bürokrácia” rá akarja kényszeríteni a véleményét hazánkra, de azért azzal tisztában van a többség, hogy az EU-tól sok pénzt kapunk, s az emberek nagyobbik része azt is elismeri, jobbak a lehetőségeik az EU-csatlakozás óta. A lakosság szeretne Eurót fizetőeszközként, támogatja bizonyos szakpolitikákra vonatkozóan a döntési jog- és hatáskörök megosztását az illetékes uniós szervekkel, s egyáltalában jobban bízik az EU-s intézményekben, mint a hazaiakban (Bíró-Nagy et al., 2022). Bíró-Nagy és kutatótársai (2022) szerint a magyarok kevesebb mint 15%-a konzekvensen EU-szkeptikus, de ennél lényegesen többen hajlamosak kritizálni az EU-t. A magyar fiatalok EU-képe nem tér el a lakosságétól (Bíró-Nagy & Szabó, 2021). Alapvetően EU-pártiak, de – talán jellemző érték- és normaválasztásaik miatt is – nincsen kiforrott, kulturális jellegű európai összetartozás-tudatuk; inkább jóléti és jólléti fejlődést (anyagi stabilitást, kiaknázható előnyöket, munkahelyt, tanulást, utazást stb.) várnak az EU-tól (Csepeli, 2019). S éppen ezért ébreszthetők bennük is félelmek, szorongások, előítéletek, mérhető módon például a bevándorlás kapcsán (vö.: Bíró-Nagy & Szabó, 2021).

A politikai közbeszédből és a társadalmi közhangulatból-közvéleményből tehát ellentétes EU-kép rajzolódik ki. Nincs EU-fóbia, de elmúlt már a 2000-es évek eleji „EU-fória” is a lakosság körében. Orbán Viktor miniszterelnök 2021 nyarán kifejtett hatpontos EU-terve, amelyben az integráció teljes újragondolását javasolta a nemzetállamok alapvető megerősítésével és az uniós intézmények jelentős meggyengítésével, valamint az idén nyáron felvázolt kulturális elképzelései az új Európáról, amelyet a még mindig homogén társadalmú (azaz „nem kevert fajú”) kelet-európai nemzetek fognak újradefiniálni és újraépíteni a „hanyatló Nyugat” helyett, elviékben – a felmérések szerint – nem tükrözi a magyar lakosság Európa-képét. De mégis reflektál valamiféle nehezen megragadható hagyományos „magyar virtusra”. E jelenség egyik kiváló megragadása Vásárhelyi Mária (2004) tanulmányában fedezhető fel. Kutatótársaival ezerfős, országos reprezentatív mintán vizsgálták a magyar lakosság Európával kapcsolatos percepcióit és attitűdjeit. Kérdőívük egyik blokkja azt igyekezett felmérni, miként látják a válaszadók – történelmi léptékben – Magyarország és Európa viszonyát. Állításokat fogalmaztak meg, s az egyetértés szintjére voltak kíváncsiak. Érdekes ideidézni néhány számadatot a vizsgálatból. 78% egyetértett, 17% részben egyetértett azzal az állítással, hogy Magyarország mindig is Európához tartozott. De 13% + 36% azzal is egyetértett, illetőleg részben egyetértett, hogy Európa soha nem akarta befogadni a magyarokat. 46% + 36% teljesen vagy részben

egyértett azzal az állítással, miszerint a történelem során Európa általában cserbenhagyta a magyarokat. Szerény 16% nem értett egyet azzal a kijelentéssel, hogy Magyarország nélkül nincs Európa. Viszont 29% teljesen, míg 41% részben egyértett azzal, hogy mi magyarok sohasem számíthatunk más országok segítségére, és a jövőben is csak magunkra számíthatunk. Csupán a válaszadók 14%-a volt az EU csatlakozás ellen, de közben 48% teljesen vagy részben azonosulni tudott azzal a kijelentéssel, hogy Magyarországnak az a legjobb, ha nem csatlakozik semmilyen szövetséghez, hanem a maga útját járja. Vársárhelyi (2004) vizsgálatában az a – talán nem túlzás így nevezni – társadalmi kedélyállapot ölt alakot, amelyben az odatartozás vágyának, a közösségbe fogadottság óhajának és a haragos, megvető bezárkózásnak az egyvelege megfér egymás mellett. Ahogy a politikai kommunikációban és narratívákban, úgy kétségkívül a lakossági közvélemény-kutatásokban is gyakran feltűnnek ilyesféle, egymással kibékíthetetlen percepciók, attitűdök, meggyőződések Európával összefüggésben. Emiatt fontos újra és újra elővenni, vizsgálni, tárgyalni a témát, értelmezni a tendenciákat. Írásunk ezen átfogóbb kutatási törekvéshez kíván hozzájárulni.

A Pécsi Tudományegyetem hallgatóinak Európa-képe

A Pécsi Tudományegyetem hallgatóinak Európához való viszonyulását kérdőíves módszerrel vizsgáltuk. A lekérdezés 2021. november 8–11. és november 15–18. között valósult meg. 250 fős mintán készült a felmérés, nem valószínűségi mintavétellel, a PTE valamennyi karának hallgatóit érintve. A lekérdezés személyes formában történt, kérdezőbiztosok közreműködésével. A kérdőív három nagyobb tematikai blokk szerint strukturálódott. Ezek egyike volt az Európával kapcsolatos viszonyulásokra, percepciókra és attitűdökre fókuszáló rész. Az Európa-blokk további tartalmi egységekre tagolódott. Az első rész általában a válaszadók Európához fűződő kötődését igyekezett feltárni, illetve azt a nemzeti azonosságtudattal is összevetni. A második egység az európai uniós szakpolitikák átfogóbb megítélésére vonatkozott. A harmadik rész pedig a koronavírus-járvány kontextusában vizsgálta az EU felkészültségéről és politikai reakcióiról vallott egyéni vélekedéseket. A felmérésben használt kérdések egyik részét változatlan megszövegezéssel vettük át nemzetközi kérdőívekből, köztük a European Social Survey-ből (ESS) (ESS, 2020), az Eurobarometerből (Youth Survey 2021), valamint a European Values Studiesből (EVS) (EVS, 2017). Ezek mellett részint vagy teljes egészében saját fejlesztésű kérdések is szerepeltek a felmérésben. Jelen tanulmány a legegyszerűbb leírói statisztikát alkalmazva kívánja bemutatni az alaperedményeket.

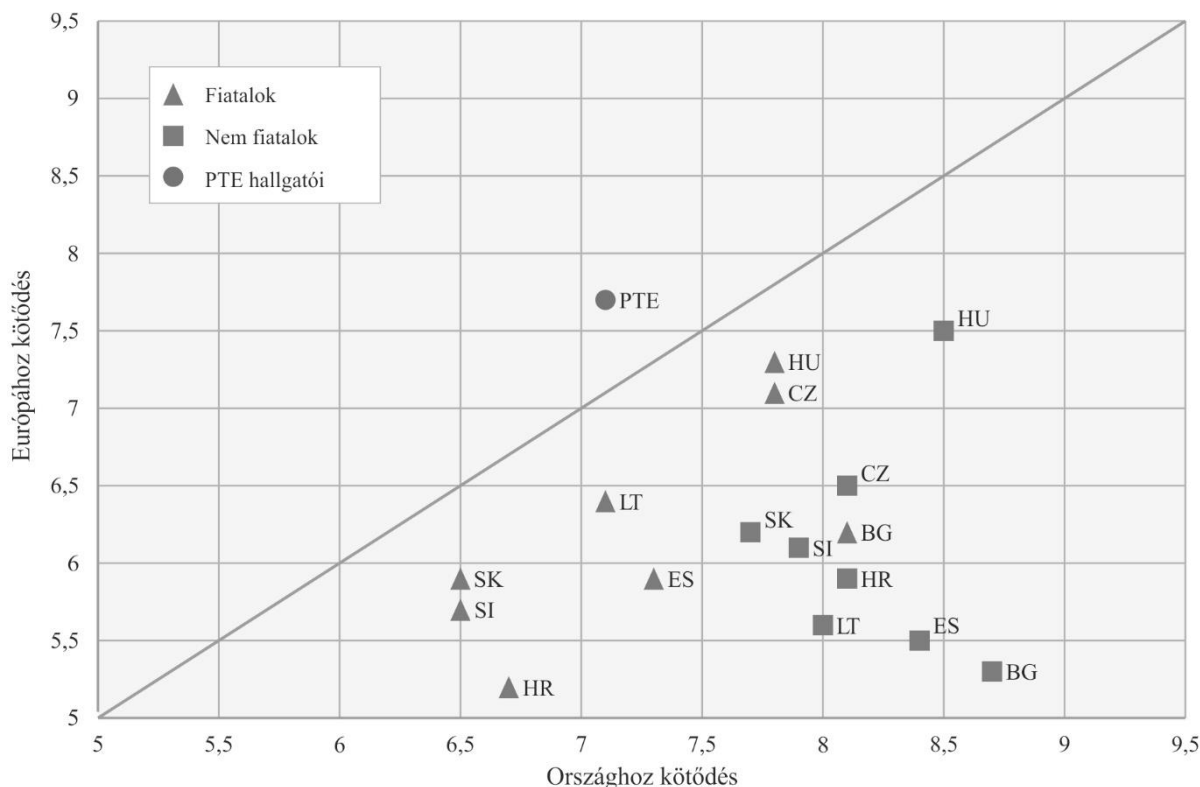
Először is a hallgatók Európához fűződő érzelmi kötődését igyekeztünk felmérni, mégpedig a Magyarországhoz való kapcsolódással párhuzamba állítva azt. Kérdéspárunkat az ESS-ből vettük át, tartalmilag teljesen azonos szövegezéssel. Nemzetközi adatbázisokban nem olyan régóta alkalmazzák ezt a mutatópárt, elsősorban azzal a céllal, hogy a közösséghez tartozás nemzeti és transznacionális vetületeinek esetleges konfliktusosságát, különösen annak emocionális tartalmát mérni lehessen (Risse, 2010). A megértendő jelenség viszonylag újszerű, hiszen évtizedekig az európai integrációs folyamat, azaz a szupranacionális közpolitikák (policies), hatalomgyakorlási módok (politics) és szervezeti formák (polities) kiépülése harmonikusan megfért a nemzeti identitás primátusával (Cram,

2012). Ugyanakkor a legutóbbi évek során sok tagállamban megindult a nemzeti azonosságátudat újradefiniálása éppen az EU-s „szuperállami” törekvésekkel, illetve az „európai olvasztótégellyel” szemben (Fligstein et al., 2012; Hobolt & Tilley, 2014). Miután Magyarországon is érvényesül egy ilyesféle nacionalista ellendinamika (Bíró-Nagy et al., 2012; 2022), így okvetlenül fontos látni, a diákok miként értelmezik nemzeti és európai kötődésük viszonyát.

E tartalmi blokk első kérdéspárja a következő megszövegezéssel szerepelt: (1) Az emberek eltérő módon kötődhetnek az országhoz, amelyben élnek. Te mennyire kötődsz érzelmileg Magyarországhoz? (2) És mennyire kötődsz érzelmileg Európához? Ebben a sorrendben következtek a kérdések, illeszkedve az ESS módszertanához (Boehnke et al. 2012), illetve ugyanúgy, mint a nemzetközi adatbázisban, a hallgatók egy 0–10-es 11 fokú skálán adhatták meg válaszukat, ahol a 0 azt jelentette egyáltalán nem kötődök érzelmileg, a 10 pedig azt, nagyon kötődök érzelmileg. A Magyarországhoz való érzelmi kötődés átlagértéke a mintában 7,10, míg az Európához való kötődéssé 7,67. Mindkét érték tehát relatíve magas, a kettő közötti különbség azonban érdemi. A PTE-s diákok általában erősebbnek érzik az Európához, mint a Magyarországhoz való kötődésüket.

Ezen eredményeket érdemes elhelyezni egy szélesebb társadalmi kontextusban is. Az összehasonlításhoz az ESS legutolsó, 10. hullámából veszünk adatokat (2020-as felmérés). Miután e lekérdezés adatbázisa egyelőre csak korlátozottan hozzáférhető, így nyolc kelet-európai ország (Bulgária, Csehország, Észtország, Horvátország, Litvánia, Szlovákia, Szlovénia és Magyarország) mintáit fogjuk a PTE-s eredményekkel együtt elemezni. Mindez nem probléma, hiszen csupa olyan országról van szó, amelyek Magyarországgal együtt, vagy nem sokkal azt követően csatlakoztak az EU-hoz. Az ESS országos szintű lakossági reprezentatív mintáin elkülönítettük egymástól a fiatalabb és az idősebb generációkat, s az elemzésben eszerint mutatjuk be az eredményeket. Összesen két korcsoportot hoztunk létre, az egyikbe a legfeljebb 30 éves, míg a másikba az ennél idősebb válaszadók kerültek. Az érzelmi kötődésre vonatkozó kérdéspárt egy közös ábrán jelenítjük meg (1. ábra). Az egyes adatpontok azt mutatják, hogy a nyolc ország fiatal (f) és nem fiatal (nf) korcsoportjaiban, valamint a saját egyetemi mintánkban milyen átlagértékeket vettek fel az érzelmi kötődés válaszaik. A vízszintes tengely ábrázolja a saját országhoz/nemzetéhez, míg a függőleges az Európához való kötődést.

1. ábra: A saját országhoz/nemzethez és az Európához való érzelmi kötődés nyolc kelet-európai országban, valamint a PTE-s hallgatók körében



Forrás: szerzői szerkesztés ESS 10. és saját adatok alapján

Az 1. ábra tükrében a saját országhoz/nemzethez és az Európához való érzelmi kötődés különböző aspektusait elemezhetjük, összehasonlítva az egyes országok, illetve a saját egyetemi mintánk adatait. Ezek a vizsgálható szempontok a következők: (1) külön-külön az érzelmi kötődés két dimenziójának elhelyezkedései; (2) a két dimenzió együttes elhelyezkedése; (3) a fiatalok és a nem fiatalok attitűdjeinek esetleges eltérései.

A saját országhoz/nemzethez való érzelmi kötődés esetében mindenhol meglehetősen magasak az átlagértékek, de eltérések azért mutatkoznak az egyes társadalmak esetében. Általában megállapítható, hogy a fiatalok és a nem fiatalok körében is hasonló sorrend alakul ki az államok között. Minden vizsgált társadalom esetében elmondható, hogy a fiatalok körében kevésbé intenzív a saját országhoz/nemzethez fűződő érzelmi kötődés, mint az idősebb korosztályban. Magyarország mindkét korcsoportban a sorrend elején helyezkedik el. Ám a PTE hallgatóinak kötődése Magyarországhoz jelentősen alacsonyabb átlagértéket mutat, mint általában a magyar fiatalok kötődése (magyar nem fiatalok: 8,5; magyar fiatalok: 7,8; PTE-s diákok: 7,1).

Az Európához való érzelmi kötődés átlagértékei valamennyi vizsgált társadalomban alulmaradnak a saját országhoz/nemzethez való kötődés átlagértékeihez képest. E megállapítás mindkét vizsgált korcsoportra igaz. A kétdimenziós ábrán mindez látványosan megmutatkozik, hiszen az összes ország esetében azt látjuk, hogy mindkét adatpont a két tengely ugyanazon értékei mentén húzódó egyenes alatt helyezkedik el. Vagyis az x tengely értékei valamennyi társadalom esetében magasabbak, mint az y tengelyen mérték (Magyarországon a nem fiataloknál 8,5 vs. 7,5, míg a fiataloknál 7,8 vs. 7,3). Az ábrán

egyetlen kivétel látszik, és ez a PTE-s diákok adatpontja, akik – ahogy az már szóba került – erősebben kötődnek Európához, mint Magyarországhoz. Egyébiránt a fiatalok és nem fiatalok Európához való érzelmi kötődése tekintetében nem látható olyan egyértelmű mintázat, mint amit a saját országhoz/nemzethez való viszonyulás esetében tapasztaltunk, tudniillik hogy az idősebb generációk erősebben kötődnek a saját országukhoz/nemzetükhöz, mint a fiatalok. Európa esetén néhány országban, így Bulgáriában, Csehországban, Észtországban és Litvániában a fiatalok mutatnak erősebb kötődést, míg Magyarországon, Szlovéniában és Szlovákiában az idősebbek.

E kontextualizáló elemzés után visszakanyarodva a PTE-s felmérésünkhöz, az érzelmi kötődéshez hasonló mutatópárként szerepeltettük a kérdőívben a közösséghez tartozás felvállalását. Olyan kérdésben gondolkoztunk, ami szintén egyfajta emocionális tartalom révén reflektál az azonosságtudatra. Végül amellet döntöttünk, hogy a közösséghez tartozás egyik objektív, jogi kategóriaként behatárolt dimenziójára kérdezzük rá, egész pontosan arra, mennyire érzi magát büszkének állampolgársága miatt a válaszadó. Kérdéspárunkat a következőképpen fogalmaztuk meg: (1) Mennyire vagy büszke arra, hogy magyar állampolgár vagy? (2) És Mennyire vagy büszke arra, hogy európai uniós állampolgár vagy? A diákok számára négy válaszlehetőséget adtunk meg: a) nagyon büszke vagyok; b) meglehetősen büszke vagyok; c) nem vagyok nagyon büszke; d) egyáltalán nem vagyok büszke. Eredményeinket az 1. táblázat közli.

1. táblázat: Az állampolgárságra való büszkeség megítélése a PTE-s hallgatók körében

	Magyar állampolgárság	EU-s állampolgárság
Nagyon büszke vagyok	16,9%	14,9%
Meglehetősen büszke vagyok	52,2%	66,7%
Nem vagyok nagyon büszke	26,5%	16,5%
Egyáltalán nem vagyok büszke	4,0%	2,0%
Nem tudom	0,4%	-
Nem vagyok magyar/EU-s állampolgár	-	-

Forrás: szerzői szerkesztés saját adatok alapján

Az 1. táblázat adatai szerint a PTE-s hallgatók között ugyan többen nagyon büszkék a magyar állampolgárságukra, mint az európai uniósra (16,9% vs. 14,9%), de lényegesen többen érznek meglehetősen büszkeséget az európai, mint a magyar állampolgárságuk miatt (66,7% vs. 52,2%). Ilyen módon, ha a büszkeségre reflektáló válaszokat összevonjuk, akkor a megkérdezettek több mint 81%-a büszke az EU-s állampolgárságára, miközben a magyarra csak 69,1%. Figyelemre méltó számadat, hogy a PTE-s diákok 30%-a nem nagyon, vagy egyáltalán nem büszke a magyar állampolgárságára. E mutatópár tehát erősen összecseng azzal, hogy a hallgatók erősebben kötődnek Európához, mint Magyarországhoz.

Szintén az ESS-ből vettük át azt a meglehetősen régóta használt változót, amely az európai integrációs folyamat melletti elköteleződést igyekszik felmérni (Jacquier, 2012; Lengyel & Göncz, 2009). A kérdés megszövegezésén nem változtattunk, s az ESS-ben alkalmazott módon, az érzelmi kötődéses kérdéspár után tettük fel azt a hallgatók számára. Maga a kérdés így hangzik: Az Európai Unióval kapcsolatban vannak, akik azt mondják, az integrációnak tovább kell folytatódnia. Mások szerint az Európai Unió már így is túlságosan egységesített. Kérlek, helyezd el véleményed a következő válaszlapon segítségével egy

olyan skálán, ahol a 0 azt jelenti, az EU már így is túlságosan egységesített, míg a 10 pedig azt, hogy az EU integrációnak tovább kell folytatódnia. Mint az egyértelmű, ezúttal is 0–10-es 11 fokú skálát alkalmaztunk. A hallgatók körében 6,66-os átlagot mértünk, tehát a többség elkötelezett amellett, hogy az integrációnak folytatódnia kell. Eredményünket ezúttal is elhelyezhetjük egy szélesebb kontextusban. A már ismertetett módon, most is az ESS 10. hullámának adatait hívtuk segítségül. Ugyanúgy nyolc kelet-európai ország esetében néztük meg, hogy a fiatal és nem fiatal korcsoportban (lásd a bontás részleteit fentebb), milyen átlagértékeket vett fel az integrációs folyamat melletti elköteleződés (2. táblázat)

2. táblázat: Az integrációs folyamat melletti elköteleződés nyolc kelet-európai országban és a PTE-s hallgatók körében

	nem fiatalok		fiatalok	PTE-s hallgatók
Szlovénia	6,3	Litvánia	6,9	6,7
Litvánia	6,2	Bulgária	6,6	
Bulgária	5,8	Észtország	6,3	
Horvátország	5,6	Szlovákia	5,9	
Magyarország	5,2	Szlovénia	5,9	
Észtország	5,0	Csehország	5,8	
Csehország	4,8	Magyarország	5,6	
Szlovákia	4,6	Horvátország	5,5	

Forrás: szerzői szerkesztés ESS 10. és saját adatok alapján

A 2. táblázat adatai szerint, a PTE-s hallgatók elköteleződése az európai integrációs folyamat mellett az egyik legerősebb a vizsgálat társadalmi csoportok körében. Csak a litván fiatalok esetében mért átlagérték magasabb. Összevetve általában a magyar fiatalokkal és nem fiatalokkal azt látjuk, hogy a PTE-s diákok lényegesen támogatóbb attitűddel bírnak az integráció folytatása vonatkozásában.

E tartalmi blokk utolsó kérdéspárja arra vonatkozott, hogy a hallgatók miként gondolkoznak az uniós tagságról. Az elégedettség különböző lehetséges dimenzióinak feltérképezése helyett, egy alapmutatóra koncentráltunk: kiléptetnék-e Magyarországot az EU-ból, illetve ha nem lenne annak tagja, szeretnék-e a csatlakozást. Egész pontosan a következő kérdéseket tettük fel: (1) *Ha Magyarország még nem lenne az Európai Unió tagállama, és ma népszavazást tartanának itthon arról, hogy csatlakozzunk-e, te igennel vagy nemmel szavaznál?* (2) *És ha ma népszavazást tartanának arról, hogy Magyarország maradjon-e az EU tagállama, te igennel vagy nemmel szavaznál?* Mindkét kérdés esetében nagyon magas, 90% feletti az igenek aránya a mintában (az első kérdésnél 92,8%, a másodikonál 95,6%). Eszerint tehát a hallgatók körében alig páran képzelik el Magyarországot az EU-n kívül.

Az imént tárgyalt mutatók az Európához való viszonyulás általánosabb aspektusait igyekeztek megragadni (érzelmi kötődést, az azonosságtudat vállalását, az uniós tagság megítélését, valamint az integrációs elköteleződést). Ezekhez képest az ún. intézményi bizalom jelensége már valamelyest konkrétabb, s így mindenképpen árnyaltabb formában

fejezi ki e viszonyulás többrétegűségét, amennyiben Európa mint elképzelt, ideaszzerű entitás, illetve az Európai Unió mint politikai projekt egésze helyett, egzakt intézmények megítélésére összpontosít. Az intézményi bizalom elmélete egyfelől hangsúlyozza, hogy az egyén bizalma (vagy bizalmatlansága) sohasem az adott intézmény felé nyilvánul meg (ami egzaktságában is absztrakció marad), hanem mindig az azt létrehozó és működtető emberek irányában (Sztompka, 1999). Másfelől e teóriák azt is kiemelik, hogy az intézményekbe vetett bizalom nem azonos az intézményekkel való elégedettséggel (vö.: Hardin, 1998). Offe (1999) gondolatmenetét követve, sokkal inkább azt fejezi ki e jelenség, hogy az egyén miként vélekedik arról, vajon az adott intézmény, illetve annak felelős reprezentánsai képesek lennének-e szándékosan ártani neki. A bizalom eszerint azt jelenti, hogy az egyén bízik abban, szándékosan nem tennének neki rosszat az adott intézményi szereplők.

Az intézményi bizalom mérésének bevett kérdőíves eszköze van a szakirodalomban (Boda & Medve-Bálint, 2012), illetve a nemzetközi adatbázisokban, amelyen – jellegét tekintve – nem változtattunk, csupán a megnevezett intézmények körét alakítottuk a magunk módján. Törekvésünk az intézményi kör meghatározása során az volt, hogy a magyar és az európai intézményekbe vetett bizalom összehasonlítható legyen. A kérdés pontos szövegezése a következő volt: „*Te személy szerint mennyire bízol a következő intézményekben...?*” A megkérdezettek ez esetben is egy 0–10-es 11 fokú skálán adhatták le a válaszukat, ahol 0 azt jelentette, hogy egyáltalán nem bízok az adott intézményben, a 10 pedig azt, teljesen megbízok az adott intézményben. Három-három – mindenki számára jól ismert és könnyen megragadható – hazai és európai uniós intézményről kérdeztük az egyetemistákat. Az eredményeket a 3. táblázat összegzi.

3. táblázat: A PTE hallgatóinak intézményi bizalma

Intézmény	Átlag
1) ...a magyar parlamentben	4,95
2) ...a magyar kormányban	4,41
3) ...a magyar jogrendszerben	5,80
4) ...az Európai Parlamentben	6,20
5) ...az Európai Bizottságban	6,31
6) ...az Európai Unió jogrendszerében	6,79

Forrás: szerzői szerkesztés saját adatok alapján

A 3. táblázat adatai alapján világosan látszik, hogy a PTE hallgatói inkább érznek bizalmat az európai uniós, mint a hazai intézmények felé: az előbbiek összevont átlaga 6,43, míg az utóbbiaké csak 5,05. A felsorolt magyar intézmények közül a legnagyobb bizalma a jogrendszerben van a megkérdezetteknek, ám ez is alacsonyabb bármelyik EU-s intézmény átlagértékénél. Különösen mérsékelt a hallgatók bizalma a magyar kormányban, miközben az EU végrehajtó szervéhez, az Európai Bizottsághoz inkább bizalommal viszonyulnak (a két intézmény átlaga között majdnem két értékkülönbség van a 11-es skálán).

Ezt követően megtudakoltuk a hallgatók álláspontját arról, szerintük az EU társadalmait mennyire fűzik össze közös értékek és normák, illetve milyen mértékben tartják egyben az integrációt közös gazdasági érdekek. E dimenziókhoz hasonló kérdőívelemekkel az Eurobarometer operál, azt feltérképezni igyekezvén, hogy az emberek inkább érték-

vagy érdekalapú együttműködésnek vélik az EU-t. Mi is ezt akartuk megérteni, ezért a következő szövegezéssel tettünk fel két kérdést a felmérésben: *Mennyire értesz egyet az alábbi állításokkal?* (1) *Az EU tagállamok társadalmait közös értékek és normák fűzik össze.* (2) *Az EU tagállamok társadalmait közös gazdasági érdekek fűzik össze.* A megkérdezettek számára öt válaszlehetőséget adtunk meg: a) egyáltalán nem értek egyet; b) nem értek egyet; c) egyet is értek, meg nem is; d) egyetérttek; e) teljesen egyetérttek. A hallgatók válaszait az 4. táblázatban látjuk.

4. táblázat: A PTE hallgatóinak vélekedései arról, az EU tagállamok társadalmait mennyire jellemzik közös értékek és közös érdekek

	Egyáltalán nem értek egyet	Nem értek egyet	Egyet is értek, meg nem is	Egyetérttek	Teljesen egyetérttek
Az EU tagállamok társadalmait közös értékek és normák fűzik össze.	4,8%	29,7%	40,2%	20,5%	4,4%
Az EU tagállamok társadalmait közös gazdasági érdekek fűzik össze.	2,4%	12,4%	26,9%	46,2%	12,0%

Forrás: szerzői szerkesztés saját adatok alapján

A 4. táblázatról könnyen leolvasható, hogy a PTE-s diákok közel 35%-a nem ért egyet azzal az állítással, hogy az uniós tagállamok társadalmait közös értékek és normák fűznék össze, miközben további 40% csak részint tud ezzel egyetérteni. Ezek szerint tehát a hallgatók háromnegyede a közös európai értékekben és normákban nem tud hinni vagy csak mérsékelten. Ezzel ellentétben viszont a válaszadók több mint 58%-a úgy gondolja, az EU összetartó ereje a közös gazdasági érdekekben keresendő. Ez utóbbi állítással csak a diákok kevesebb mint 15%-a nem tud azonosulni. Úgy tűnik tehát, a hallgatók elkötelezett Európa-párti beállítódása jórészt nélkülöz egy közös kulturális talapzatra támaszkodó, poszt-materiális jellegű európai összetartozás-tudatot, s sokkal inkább valamiféle racionálisan mérlegelt, kölcsönös érdekérvényesítésből táplálkozik. Persze nem szabad szemelőt következtetéseket levonni e két változóból, de talán nem túlzás azt állítani, a PTE-s diákok meglehetősen idealizálatlan formában, elsősorban gazdasági célokat szolgáló politikai entitásként értelmezik az EU-t (amely percepció – mint fentebb láttuk – jellemző a magyar lakosságra és azon belül az ifjúságra is).

E kérdéspárhoz szorosan kapcsolódik a következő mutató, amely azt próbálta kideríteni, mit gondolnak a válaszadók arról, Magyarország érdekeire kellő figyelemmel van-e az EU (*Mennyire értesz egyet a következő állítással? Magyarország érdekeit kellőképpen figyelembe veszi az Európai Unió.*) (5. táblázat).

5. táblázat: A PTE hallgatóinak megítélése arról, az EU elegendő figyelemmel van-e a magyar érdekekre

	Egyáltalán nem értek egyet	Nem értek egyet	Egyet is értek, meg nem is	Egyetérttek	Teljesen egyetérttek
Magyarország érdekeit kellőképpen figyelembe veszi az Európai Unió.	2,8%	26,5%	44,6%	22,5%	3,6%

Forrás: szerzői szerkesztés saját adatok alapján

A 5. táblázat adatain az látszik, hogy a hallgatók körülbelül ugyanakkora hányada ért egyet az állítással, mint ahányan nem, miközben jelentős, 44% feletti a bizonytalanok aránya. Erősen megosztott tehát a diákok véleménye arról, hogy a magyar érdekekre kellő odafigyeléssel van-e az EU. A magyar kormány EU-s szervekkel folytatott heves politikai csatározásai, illetve a kormányzati kommunikáció EU-kritikus narratívája miatt talán nem meglepő, hogy e kérdésben polarizálódott a hallgatók álláspontja (egyébiránt ez is illeszkedik – lásd a bevezetőt – a magyar lakosság jellemzően Európa-párti, de mégis EU-kritikus attitűdjéhez).

A következő vizsgálati szempont azt próbálta feltárni, mit gondolnak a hallgatók arról, milyen politikai szintre kellene – a jelenlegi struktúrákhoz képest – több jog- és hatáskört telepíteni. Az EU egy többszintű – szupranacionális, nemzeti és különféle szubnacionális kormányzati szinteket felölelő – politikai entitás (Horváth, 2012). E jellege inherensen következik az integrációs konstellációból, ugyanakkor az egymással rivalizáló ideológiák és politikai, gazdasági, civil társadalmi érdekek, a maguk Európa-finalitása (pl.: szuperállam, föderáció, konföderáció, laza multilaterális intézményi együttműködés nemzetállamok között, regionalizálódás, lokalizáció stb.) szerint, folyamatosan törekednek arra, hogy e többszintű struktúrán belül máshova összpontosítsák a jog- és hatásköri kompetenciák javát (Jones et al., 2012). A hatalomtelepítésről való vélekedés okvetlenül összefügg azzal, hogy valaki több vagy kevesebb Európát látna szívesen, azaz az integráció előrehaladását vagy éppen ellenkezőleg, annak lassítását szeretné (e dimenziót fentebb már tárgyaltuk). Ám ez a kapcsolat nem szükségszerűen egyirányú, tehát a mélyebb integrációnak nem az egyetlen útja a szupranacionális szintű hatalomgyakorlás kiterjesztése. Felmérésünkben három kérdéssel igyekeztünk megragadni, vajon a hallgatók miként vélekednek arról, *kié legyen a hatalom az EU-n belül?* A kérdések pontos szövegezése a következőképpen hangzott: *Mennyire értesz egyet az alábbi állításokkal? (1) Több döntési jog- és hatáskört kellene adni az EU-s intézményeknek. (2) Több döntési jog- és hatáskört kellene adni a nemzeti kormányoknak az EU-n belül. (3) Több döntési jog- és hatáskört kellene adni a helyi önkormányzatoknak az EU-n belül.* A megkérdezettek számára ez esetben is a már ismert öt válaszlehetőség kínálkozott: a) egyáltalán nem értek egyet; b) nem értek egyet; c) egyet is értek, meg nem is; d) egyetérték; e) teljesen egyetérték. A válaszok megoszlását a 6. táblázat mutatja.

6. táblázat: A PTE hallgatóinak vélekedései arról, milyen politikai szintre lenne indokolt több jog- és hatáskört telepíteni az EU-n belül

	Egyáltalán nem értek egyet	Nem értek egyet	Egyet is értek, meg nem is	Egyetérték	Teljesen egyetérték
1. Több döntési jog- és hatáskört kellene adni az EU-s intézményeknek.	2,8%	14,9%	45,0%	34,1%	3,2%
2. Több döntési jog- és hatáskört kellene adni a nemzeti kormányoknak az EU-n belül.	0,4%	17,7%	34,9%	42,6%	4,4%
3. Több döntési jog- és hatáskört kellene adni a helyi önkormányzatoknak az EU-n belül.	2,0%	11,6%	35,7%	47,0%	3,6%

Forrás: szerzői szerkesztés saját adatok alapján

A 6. táblázat adatai meglehetősen kusza képet mutatnak arról, hogy a PTE-s hallgatók miként képzelik el a kormányzati szintek közötti hatalommegosztást az EU-n belül. Egyfelől inkohereciára utal, hogy mindhárom kérdés esetében az egyetértek és teljesen egyetértek válaszok aránya magasabb, mint a nem értek egyet és egyáltalán nem értek egyet válaszoké. Ez azért inkohereciós, mert eszerint sok megkérdezett több kormányzati szinten is szívesen venné, ha a döntési jog- és hatásköröket kiterjesztenék. Nincs tehát igazi preferenciájuk. Elviekben persze nem feltétlenül kell a hatalmi autonómiát és szuverenitást nulla végösszegű játszmaként felfogni, ahol valamelyik szint jog- és hatáskörbővülése okvetlenül a másik szint(ek) kompetenciavesztését jelenti, ám a gyakorlatban azért rendszerint ez mégis így van. Ezért talán érdemes kicsit utánajárni annak, hogyan alakultak a megkérdezettek válaszkombinációi.

Először is megnéztük, a teljes mintához képest hányan mondták mindhárom állítás esetében azt, hogy nem tudnak azokkal egyetérteni. Mindösszesen két ilyen válaszadó volt. Tehát a fennálló többszintű kormányzati struktúrában belül a hallgatók 99%-a szívesen látna valamiféle átrendeződést. 5,6%-a a válaszadóknak mindhárom állítás kapcsán bizonytalan volt, vagyis az állításokkal részint egyetértett, részint nem. Azaz 90% mondott véleményt arról, miféle jog- és hatásköri változást kíván. Ám 10,4%-a a mintának mindhárom állítással egyetértett, tehát minden szinten bővítené a döntési kompetenciákat, ami inkohereciós álláspont. Így igazából a minta körülbelül 80%-a fejezte ki világosan hatalomújraelosztási preferenciáját a szupranacionális, nemzeti és szubnacionális szintek között. Mint az a 6. táblázat adataiból leolvasható, körülbelül a válaszadók egyharmada bővítené az uniós szint jog- és hatásköreit. E válaszadói csoporton belül azonban csak 7,5% mondott nemet a másik két állításra. Így a mintán belül viszonylag kevesen kívánják kizárólag az EU-s kompetenciák kiterjesztését. Ugyanezen csoporton belül 18,3% csak a nemzeti kormányzat esetében utasítja el a jog- és hatáskörök lehetséges bővítését. Azaz a teljes minta körülbelül 8-9%-a kívánja a szupranacionális szint erősödését a nemzeti kormányokkal szemben. Ez nem jelentős szám. Mindeközben azon válaszadói csoport esetében, akik bővítené a nemzeti és/vagy helyi önkormányzati kompetenciákat van egy erős 20%, akik viszont csökkentenék az uniós döntési jog- és hatásköröket. Nem sikerült tehát pontos képet kapni a hallgatók többszintű kormányzással kapcsolatos, szintek közötti hatalommegosztási elképzeléseiről, de mintha úgy tünne, a diákok inkább a kompetenciák decentralizálása mellett vannak.

A hallgatók Európához való viszonyulását néhány meghatározó szakpolitikai terület vonatkozásában is felmértük. Elsősorban az érdekelt minket, támogatnák-e az integrációs folyamat mélyülését olyan, feszült érdekellentéteket kiváltó szakpolitikák terén, amelyek stratégiai tervezése, szabályozása, valamint kormányzati végrehajtása jelenleg inkább nemzeti hatáskörben történik. A kül- és biztonságpolitikával, a klíma- és energiapolitikával, valamint a bevándorlás- és menekültpolitikával kapcsolatban kérdeztük a hallgatókat. *Mennyire értesz egyet az alábbi állításokkal? (1) Az EU-nak szüksége van egységes kül- és biztonságpolitikára. (2) Az EU-nak szüksége van egységes klíma- és energiapolitikára. (3) Az EU-nak szüksége van egységes bevándorlás- és menekültpolitikára.* A megkérdezettek számára ez esetben is a már fent ismertetett öt válaszlehetőséget biztosítottuk (7. táblázat).

7. táblázat: A PTE hallgatóinak percepciói bizonyos szakpolitikák integrációjáról

	Egyáltalán nem értek egyet	Nem értek egyet	Egyet is értek, meg nem is	Egyetérttek	Teljesen egyetérttek
5. Az EU-nak szüksége van egységes kül- és biztonságpolitikára.	0%	4,8%	8,8%	56,6%	29,7%
6. Az EU-nak szüksége van egységes klíma- és energiapolitikára.	0,8%	1,2%	7,2%	45,8%	44,6%
7. Az EU-nak szüksége van egységes bevándorlás- és menekültpolitikára.	4,4%	12,9%	25,7%	39,8%	17,3%

Forrás: szerzői szerkesztés saját adatok alapján

A 7. táblázatban közölt adatok szerint a PTE-s diákok mindhárom szakpolitika terén határozott integrációpártiak. Kimagasló, 90% feletti azok aránya a mintában, akik egyetértenek azzal az állítással, hogy az EU-nak szüksége van egységes klíma- és energiapolitikára. E kérdés esetében mindössze 2% mondta azt, hogy ez helytelen lépés lenne. Szintén nagyon magas, 87% feletti azok aránya a mintában, akik a kül- és biztonságpolitika területén egységes uniós irányítást szeretnének látni. E szakpolitika esetében is 5% alatti az integrációt ellenzők hányada. A bevándorlás- és menekültpolitika kapcsán már megosztottabbak a hallgatói vélemények. Bár e szakpolitika esetében is az egyértelmű többség integrációpárti, de ez már csak a minta 57%-a. A megkérdezettek egynegyede bizonytalan annak kapcsán, hogy a bevándorlás- és menekültpolitika vonatkozásában jó lenne-e egységes uniós struktúra, míg 17% ellenzi azt. Talán nem véletlen, hogy az EU–Magyarország relációban évek óta komoly konfliktusnak számító bevándorlás- és menekültkérdés esetében a legkevésbé integrációpártiak a hallgatók.

Mielőtt továbblépnénk, két szempontot mindenképpen érdemes megemlíteni. Egyrészt fontos utánajárni annak, milyenek a válaszadói trendek, ha a három szakpolitikai tárgyú állítást együttesen kezeljük. Mindhárom állításra egyetlen megkérdezett sem mondott nemet (nem értek egyet, egyáltalán nem értek egyet válaszok összevonva). Nincs tehát olyan diák a mintában, aki mindhárom szakpolitika integrációját elutasítaná. Ellenben a megkérdezettek fele mindhárom állítással egyetértett (egyetérttek + teljesen egyetérttek válaszok). Ez kifejezetten magas szám. Összesen a minta 85,9%-a értett egyet legalább két szakpolitika integrációjával.

Másrészt megkerülhetetlenül adódik a dilemma, ha a fentebb tárgyalt, jog- és hatáskörök telepítésére vonatkozó kérdések esetében nem rajzolódott ki egyértelmű hallgatói elkötelezettség amellet, hogy az uniós intézmények hatalmát indokolt lenne kiterjeszteni, akkor mivel magyarázható az, hogy meglehetősen konfliktusos szakpolitikák esetében világosan integrációpártiak a diákok? Noha erre megnyugtató választ nem adhatunk, érdemes idézni, hogy Bíró-Nagy és szerzőtársai 2012-es felmérésükben szintén azt az eredményt kapták, hogy a bevándorlás- és menekültpolitika, a bűnüldözés, a kül- és biztonságpolitika, a környezetvédelem és az energiapolitika terén különösen fontosnak tartaná a magyar lakosság a brüsszeli szervekkel való összehangolt, szuverenitás-megosztásos együttműködést (a válaszadók 60–75%-a nem tartotta indokoltnak, hogy e szakpolitikák kizárólag a magyar kormány hatáskörében összpontosuljanak). 2012 óta persze eltelt tíz év, s ezen időszak során előbb bevándorlási, majd manapság, a koronavírus-járvány és az orosz-ukrán háború következtében már kül-, biztonság- és energiapolitikai kérdésekben

is feszültté vált Magyarország és az EU viszonya (mi ebből még csak a bevándorlás körül folyó politikai konfliktus hatását mérhettük).

Kérdőívünk utolsó részében a koronavírus-járvány kontextusában vizsgáltuk a diákok percepcióit az EU-ról és annak intézkedéseiről. Mivel ez egy friss téma, így viszonylag kevés előzményre támaszkodhattunk kérdéseink megfogalmazásakor. Ezúttal is általános, mindenki számára könnyen megragadható aspektusokra igyekeztünk koncentrálni. Főként az érdekelt minket, vajon a hallgatók miként látják az EU reakciókészségét a járvány okozta válságban, hogyan ítélik meg az EU közreműködését a hazai járványkezelésben, illetve hatott-e a járványidőszak alatt egyre feszültebbé váló EU kontra magyar kormány viszonyrendszer az Európa-percepcióikra. E témablokkban öt állítást fogalmaztunk meg. Ezek a következők voltak: (1) *A járványt és válságkövetkezményeit csak közös EU-s stratégia szerint lehet leküzdeni.* (2) *A járványt és válságkövetkezményeit csak önálló tagállami stratégiák szerint lehet leküzdeni.* (3) *Az EU túlságosan bürokratikus ahhoz, hogy gyors válaszokat adjon a járvány okozta kihívásokra.* (4) *Az EU jelentős pénzügyi támogatást nyújt a tagállamoknak a gazdasági válság leküzdéséhez.* (5) *Az EU jelentős egészségügyi támogatást nyújt a tagállamoknak a járvány megfékezéséhez.* A megkérdezettek számára ez esetben is a már fent bemutatott öt válaszlehetőséget biztosítottuk. Eredményeinket a 8. táblázat közli.

8. táblázat: A PTE hallgatóinak percepciói az EU intézkedéseiről a koronavírus-járvány idején

	Egyáltalán nem értek egyet	Nem értek egyet	Egyet is értek, meg nem is	Egyetérttek	Teljesen egyetérttek
1. A járványt és válságkövetkezményeit csak közös EU-s stratégia szerint lehet leküzdeni.	2,4%	14,5%	32,1%	39,4%	11,6%
2. A járványt és válságkövetkezményeit csak önálló tagállami stratégiák szerint lehet leküzdeni.	8,8%	43,0%	31,3%	15,3%	1,6%
3. Az EU túlságosan bürokratikus ahhoz, hogy gyors válaszokat adjon a járvány okozta kihívásokra.	0,8%	17,3%	41,0%	30,5%	10,0%
4. Az EU jelentős pénzügyi támogatást nyújt a tagállamoknak a gazdasági válság leküzdéséhez.	1,2%	12,0%	44,2%	36,9%	3,2%
5. Az EU jelentős egészségügyi támogatást nyújt a tagállamoknak a járvány megfékezéséhez.	2,0%	12,9%	45,8%	36,5%	2,4%

Forrás: szerzői szerkesztés saját adatok alapján

A 8. táblázat adatai alapján, az első két összetartozó kérdés esetében világosan kirajzolódik az, hogy a PTE-s diákok szerint a járványt és annak válságkövetkezményeit csakis közös, uniós szintű stratégia és akcióterv szerint lehet leküzdeni. A megkérdezettek több mint 50%-a értett egyet ezen állítással, miközben – párhuzamosan – szintén több mint 50% tartotta helytelennek az egyedi, önálló utas tagállami megoldáskeresések politikáját. Meg kell jegyezni azonban, hogy mindkét kérdés esetében meglehetősen magas, 30% körüli a bizonytalanok aránya. Érdekes módon, a hallgatók percepciója ugyanakkor nagyon kedvezőtlen arról, hogy az EU, a maga intézményrendszerével, képes-e gyors választ adni

egy ilyen komplex válsághívásra, mint a koronavírus-járvány. 40% egyetértett azzal az állítással, hogy az EU túlságosan bürokratikus és lassú ehhez, miközben további 40% részben azonosulni tudott e megállapítás tartalmával. Annak kapcsán, hogy az EU érdemi pénzügyi segítséggel támogatja a tagállamokat a járvány miatti gazdasági válság leküzdésében, illetve jelentős egészségügyi hozzájárulással ösztönzi a járvány megfékezését 40-40% nyilatkozott egyetértően. A 8. táblázat adatai szerint ez nem abszolút többség, sőt még csak nem is sima többség, merthogy mindkét állítás esetében 45% körüli a bizonytalanok aránya. Ugyanakkor a cáfolók 13–15%-os hányadát messze felülmúlják azok, akik az EU érdemi segítségét vélik felfedezni a járványkezelésben. A hallgatók tehát úgy látják, a koronavírus-járvány uniós szintű, közös problémaként öltött testet, s EU-s támogatással sikerült visszaszorítani.

Összegzés

Tanulmányunkban a PTE-s hallgatók Európához fűződő viszonyulását vizsgáltuk, saját kérdőíves adatok alapján, a legegyszerűbb leírói módszerekkel bemutatva alaperedményeinket. Nem kívánunk egyelőre átfogóbb következtetéseket levonni, mivel a kutatás még zajlik, a bonyolultabb statisztikai eljárások hátravannak, amelyek keretében azt igyekszünk majd feltárni, hogy a diákok érték- és normaválasztásai, valamint másokba vetett bizalma (a kérdőívünk további blokkjai) mennyiben hozhatók összefüggésbe az Európához fűződő viszonyulással, annak különböző dimenzióival. Amit a leírói adatelemzés alapján látunk, s érdemes még egyszer összefoglalni, azok a következők: (1) a diákok erős kötődést éreznek Európához (erősebbet, mint Magyarországhoz) és büszkék ezen azonosságtudatukra; (2) támogatják az európai integrációs folyamat további előrehaladását, nem szavaznának az EU-ból való kilépésre; (3) az uniós intézményekben inkább megbíznak, mint a hazaiakban, s szorgalmaznák bizonyos szakpolitikák (kül- és biztonságpolitika, bevándorlás- és menekültpolitika, klíma- és energiapolitika) EU-s integrációját; (4) bizonytalanok annak kapcsán, a többszintű kormányzati struktúrán belül hova kellene elsősorban jog- és hatásköri kompetenciákat telepíteni; (5) a koronavírus-járvány leküzdését EU-s összefogásként képzelik el, s úgy vélik, az EU jelentős támogatást nyújt a tagállamoknak e cél megvalósítása végett.

Köszönetnyilvánítás

Jelen írás az NKFIH által támogatott „Magyar fiatalok percepciói Európáról és európaiságról” című kutatás része (az FK134893 számú projekt a Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alapból biztosított támogatással, az FK20 pályázati program finanszírozásában valósult meg).

Irodalomjegyzék

- Bíró-Nagy, A., & Laki, G. (2019). *15 év után – Az Európai Unió és a magyar társadalom*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Bíró-Nagy, A., & Szabó, A. (2021). *Magyar fiatalok 2021. Elégedetlenség, polarizáció, EU-pártiság*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bíró-Nagy, A., & Szászi, Á. (2022). Az Európai Unió közpolitikai hatásának percepciói: A magyarok tudása és preferenciái az EU befolyásáról. *Politikatudományi Szemle*, 31(2), 1-69. doi: 10.30718/POL-TUD.HU.2022.2.31
- Bíró-Nagy, A., Boros, T., & Varga Á. (2012). *Euroszepticismus Magyarországon*. Friedrich Ebert Stiftung.

- Bíró-Nagy, A., Kadlót, T., & Köves, Á. (2016). *A magyar közvélemény és az Európai Unió*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Bíró-Nagy, A., Szászi, Á., & Varga A. (2022). *Mennyi Európát szeretnénk? EU-pártiság és euroszkepticizmus Magyarországon*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Boda, Zs., & Medve-Bálint, G. (2012). Intézményi bizalom a régi és az új demokráciákban. *Politikatudományi Szemle*, 21(2), 27-54. <http://real.mtak.hu/111432/>
- Boehnke, K., Fülöp, M., Hadjar, A., Pichler, F., & Kuhn, T. (2012). *European Identity: Identification with Europe in a Time of Crisis and Rapprochement. Proposal for a New Module to be included in European Social Survey*. ESS.
- Cram, L. (2012). Does the EU need a Navel? Implicit and Explicit Identification with the European Union. *Journal of Common Market Studies*, 50(1), 71-86. doi: 10.1111/j.1468-5965.2011.02207.x
- Csepeli, Gy. (2019). A vén Európa ifjúsága. *Educatio*, 28(1), 34-41. <http://real.mtak.hu/102505/>
- European Social Survey (2020). European Social Survey magyar nyelvű kérdőív. https://stessrepublic.blob.core.windows.net/data/round9/fieldwork/hungary/ESS9_questionnaires_HU.pdf
- European Values Study (2017). Questionnaire, CAPI, Hungary (magyar nyelvű kérdőív). <https://european-valuesstudy.eu/methodology-data-documentation/survey-2017/full-release-evs2017/participating-countries-and-country-information-survey-2017/>
- Fligstein, N., Polyakova, A., & Sandholtz, W. (2012). European Integration, Nationalism and European Identity. *Journal of Common Market Studies*, 50(1), 106-122. doi: 10.1111/j.1468-5965.2011.02230.x
- Göncz, B. (2010). *Az európai Unió megítélése Magyarországon*. PhD doktori dolgozat. Corvinus. http://phd.lib.uni-corvinus.hu/542/1/goncz_borbala.pdf
- Hardin, R. (1998). Trust in Government. In Levi, M., & Braithwaite, V. (Eds.), *Trust and Governance* (pp. 9-27). Russell Sage Foundation.
- Hobolt, S., & Tilley, J. (2014). *Blaming Europe? Responsibility without Accountability in the European Union*. Oxford University Press.
- Horváth, Z. (2012). *Handbook on the European Union*. Orac.
- Jacquier, K. (2012). *Public Support for European Integration: A Comparative Analysis*. HAL Open Science Working paper no. halshs-00768907 <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00768907/document>
- Jones, E., Menon, A., & Weatherill, S. (Eds.).(2012). *The Oxford Handbook of the European Union*. Oxford University Press.
- Lengyel, G., & Göncz, B. (2009). Elites' Pragmatic and Symbolic Views about European Integration. *Europe-Asia Studies*, 61(6), 1059–1077. doi: 10.1080/09668130903063674
- Lengyel, G., & Göncz, B. (2010). A magyar EU-tagság a közvéleményben. In Kolosi, T., & Tóth, I. Gy. (szerk.), *Társadalmi riport 2010* (pp. 527-548). Társaság.
- Offe, C. (1999). How Can We Trust Our Fellow Citizens? In Warren, M. E. (Ed.), *Democracy and Trust* (pp. 42-87). Cambridge University Press.
- Pörzse, K. (2004). Közvélemény az EU-tagságról a csatlakozást megelőző években. *JEL-KÉP*, 25(4), 3-12.
- Risse, T. (2010). *A Community of Europeans? Transnational Identities and Public Spheres*. Cornell University Press.
- Sztompka, P. (1999). *Trust: A Sociological Theory*. Cambridge University Press.
- Tardos, R. (2004). Tudás (és nem tudás) az EU-ról: ismeretek, tapasztalatok, külső beágyazottság. *JEL-KÉP*, 25(4), 13-32.
- Vásárhelyi, M. (2004). Magyarország Európa szívében. Aggodalmak és remények, szorongások és várakozások. *JEL-KÉP*, 25(4), 33-52.
- Youth Survey 2021 (2021). Eurobarometer – European Youth in 2021. Full report. <https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/hu/be-heard/eurobarometer/youth-in-europe-2021>

Koltai Zoltán

*EGY SIKERES KÉPZÉS HÁTTERE – FALU- ÉS TANYAGONDNOKI
KÉPZÉS A PTE KULTÚRATUDOMÁNYI, PEDAGÓGUSKÉPZŐ ÉS
VIDÉKFEJLESZTÉSI KARÁN*

Absztrakt

Városi lakosként, vagy egyszerűen csak népesebb településen élő emberként ritkán szembesülünk azzal, hogy lakóhelyünkön hiányt szenvednénk a mindennapi szükségleteinkhez szorosan hozzátartozó javakból. Természetesnek vesszük az élelmiszerboltok széles választékát, elérhető a patika, helyben rendel az orvos, működnek a hivatalok. Biztosított számunkra a kulturális és szabadidős intézmények gazdag kínálata, a gyermekek számára rendelkezésre áll az óvoda és az iskola. Ezzel egyidőben a kistelepüléseken élők számára gyakran elérhetetlenek ezek a társadalmi alapfunkciók. Különösen problematikus mindez azokban az elöregedő, szociális gondokkal is küzdő kisközösségekben, ahol a saját gépjármű hiánya, a megritkult tömegközlekedési kapcsolatok szinte lehetetlenné teszik a teljes értékű életet. Számukra a falugondnok jelentheti az elszigeteltség csökkentésének egyedüli esélyét. A Baranya Megyei Önkormányzat megbízása alapján a Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karán valósult meg 2022. április és augusztus között a Baranya megyei falugondnokok Falu- és tanyagondnoki képzése. A tanulmány az egyetem életében újszerű képzési program tapasztalatait mutatja be, melyhez kapcsolódási pontot biztosít a magyarországi települések versenyképességét elemző országos, rétegzett kérdőíves kutatásunk.

Kulcsszavak: *falugondnoki szolgálat; község; felnőttképzés*

Bevezetés

A kistelepüléseken élők számára gyakran elérhetetlenek a társadalmi alapfunkciók, ami különösen problematikus az elöregedő, szociális gondokkal is küzdő kisközösségekben. Számukra a falugondnok jelenti az egyedüli esélyt az elszigeteltség csökkentésére és a teljes értékű életre. A Baranya Megyei Önkormányzat megbízása alapján a Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karán valósult meg 2022. április és augusztus között a Baranya megyei falugondnokok Falu- és tanyagondnoki képzése. Az elméleti és gyakorlati elemeket egyaránt tartalmazó program végén 35 falugondnok tett sikeres záróvizsgát, többségében kiválóan megfelelt minősítéssel. Jelen tanulmány a hazai települések versenyképességét elemző kérdőíves kutatásunk községekkel kapcsolatos legfontosabb megállapításainak összefoglalása mellett feltárja a falugondnoki szolgálat megalakulásának mögöttes körülményeit, a képzési program főbb tartalmi elemeit és az együttműködés során szerzett tapasztalatainkat.

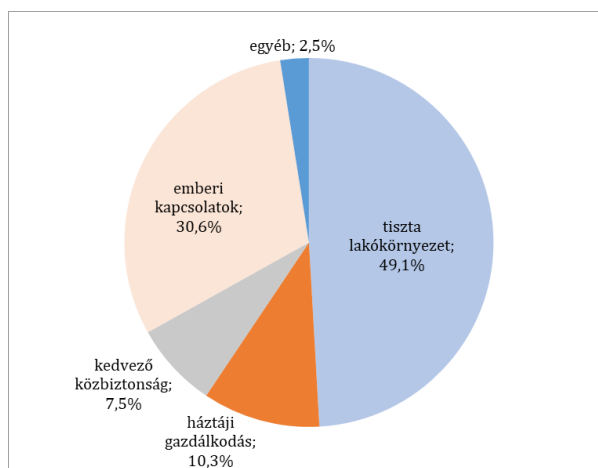
Hogyan látjuk a kistelepüléseket? — A községek lakossági és vállalati megítélése

„A magyarországi települések versenyképességének lakossági és vállalati megítélése” című kutatás keretében a Pécsi Tudományegyetemen hallgatói közreműködéssel valósítottuk meg azt a két kérdőíves adatfelvételt, melynek során többek között arra voltunk kíváncsiak, hogy a magyar lakosság hogyan vélekedik a községek által biztosított mindennapi életkörülményekről, illetve a vállalkozások milyen működési előnyöket és hátrányokat párosítanak ezzel a településszinttel. Az országos, rétegzett adatfelvétel mindkét minta esetében 1000 fő megkérdezésén alapult. A magánszemélyeket 2012-2013-ban, a vállalkozásokat 2016-2017-ben kérdeztük meg. A lakossági kutatás során figyelembe vett négy szempont a magyarországi népesség régiók szerinti megoszlása, a lakosság nemek, korcsoportok és iskolai végzettség szerinti tagozódása volt. A rétegzett vállalati megkérés a magyarországi vállalkozások régiók, vállalati méret és szektorok szerinti megoszlását vette alapul. A személyes lekérdezéseknek köszönhetően a kitöltött kérdőívek szinte kivétel nélkül alkalmasak voltak a kiértékelésre.

A magánszemélyek esetében azt feltételeztük, hogy akik előnyösnek gondolják ezt a legkisebb lélekszámú településszintet, azt elsődlegesen a pozitív emberi kapcsolatoknak és a tiszta, nyugodt lakókörnyezetnek tudják be, az elutasítás legfőbb okai között pedig a hiányos ellátottság, a nem megfelelő foglalkozási körülmények és a kedvezőtlen demográfiai folyamatok fordulhatnak elő nagyobb arányban (Koltai, 2014).

A községi előnyök kapcsán beigazolódott hipotézisünk, mivel a válaszok közel fele (49,1%) az egészséges, tiszta és természetközeli lakókörnyezethez kapcsolódott. Szintén sokan említették a pozitív emberi kapcsolatokat, az összetartást, kölcsönös figyelmet és segítőkészséget (30,6%), a harmadik leggyakrabban említett előny pedig a háztáji gazdálkodás, kertészkedés és az ezzel kapcsolatos önellátás lehetősége volt (10,3%). A jobb közbiztonságot a válaszadók 7,5%-a említette, az egyéb kategória (2,5%) mögött pedig az alacsonyabb ingatlanárak és a településen belüli kisebb távolságok húzódtak meg (1. ábra).

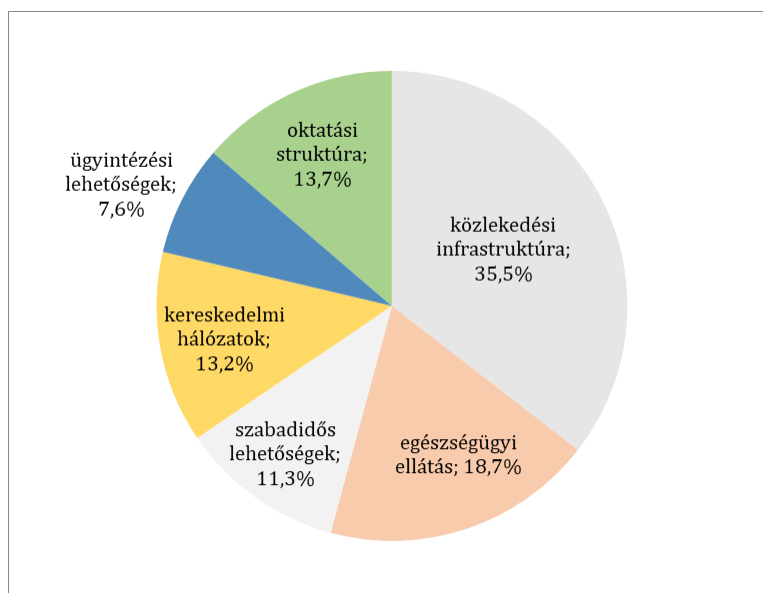
1. sz. ábra: A községi előnyök megoszlása a magyar lakosság megkérdezése alapján, 2012-2013 (N=1000)



Forrás: Koltai, 2014, p.151.

Ezzel szemben a legtöbb kritika a hiányos szolgáltatások és ellátottság kapcsán érte a községeket, a válaszok kétharmada (67,7%) említette ezt hátrányként. Közel minden negyedik válaszban (23,7%) megjelentek a foglalkoztatással kapcsolatos problémák, a munkalehetőségek hiánya és az alacsony jövedelmek. Az egyéb kategórián (8,6%) belül az elnéptelenedés, elöregedés, hátrányos etnikai összetétel szerepelt, de előfordult a túlzott ismertségből, hiányos közbiztonságból és az elszigeteltségből eredő problémák megemlítése is. A szolgáltatások csoportját részletes vizsgálat alá vetve, a legtöbb kritika a közlekedési infrastruktúrával volt kapcsolatos (35,5%), de sokan említették a korlátozott egészségügyi szolgáltatásokat (18,7%) és a hiányos oktatási rendszert az óvodától a középiskolai továbbtanulásig (13,7%). Valamivel kevesebb kritika érte a kereskedelem fejlettségét és az áruválasztékot (13,2%), a gyakran korlátozott, körülményes ügyintézési lehetőségeket (7,6%), viszont ennél többen tartották problémának (11,3%) a hiányos szórakozási és szabadidős lehetőségeket (lásd 2. ábra).

2 .sz. ábra: Az ellátási-szolgáltatási viszonyok mint községi hátrány mögöttes okai a magyar lakosság megkérdezése alapján, 2012-2013 (N=1000)



Forrás: Koltai, 2014, p.152.

A vállalkozásokat szintén megkérdeztük arról, szerintük melyek a különböző méretű településtípusok legfőbb telephelyi előnyei és hátrányai. (Vállalati méret szerint a mikro- és kisvállalatok 96% feletti arányban szerepeltek mintánkban, szektorok szerint a terciér ágazat képviselői közel 80%-os, az agrárvállalkozások 3,5%-os előfordulással képezték le a vállalati populációt.)

A községek esetében a kedvezőbb működési költségeket és jobb életminőségű lakókörnyezetet feltételeztük, amit kiegészít a helyi önkormányzat aktivitása, támogató hozzáállása, viszont egyértelmű negatívumként vártuk a szűkös felvevőpiacot, a hiányos háttér-feltételeket (közintézményi és üzleti szolgáltatásokat), valamint a helyben elérhető munkaerő mennyiségi és minőségi korlátait (Koltai, 2022).

Beigazolódott hipotézisünk, a válaszadók több, mint harmada (35,8%) a kiszámítható, személyes kapcsolatokon alapuló felvevőpiacot emelte ki pozitívumként (3. ábra), de

szintén sokan említették a kedvező működési költségeket (27%). A minőségi, élhető lakókörnyezet (20,5%) és az alacsonyabb bérekkel, lojális dolgozókkal jellemezhető munkaerő-piac (10,7%) szintén a gyakran előforduló magyarázatok körébe került. Végül a helyi önkormányzat vállalkozásbarát településpolitikáját, a személyre szóló ügyintézés a vállalatok 6%-a említette előnyként.

3. sz. ábra: A községi előnyök megoszlása a magyar vállalkozások megkérdezése alapján, 2016-2017 (N=1000)

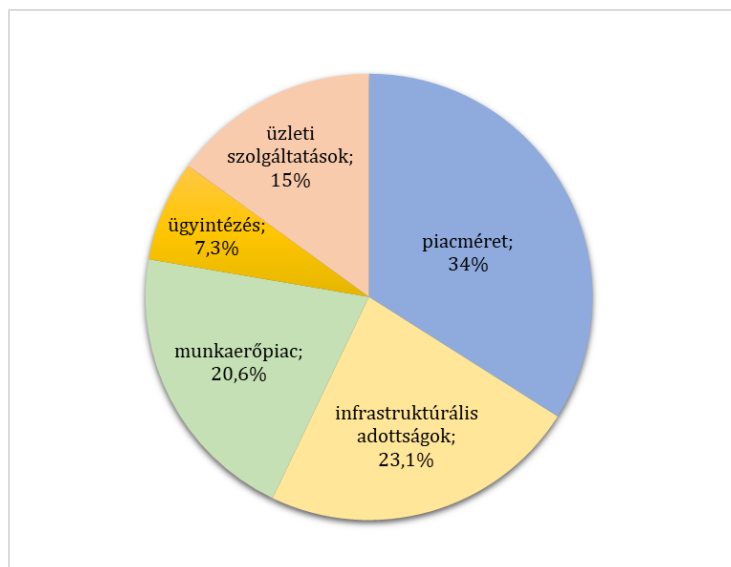


Forrás: Koltai, 2022, p.27.

A legtöbb kritika a felvevőpiac szűk mérete, a gyenge vásárlóerő miatt érte a községeket. A válaszok bő harmadában (34%) talákoztunk ezzel a megállapítással (4. ábra). A sorrendben következő leggyakoribb hiányosság a fejletlen, hiányos közlekedési infrastruktúra (23,1%), valamint a szakemberhiány és az alulképzettség lett (20,6%). Az alacsony színvonalú és gyakran hiányos üzleti szolgáltatásokat a vállalatok 15%-a nevesítette, a körülményes ügyintézési lehetőségeket, korlátozottan elérhető közintézményeket valamivel kevesebben (7,3%) említették problémának.

A községek szintjén a felvevőpiac, a munkaerőpiac és a közintézmények kapcsán egyaránt jól megfigyelhető a kettősség. Kiszámítható, ugyanakkor szűk felvevőpiac, olcsóbb, de többnyire szakképzetlen munkaerőpiac, személyre szabott, mégis hiányos ügyintézési lehetőségek jellemzik a községeket. Mindhárom esetben megfigyelhető a negatív vélemények dominanciája.

4. sz. ábra: A községi hátrányok megoszlása a magyar vállalkozások megkérdezése alapján, 2016-2017 (N=1000)



Forrás: Koltai, 2022, p.28.

A falugondnokság gyökerei — Kik a falugondnokok?

Kemény Bertalan szerint a vidékfejlesztéshez „nemcsak népességmegtartó képességre, hanem képességmegtartó népességre is szükség van.” (Kis, 2019, p. 15) A falugondnokság alap gondolata, később a szolgálatok elterjedése Kemény Bertalan mezőgazdasági mérnök, regionális tervező nevével kapcsolódik egybe, aki még 1982-ben kapta azt a feladatot, hogy készítsen Somogy megye külterületi lakott helyei és aprófalvai számára fejlesztési javaslatot (Faludi, 2013). Az érvényben lévő Országos Településhálózat-fejlesztési Koncepció szellemében ezek a szerepkör nélküli, mindenféle fejlesztési lehetőségtől elzárt települések valójában a humánus megszüntetésre lettek kijelölve, Kemény viszont más megoldást keresett. Hitvallása okán, miszerint minden településnek, emberi közösségnek joga van az élethez és saját jövője alakításához, a folyamat megfordítását tűzte ki célul (Faludi, 2004). Többek között a kistermelés területi kiterjesztését javasolta főállású mezőgazdasági kistermelők számára optimális környezet biztosításával, szorgalmazta a lokális autonómia megerősítését, ezzel is támogatva a helyi társadalom belső kapcsolatrendszerének felélesztését és a lokálpatriotizmust. Végül a kistelepülések üzemeltetésére egy falugondnoknak vagy falugondnokságnak nevezett személyt, kiscsoportot nevesített. Néhány évvel később, 1990-ben a Csereháti Településszövetség aktív közreműködésével, kísérleti jelleggel indult el a szolgálat az ország leghátrányosabb helyzetű Borsod-Abaúj-Zemplén megyei aprófalvaiban. A következő évben aztán már a Népjóléti Minisztérium támogatásával (15 település gépjárműbeszerzését lehetővé téve) kezdhették meg működésüket Baranyában és Somogyban a falugondnokságok, amit a '90-es években újabb csatlakozó megyék kistelepülései követtek. A kezdetben 500, később 600, jelenleg 1000 fő alatti településeken működtethető szolgálat 2020 szeptemberében 1650 falu- és tanya-gondnok közreműködésével zajlott. (Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság, n.d.) Az ő munkájukat segíti az országban működő 11 térségi falugondnoki egyesület, melyek nem

csak összefogják a szolgálatban érintett falu- és tanyagondnokokat, fenntartókat, szakembereket, civileket, önkéntes segítőket, de amellet, hogy érdekképviselőt is ellátnak, szakmai tanácsadással, információnyújtással, programok szervezésével és kapcsolattéptéssel támogatják, fejlesztik a szolgálatok működését (Csörsz né Zelenák & Sümeginé Ország, 2022).

Bár a feladatkör 1990 augusztusában indult, a törvényi szabályozás csak a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 1996. évi módosításában jelent meg: „A falugondnoki, illetve tanyagondnoki szolgáltatás célja az aprófalvak és a külterületi vagy egyéb belterületi, valamint a tanyasi lakott helyek intézményhiányából eredő hátrányainak enyhítése, az alapvető szükségletek kielégítését segítő szolgáltatásokhoz, közszolgáltatáshoz, valamint egyes alapszolgáltatásokhoz való hozzájutás biztosítása, továbbá az egyéni, közösségi szintű szükségletek teljesítésének segítése.” (1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról 60. § 1)

Az 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet értelmében a falugondnoki szolgáltatás számára meghatározott közvetlen, személyes szolgáltatások közül alapfeladatnak az alábbiak minősülnek:

- a) a közreműködés az étkeztetésben, a házi segítségnyújtásban, a közösségi és szociális információk szolgáltatásában;
- b) az egészségügyi ellátáshoz való hozzájutás biztosítása, így a házi orvosi rendelésre szállítás, az egyéb egészségügyi intézménybe szállítás, a gyógyszerkiváltás és a gyógyászati segédeszközökhöz való hozzájutás biztosítása;
- c) az óvodáskorú, iskoláskorú gyermekek szállítása, így az óvodába, iskolába szállítás, az egyéb gyermekszállítás.

Kiegészítő feladatnak minősülő lakossági szolgáltatások:

- a) a közösségi, művelődési, sport- és szabadidős tevékenységek szervezése, segítése,
- b) az egyéni hivatalos ügyek intézésének segítése, lakossági igények továbbítása,
- c) az egyéb lakossági szolgáltatások, egyéb szociális és gyermekjóléti alapszolgáltatások biztosításában való közreműködés.

A falugondnoki szolgáltatás számára meghatározott, az önkormányzati feladatok megoldását segítő, közvetett szolgáltatásnak minősülnek:

- a) az ételszállítás önkormányzati intézménybe,
- b) az önkormányzati információk közvetítése a lakosság részére,
- c) a falugondnoki szolgálat működtetésével kapcsolatos teendők ellátása.
- d) Utóbbi, közvetett szolgáltatásnak minősülő feladatok a szolgáltatásnyújtás legfeljebb 50%-át tehetik ki. (1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről 39. § 1)

Kijelenthető, hogy a magánszemélyekkel kapcsolatos 2012-2013-as kérdőíves kutatásunk (Koltai, 2014) azon megállapítása, miszerint a falvakban élők legfőbb hátránya a hi-

ányos szolgáltatásokból, ezen belül is a korlátozott közlekedési és egészségügyi ellátottságból, a hiányos oktatási rendszerből, kereskedelmi hálózatból, körülményes ügyintézési lehetőségekből, valamint a szűkös szabadidős lehetőségekből adódik (lásd 2. ábra), teljes egészében visszatükröződik a falugondnoki szolgáltatás alap- és kiegészítő feladatai sorában.

Az egyidejűleg jelentkező települési és társadalmi hátrányok kezelésében a falugondnokok feladata szerteágazó, a szociális ellátórendszerben egyedinek számít (Duró, 2013). Amellett, hogy munkájuk az egész település (ellátási terület) lakosságához kapcsolódik, kisbuszokkal kapcsolatot teremtenek a falu szűkebb környezetén kívüli világgal, hiszen vagy az itt élőket viszik a központi település intézményeihez, vagy azok szolgáltatásait hozzák helybe (mozgékonyosság). Az utazás egyben közösségi élményt is jelent, mivel nem pusztán másokkal közösen, de őket támogatva, biztonságos körülmények között valósulhat meg az ügyintézés, akár távol az otthontól (személyesség). Az információáramlás pedig mindig kétirányú. Amellett, hogy az ellátottak számára biztosítottak a helyi közösség naprakész hírei, a falugondnok a jelzett problémák visszacsatolásában is aktív szerepet vállal, egyszerre hozza és viszi a híreket (közösségi gondoskodás, figyelemmel az adatvédelemre). Ráadásul különös felelősség, hogy a falu- és tanyagondnok az, aki elsőként észleli a mindennapi problémát.

Kijelenthető, hogy a falugondnokság egy a helyi igények kielégítésére, helyi kezdeményezéssel létrehozott megoldás, mely „ujjlenyomatként” magán kell viselje az adott település sajátos jellemzőit, legyenek azok akár földrajzi, gazdasági, demográfiai vagy éppen intézményi, infrastrukturális eredetűek (Csörsz né Zelenák & Sümeginé Ország, 2022). A kiindulópontnak számító igényfelmérés a szolgáltatás bevezetésekor ugyanúgy nélkülözhetetlen, mint a már működő szolgálat továbbfejlesztésekor. Mindezek alapján nem túlzó megállapítás, hogy a tanya- és falugondnoki szolgálat az ellátás térkapcsolatainak megerősítése által a magyar vidék sokrétű problémahalmazának lokális megoldásaként képes működni (Tóth, 2018).

A falugondnokság alapértékei és ezek képzésen keresztüli megerősítése

Ahogy Szaló fogalmaz, a falugondnok „elsődleges jellemzője az empátia, a ráérzés a szükségre, a tevékeny élet és saját személyiségének alárendelése a másikénak. Nagyszerű hivatás!” (Szaló, 2004, p. 7)

A szolgálat alapértékei az alábbi hét pontban foglalhatók össze (Kemény, 2004b):

- A falugondnoki szolgálat a demokrácia iskolája, mivel személyét azok választják, akiket szolgál. Jól csak ott töltheti be feladatát, ahol a társadalmi környezet együttműködő, a mindennapokban tetten érhető a közbizalom, a jóindulat és a nyitottság. (Itt visszautalnék kérdőíves kutatásunk azon eredményére, mely szerint a községi lét jellemzően pozitív emberi kapcsolatokkal, összetartással, kölcsönös figyelemmel és segítőkészséggel kapcsolódik egybe, ami az 1. ábrán látható.)
- A feladat konkrét szakmai tartalma helyspecifikus, mindig az érintettekkel közösen kerül meghatározásra. Központi előírások helyett a helyi sajátosságok rugalmas tartalommal képesek megtölteni a szolgálatot.

- A segítségnyújtás személyhez kötött, ebben rejlik annak kiszámíthatósága és megbízhatósága.
- A hely- és emberismeret, az emberség, rátermettség és elfogadottság kiemelt szempontok a falugondok személyének kiválasztásában.
- A szolgálat sosem lehet részrehajló, a méltányosabb és fontosabb kérés, a falu ügye mindenkor preferenciát élvez.
- Értéknek számít, hogy a szolgálat keretében megvalósuló kirándulások, szabadidős programok gazdagabbá teszik a helyhez kötött, csak nehezen kimozduló emberek mindennapjait.
- Mindez együttesen hozzájárul ahhoz, hogy az emberek közelebb kerülnek egymáshoz, az egymásra figyelés, szolidaritás, a közösség tagjaiért vállalt felelősség működő faluközösségeket teremt.

Ezek alapján a falugondnok legfontosabb személyiségjegyei közé elsősorban az empátiát, hitelességet, előítélet-mentességet, rugalmasságot, segítőkészséget, türelmességet, jó kapcsolatépítő és problémamegoldó képességet, határozottságot és precizitást sorolhatjuk (Csörsz né Zelenák & Sümeginé Ország, 2022).

A falugondnoki (tanyagondnoki) pozíció meghirdetésekor feltétel a legalább 8 általános iskolai végzettség és a megfelelő jogosítvány megléte (a feladat ellátásához jellemzően a 8+1 férőhelyes kisbusz a legalkalmasabb), valamint a pályázónak nyilatkozatot kell tennie arról, vállalja a munkakör betöltéséhez előírt falu- és tanyagondnoki képzésen történő részvételt.

A rendszerváltozás idején, 1989-ben alapított Falufejlesztési Társaság a kezdetektől nagy hangsúlyt helyezett a résztvevők képzésére. Először egy-, majd többhetes bentlakásos formában történt a falugondnokok képzése, amit jelenleg egy 170 órás, 52 óra elméletet és 118 óra gyakorlatot felölelő program biztosít (Bódy et al., n.d.). A falugondnoki munkakörben csak olyan személy foglalkoztatható, akit a foglalkoztatás kezdő időpontjában a munkáltató bejelentett a munkakör betöltéséhez szükséges falu- és tanyagondnoki alapképzésre, és azt a munkakör betöltője a foglalkoztatás kezdő időpontjától számított egy éven belül el is végzi.

A képzést a megyei önkormányzat vagy általa megbízott intézmény biztosítja a Nemzeti Szociálpolitikai Intézet szervezésében.

A főbb tananyagegységek jelenleg az alábbi struktúrát követik:

- A falugondnoki, tanyagondnoki tevékenység alapismeretei (falu- és tanyagondnokság története, a feladatellátás és annak dokumentációja, egészségügyi, jogi, ökológiai és gépjármű-üzemeltetéssel kapcsolatos ismeretek)
- Társadalom- és közösségismeret
- A szociális munka és a segítő foglalkozás
- Kommunikációs készségek és szakmai önismeret fejlesztése
- Terepgyakorlat

A képzés záródolgozat elkészítésével és szóbeli vizsgával zárul. A vizsgabizottság elnökét a szociális ágazat irányítását végző miniszter kéri fel, egy tagját a megyei önkormányzat, másik tagját az Nemzeti Szociálpolitikai Intézet delegálja a bizottságba.

A falu- és tanyagondnokok számára ezen felül kötelező továbbképzések is előírásra kerültek, így felsőfokú végzettség esetében 80, egyéb esetben 60 pontot kell megszerezniük a 4 éves továbbképzési időszak során.

A Baranya Megyei Önkormányzat megbízása alapján 2022. április és augusztus között a Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karán valósult meg a Baranya megyei falugondnokok képzése. Ennek során kiemelt figyelmet fordítottunk a felnőttképzés sajátosságaira (Nemeskéri & Pataki, 2007):

- felnőttképzésre csak erre felkészült képzők alkalmasak (az egyetemi kollégák mellett az M-Stúdium Oktatásszervező Kft.-vel kooperálva biztosítottuk a terepgyakorlathoz kapcsolódó gyakorlatvezetőket, valamint a programban résztvevő senior falu- és tanyagondnokokat),
- fontos a motiváció megerősítése, a résztvevők folyamatosan győződjenek meg a képzés hasznosságáról (a képzés kötelezően előírt jellege mellett a program tartalmi követelményrendszerének történő megfelelés),
- a felnőttek megalapozottabb önértékeléssel rendelkeznek, ezért abban kell támogatást kapniuk, amiben valóban fejlődniük szükséges (ezt a célt szolgálta a program gyakorlatorientált, egyben interaktív megvalósítása),
- időkorlátok és terhelhetőség figyelembevétele (a résztvevők napi időbeosztásához és munkahelyük földrajzi elhelyezkedéséhez legjobban illeszkedő órarend és csoportbeosztás készítése),
- igény a visszajelzésre a képzés során (ez tantárgyi értékelésekkel, magával a záróvizsgával, valamint a résztvevői elégedettséget vizsgáló központi és saját kérdőívünkkel valósult meg).

Elfogadva a tényt, hogy a képzési tevékenység akkor hatékony, amennyiben egyidejűleg tervezett és értékelt folyamat, valamint az érintettekkel való folyamatos egyeztetésen alapul, kiemelt figyelmet fordítottunk a résztvevői visszacsatolásokra. Ehhez a képzési program végén kitöltésre kerülő központi és saját kérdőívünk, valamint a tananyagegységet követő értékelések és a képzést lezáró záróvizsga biztosított információt számunkra. Természetesen nem hagytuk figyelmen kívül, hogy a képzés sikere nem csak a program kialakításán és lebonyolításán múlik, de legalább ennyire meghatározóak a résztvevők személyes tulajdonságai, valamint a megfelelő oktatási környezet is (Karoliny & Poór, 2017). Éppen ezért a képzés helyszínéként a PTE Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar pécsi képzési központja szolgált.

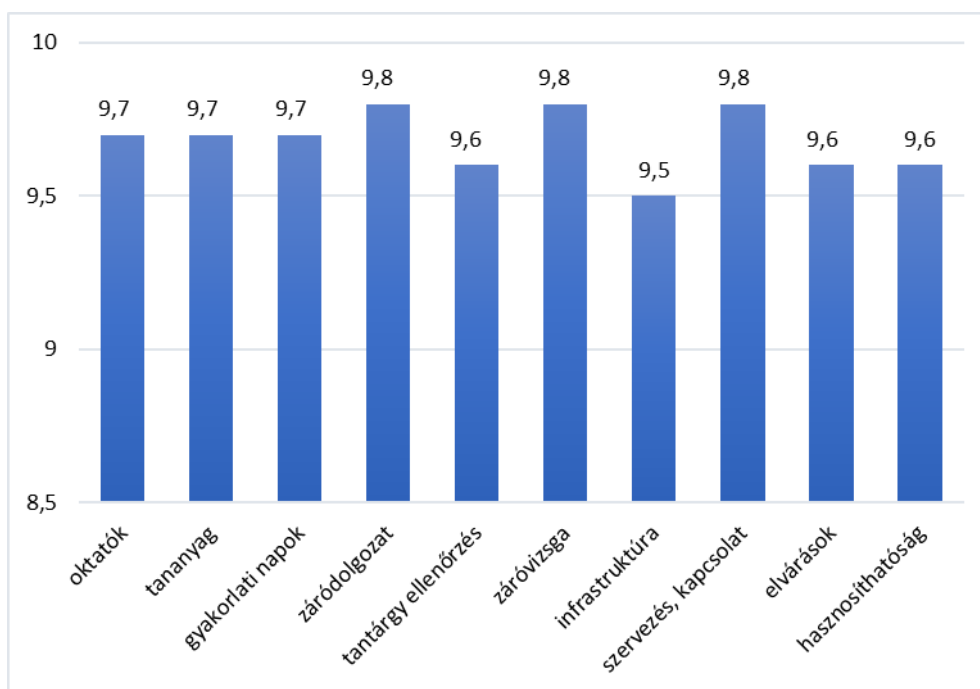
A 2022. augusztus 23-24-i záróvizsgát követően az alábbi kérdéseket tettük fel a résztvevőknek:

- Mennyire elégedett a képzés oktatóival, az alkalmazott oktatási módszerekkel?
- Mennyire elégedett a képzés során megismert tananyaggal?
- Mennyire feleltek meg elvárásainak a terepgyakorlatok programjai?
- Mennyire elégedett a záródolgozat elkészítéséhez kapott szakmai segítséggel?

- Mennyire voltak megfelelőek a tudása ellenőrzésére alkalmazott módszerek (tantárgyak, záróvizsga)?
- Mennyire elégedett az infrastrukturális adottságokkal (terem, technikai feltételek)?
- Mennyire elégedett a képzés megszervezésével, a program közbeni kapcsolattartással?
- Mennyire felelt meg elvárásainak a képzés összességében?
- Mennyire tudja hasznosítani a képzésen tanultakat a napi munkavégzése során?
- Mi a legfőbb hozadéka, eredménye az Ön számára a falu- és tanyagondnoki képzésnek?

Valamennyi résztvevő kitöltötte elégedettségi kérdőívünket. Az 1-10 pont közötti skálán kimondottan magas, 9,6 pontot kapott képzésünk. Ezen belül az oktatók és a tananyag 9,7-es, a gyakorlati programok 9,6-os, a záródolgozathoz nyújtott segítség és a szervezés 9,8-as pontot ért el, de az infrastrukturális adottságokra (9,5) és a tanultak hasznosíthatóságára (9,6) adott értékek is kiválónak mondhatók.

5. sz. ábra: Résztvevői elégedettség, 1-10 pont közötti skálán (N=35)



Forrás: kérdőíves felmérés alapján saját szerkesztés, 2022

Arra a nyílt kérdésünkre, hogy mi volt a képzési program legfőbb hozadéka, legtöbben a tapasztalatszerzést, a bővülő kapcsolatrendszert, barátságok születését, a munkavégzéshez kapcsolódó tudatosság és magabiztosság erősödését, a pozitív hozzáállás, nyitottság fokozódását, a rendszerszemlélet kialakulását, és ami talán a legfontosabb, az abban való megerősödést említették, hogy „jó helyen vannak.” A képzés során kivétel nélkül lojális, mély hivatástudattal és a közösségük iránti tettvágygal rendelkező embereket ismerünk meg, akik csakugyan kiérdemlik a „falu szíve” megnevezést.

Összegzés

A szolgálatot megálmodó Kemény Bertalan szerint: „A jó falugondnok minden problémát észrevesz, amin tud segít, amit nem tud megoldani (idő, benzin, tudás hiányában), annak megoldását másként igyekszik szorgalmazni. Érdeklődik, információt keres, kér, közvetít, tette bátorít, ötletet ad, véleményt formál, a „köz” véleményét alakítja. Röviden: azon dolgozik, hogy újra működjön, újra életképes legyen a falu közössége.” (Kemény, 2004a, p. 21)

Megelőző, kérdőíves kutatási eredményeink egyértelművé teszik, hogy a magyarországi kistelepülések jelenleg meglehetősen ambivalens helyzetben vannak. Bár vonzónak számítanak lakókörnyezeti adottságaik és a pozitív emberi kapcsolatok lehetősége, mindezeket hátrányosan ellensúlyozza hiányos szolgáltatási környezetük és kedvezőtlen munkaerőpiaci feltételeik. Utóbbit nem, de a szűkös közlekedési kapcsolatrendszerből, egészségügyi és oktatási intézményhiányból, valamint a helyben csak korlátozott kereskedelmi, ügyintézési és szabadidős lehetőségekből eredő negatívumokat képes enyhíteni a falugondnoki szolgálat. Kijelenthető, hogy a legkisebb lélekszámú települések szintjén egyidejűleg jelentkező települési és társadalmi hátrányok kezelésében a falugondnokok szerepe nélkülözhetetlen, a feladatot ellátó személy pedig a bizalom és biztonság zálogának számít.

A Pécsi Tudományegyetemen első ízben megvalósult falu- és tanyagondnoki képzési program végén 35 falugondnok tett sikeres záróvizsgát, többségében kiválóan megfelelt minősítéssel. Bízunk a velük kialakított együttműködés jövőbeni megerősödésében, újabb képzési programok elindításában, ezáltal is hangsúlyossá téve az Egyetem és a Kar harmadik missziós tevékenységét és környezetében kifejtett társadalmi felelősségvállalását.

Irodalomjegyzék

1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300003.tv> (Letöltés dátuma: 2022. november 30.)
- 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0000001.scm> (Letöltés dátuma: 2022. november 30.)
- Bódy, É., Csörsz né Zelenák, K., Sándor Lenkei, A., Szarvák, M., & Szeder-Kummer, M. (n.d.). *A falu- és tanyagondnoki képzés oktatási programja az egyes szociális szolgáltatásokat végzők képzéséről és vizsgakövetelményeiről szóló 81/2004. (IX. 18.) ESzCsM rendelet szerint 2. átdolgozott kiadás*. Nemzeti Szociálpolitikai Intézet.
- Csőrsz né Zelenák, K. & Sümeginé Ország, E. (2022). *Segédlet a falugondnoki és tanyagondnoki szolgálatok indításához és működéséhez*. Falugondnokok Duna-Tisza Közi Egyesülete.
- Duró, A. (2013). A kistelepülésen élők szolgálatában. In Csörsz né Zelenák, K. (Szerk.), *Mint egy falat kenyér...Könyv a falu- és tanyagondnokságról* (pp. 16-18). Falugondnokok Duna-Tisza Közi Egyesülete.
- Faludi, E. (2004). A falugondnoki hálózat kiépülése. In Csörsz né Zelenák, K. (Szerk.), *Falugondnokság - a vidékfejlesztés szelíd módszere* (pp. 24-29). Magyar Tanya- és Falugondnoki Szövetség.
- Faludi, E. (2013). A falugondnokság története. In Csörsz né Zelenák, K. (Szerk.), *Mint egy falat kenyér...Könyv a falu- és tanyagondnokságról* (pp. 7-12). Falugondnokok Duna-Tisza Közi Egyesülete.
- Karoliny, M. & Poór, J. (2017). *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások*. Wolters Kluwer.
- Kemény, B. (2004a). Ki a falugondnok? Mi valójában a falugondnoki szolgálat? In Csörsz né Zelenák, K. (Szerk.), *Falugondnokság - a vidékfejlesztés szelíd módszere* (pp. 18-21). Magyar Tanya- és Falugondnoki Szövetség.
- Kemény, B. (2004b). A falugondnoki szolgálat alapértékei. In Csörsz né Zelenák, K. (Szerk.), *Falugondnokság - a vidékfejlesztés szelíd módszere* (pp. 22-23). Magyar Tanya- és Falugondnoki Szövetség.

- Kis, K. (2019). Gondolatok a vidékfejlesztés „rendszerteránáról” – a teljesség felé.... *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*, 3, 11-27. doi: 10.14232/jtgf.2019.3.11-27.
- Koltai, Z. (2014). *Sikeres és versenyképes városok, Piackutatás a magyar települések körében*. PTE FEEK.
- Koltai, Z. (2022). Felértékelődő telephelyi tényezők Magyarországon? A környezeti minőség és a nemzetközi kapcsolatrendszer vállalati megítélése. *Turisztikai és Vidékfejlesztési Tanulmányok*, 3, 17-31. doi: 10.15170/TVT.2022.07.03.02
- Nemeskéri, Gy. & Pataki, Cs. (2007). *A HR gyakorlata*. Ergofit Kft.
- Szaló, P. (2004). Előszó. In Csörszné Zelenák, K. (Szerk.), *Falugondnokság - a vidékfejlesztés szelíd módszere* (pp. 7-8). Magyar Tanya- és Falugondnoki Szövetség.
- Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (n.d.). *Falu- és tanyagondnoki képzés. EFOP-3.8.2-16-2016-00001 ÉS A VEKOP-7.5.1-16-2016-00001 azonosítószámú, Szociális Humán Erőforrás Fejlesztése című kiemelt projekt*. [PowerPoint diasor]. https://szocialisportal.hu/wp-content/uploads/2021/09/EFOP-382_Falu-es_tanyagondnoki_alapkepzes_ppt_vegleges.pdf Letöltés dátuma: 2022. november 20.
- Tóth, M. (2018. november 19.) *Hivatásuk a tanya- és falugondnokság*. Magyar Nemzeti Vidéki Hálózat. <http://videkihalozat.eu/?p=24250>

Ozsvárt Barbara – Vincze Beatrix

AZ ELSŐSEGÉLYNYÚJTÁS KIALAKULÁSA, HELYE ÉS SZEREPE A HAZAI ÉS A NEMZETKÖZI OKTATÁSÁNAK TÖRTÉNETÉBEN

Absztrakt

A tanulmány célja, hogy bemutassa hogyan lett a kezdeti empirikus segélynyújtásból a 21. századra evidenciákon alapuló, laikusok által végezhető egészségügyi tevékenység, amit bárkinek alkalmaznia kell, saját tudásának megfelelően embertársa életének megmentése érdekében. Az elsősegélynyújtás mindenkinek feladata és mindenkinek kötelessége, ma a tananyag része. A segélynyújtást az végzi, aki a bajba jutotthoz, a rászorulóhoz közel van, véletlen- és alkalmoszerű tevékenység, melynek célja a beteg vagy sérült állapotromlásának további megakadályozása, amíg a szaksegítség a helyszínre nem ér. A kutatás egy olyan élménypedagógiai elemekre épülő elsősegélynyújtó komplex oktatóprogram elméleti alapjait és történelmi előzményeit vázolja fel, amely az általános iskolák hetedik osztályában kerül bevezetésre. A program eredményessége azon a feltételezésen alapul, hogy a hagyományos szimulációs gyakorlattal szemben az oktatásban részesülők az újjáélesztés eredményességét azonnal komputeres visszajelző segítségével láthatják.

A tanulmány arra vállalkozik, hogy bemutassa, miként fejlődött az ókortól napjainkig az elsősegélynyújtás tevékenysége. Az önkéntes, az egyházi, az állami segélynyújtás az orvostudomány fejlődésének köszönhetően jelentős változásokon esett át. A folyamatban döntő fordulatot hozott a növekvő állami szerepvállalás az elsősegélynyújtás oktatásában és törvényi szabályozásában.

Az elsősegélynyújtás elméleti kereteinek áttekintése összehasonlító pedagógiai elemzésével a kidolgozott új program elméleti alapjait kívánja megalapozni, és egyben ráirányítani a figyelmet hétköznapi élet fontos részét képező elsősegélynyújtás oktatásban játszott szerepére.

Kulcsszavak: mentéstörténet; elsősegélynyújtás; segélynyújtásra nevelés-oktatás

Bevezetés

Az elsősegélynyújtásnak több definíciója ismert (Gábor, 1972; Lee et al., 2003; Hornyák, 2004; Almási, 2007), de lényegében a szerzők tartalmilag ugyanazt értik alatta: a balesetet, sérülést elszenvedett bajbajutott megmentését, fájdalmának, szenvedésének enyhítését. Betegség vagy sérülés esetén, fontos a felismerés és az időben megkezdett ellátás, mivel az idő előre haladtával a túlélési esély csökken, az egészségkárosodás mértéke nő. A sérülések nagy része pillanatok alatt keletkezik, illetve az akut betegségek hirtelen alakulnak ki, ezért szinte lehetetlen, hogy a szaksegítség azonnal a helyszínen legyen, ezért meghatározó szerep jut az első észlelőnek. Az önzetlen segíteni akarás, talán az ember egyik legősibb késztetése. A téma relevanciáját indokolja, hogy az emberi élet védelme összetett és komplex folyamat, amely az orvostudomány és a pedagógia metszéspontjában jelentős kihívásokat és feladatokat állít az iskolai nevelési és oktatási folyamat elé.

Túlmutat a biológia tantárgy keretein belül elsajátítandó ismereteken, hangsúlyozza az egyéni önkéntesség és a felelősség fontosságát. Ebből a készletéből alakult ki a mai elsősegélynyújtás, amely mára kompetenciák ismeretéhez kötött és az iskolarendszerben történő oktatása is megvalósul. Az alábbi rövid áttekintésben bemutatásra kerül: a) a nemzetközi és a hazai elsősegélynyújtás fontosabb történeti fordulópontjai; b) az elsősegélynyújtás oktatásba történő integrálásának útja és törvényes háttere, oktatásának főbb történelmi korszakai.

Az elsősegélynyújtás kezdetei

Fennmaradt régészeti leletek bizonyítják a segélynyújtás korai, kezdetleges, de hatékony módszereinek folyamatos fejlődését, mely fejlődést még napjainkban sem tekinthetjük befejezettnek (Elsősegély mindenkinek, n.d.).

Eleinte az ember kiszolgáltatott volt a természettel szemben, lassanként barátkozott meg a környezetével. Felfedezte, hogy a betegségek egyes növények, hideg vagy a meleg hatására enyhülnek, gyógyulnak, idővel tudatosan kereste a gyógyítás lehetőségeit.

Már az ősi leletek is bizonyítják, hogy az ember segített sérült társain, kezdetben ösztönösen, majd a szerzett tapasztalatok, kialakult rítusok, hagyományok alapján, későbbiekben az egyre pontosabbá váló szakmai tudásuk segítségével. Számos ránk maradt emlék foglalkozik a segítségnyújtással, ilyen pl. II. Ramszesz fáraó sírja, ahol olyan jelenetet ábrázolnak, amikor vízből mentés zajlik, egy Kr. e. 500-ból származó görög kerámián pedig Akhilleusz a sérült Patroklosz sebét köti be (Hornyak, 2004).

A segítségnyújtás történetében mérföldkövet jelentett a kolostori medicina elterjedése.

A kolostor lakói már szervezettebb formában végezték a bajbajutottak megsegítését, mint elődeik. A keresztes hadjáratok miatt sok volt a sérült ebben az időben, ezért a rend lovagokat képzett a harctéri sérültek ellátására (Pápai, 2011). Korszakot nyitott a mentés történetében a segélynyújtást erkölcsi kötelességgé tevő szamaritánus eszme, amely a kereszténységgel együtt terjedt el. A segélynyújtással többé-kevésbé szervezeten foglalkozó lovag- és szerzetesrendek közül a Bernát-hegyi templomosok kifejezetten életmentő jellegű munkája volt a legjelentősebb (Hornyak, 2011).

A középkor vége felé a segítségnyújtás erkölcsi indítéka nagy részben elenyészett, azonban egyéb érdekek a szervezett mentés szükségességét sürgették. A 18. században igény mutatkozott a szervezett mentésre és az elsősegélynyújtás elterjesztésére. 1767-ben Hollandiában alakult meg a Maatschappij tot Redding van Drenkelingen elnevezésű egyesület, mely jutalmazta a sikeres mentési kísérleteket és szervezetté tette a mentést elsősorban Amszterdam városában. Ezt a szerveződést főként fiatalok alkották és szorgalmazták az általuk megszerzett tudás átadását. Ennek hatására kezdték el később a mentőegyesületeket szervezni (Felkai, 1979).

Az 1859-es év a francia-olasz-osztrák háború éve volt, mely több ezer katona életét követelte. Az áldozatok többsége nem jutott időben elsősegélyhez, ellátatlanul maradtak a harctéren. A solferinói ütközet kapcsán a hasonló károk elkerülése végett Henry Dunant (1928-1910) békeidőben önkéntesek képzését vezette be, aminek következtében a kato-

nák többsége időben, megfelelő ellátásban részesült a csatamezőn, ezzel jelentősen csökkentve az emberi veszteséget (Pápai, 2011). 1865-ben Henry Dunant vezetésével megalakult a Vöröskereszt Egyesületek Ligája, mely a későbbi Vöröskereszt elődje volt. Meghatározták az elsősegélynyújtás fogalmát, célját és a legfontosabb teendőket rögzítették, több nyelvre is lefordították, mindenkor követve a „Ne árts” elvet (Campbell, 2012).

1888-ban az Egyesült Királyságban, Londonban Viktória Királynő alapító okiratot adományozott a Szent János rendnek, akik mentőegyesületet alapítottak. Ez a mai St. John's Ambulance elődjének tekinthető szerveződés, amiről azért fontos beszélni, mert jelenleg a világ vezető szervezete, mely elsősegélynyújtással foglalkozik (Durrant, 1948; Szegedy-Maszák, 2014). Dominique Jean Larrey (1766-1842) Napóleon harctéri fősebésze megalakította a ma is helytálló betegosztályozási (triage) prioritási sorrendet, a sérültek osztályozására. A katonaorvosok ezt az elvet alkalmazták a tömeges sérülések ellátásakor, melynek célja, hogy legjobb kimenetelt biztosítsa a legtöbb rászorulóknak, a legkevesebb befektetéssel és veszélyeztetéssel (Tóth, 2007).

A 18. században Nagy-Britanniában az ipari forradalom kibontakozása miatt jelentős fejlődés volt megfigyelhető a textilipar, vaskohászat és a szénbányászat területén. Ez maga után vonta a munkavégzés közbeni balesetek számának nagymértékű emelkedését. 1881-ben Londonban megrendezett higiéniai kongresszuson a magyar származású Kresz Géza (1846-1901) is jelen volt, ahol az angol Johanniták képzett elsősegélynyújtó csapata gyakorlati bemutatót tartott az elsősegély és mentés szervezéséről. Ez olyan nagy hatással volt a fiatal orvosra, hogy elhatározta Magyarországon is megvalósítja a látottakat. Célkitűzése volt, hogy felkeltse a figyelmet az elsősegélynyújtás fontosságára, az oktatás terjesztésére, valamint javasolta, hogy a segélynyújtást végzők orvosok vagy felügyelet alatt dolgozó hivatásos tűzoltók és nővérek legyenek. A kongresszuson résztvevők számára egyértelművé vált, hogy a sérülés, baleset bekövetkeztének időpontja és a szaksegély megérkezése közt eltelt időtartam lényeges a további gyógyulás kimenetele szempontjából. Ezért kell hangsúlyozni a laikusok szerepét az elsősegély elsajátításában (Vida, 1996).

Szervezett elsősegélynyújtás Magyarországon

Magyarországon az első írásos dokumentumok az elsősegélynyújtással kapcsolatban a 18. században születtek. 1769-ben Mária Terézia udvari orvosa Gerhardt van Swieten (1700-1772) 12 pontból álló rendeletet adott ki a vízbefúttak helyszíni ellátásáról, ami egyaránt szólt szakembereknek és laikusoknak (Pápai, 2011). A rendelet 2. pontjában utalást találunk arra, hogy a helyszínen megkezdett azonnali lélegeztetést milyen fontosnak tartották: „a vízből kimentettnek a ruháit le kell húzni, testét meg kell szárítani és száraz ruhákkal, takarókkal, vagy pokrócokkal betakarni: orrnyílásait befogni és szájába erősen és kitartóan levegőt kell fújtatni,„ (Cselko, 1987, p. 8). Ezt később újabb kiadványok követték. I. Ferenc 1792-ben rendelkezett a megfagyottak ellátásáról. Az 1799-ben kiadott regulája - mely elsősorban laikusoknak íródott, rámutatott, hogyan segítsenek az emberek a baleset kapcsán megsérült vagy rosszul lett társaikon. Ez a két kiadvány egyaránt pozitívan hatott a fiatalok és az idősebbek elsősegélynyújtás oktatására is (Pápai, 2011).

Ezeket a törvényeket szakkönyvek sora követte, az elsősegélynyújtás tudományos irodalma nemcsak orvosi körökben örvendett népszerűségnek, hanem a laikus olvasóközönség köreiből is széles olvasótáborra talált. Schosulan Mihály János (1743-1795) a bécsi orvosi kar dékánja, 1786-ban írt elsőként a témáról. „*A' falusi embereknek irtt oktatás...*” című könyvében, laikusok részére írta le az alapvető eljárásokat, melyek ismeretében segíteni tudnak rosszul lett, elájult, megfulladt vagy megfagyott embertársaikon (Schosulan, 1786). Ebben a korszakban számos további, a kor orvos kiválóságai által írott szakmunka jelent meg, mint a *Borbélyi Tanítások* (Rácz, 1794), *Egészséget tárgyazó katechismus* (Kiss, 1794), *Szükségben való és segedelemtábla a vízbe fúlt, megfagyott, felakasztott emberekre és a holtan születni látszott kisdedekre nézve* (Kováts, 1798), *Tetszhóltak felélesztéséről szóló tanítás* (Flór, 1835), *A hirtelen halál veszedelmében való segedelem* (Kováts, 1820), *Tetszhalál, megégetés és egyéb rögtöni életveszélyekről mentőszereikkel együtt* (Bene, 1843), és az *Életmentés szabályai* (1867), amit Arányi Lajos publikált Flór kutatásait folytatva (Debródi, 2012). A 19. század második felétől a témával kapcsolatos szakirodalom tovább bővült. Az elsősegélynyújtás ügyében törvényi szabályozás született 1876-ban, melynek Segélynyújtás balesetek alkalmával c. paragrafusai iránymutatást adtak a mentés megszervezésének és az elsősegélynyújtás oktatásnak. A mentőintézmények alapításának törvényi kötelezettségét szabályozták: „A hatóság intézkedik, hogy népesebb városokban mentőintézetek állíttassanak, melyek a szükséges mentőeszközökkel és gyógyszerekkel ellátandók...” (1876. évi XIV. tc. 41. paragrafus). Ennek ellenére egyetlen városban sem állítottak fel mentőintézményt, így a közterületen, lakáson és üzemben történt rosszullétek és balesetek ellátása továbbra is megoldatlan maradt. A mentés feladata a mentőintézmények felállításáig a rendőrség hatáskörébe került (Vida, 1996). A magyar elsősegélynyújtás úttörőjeként tartjuk számon Flór Ferencet (1809-1971), aki 1835-ben adta ki a *Tetszhóltak Felélesztéséről szóló Tanítás* című könyvét. Ebben a könyvben Flór messze megelőzi korát, szakszerűen ír az újraélesztés lépéseiről, az átjárható légút megteremtésének fontosságáról, a befűvésos lélegeztetésről és a mellkas „nyomogatásáról”. A tudományos értekezésein kívül követeli Magyarországon is a mentőegyesületek felállítását (Flór, 1935). Arányi Lajos (1812-1887) patológus volt, aki mindenki számára elérhető, rendszeresen megjelenő folyóirataiban (pl. *Az ország tükre*) ismertette az első ellátás teendőit, sőt még felolvasást is tartott az érdeklődők számára e témában. *Az életmentés szabályai* című könyvében rendszerezte a segélynyújtás témaköreit (Vida, 1996). 1876-ban a közegészségügyi törvény V. fejezete szabályozta a laikusok elsősegélynyújtás oktatását és a mentésügy szervezését a Segélynyújtás balesetek alkalmával címmel (Debródi, 2012).

Trefort Ágoston (1817–1888) 1872 és 1888 között vallás- és közoktatásügyi miniszterként a közoktatás minden ágát fejlesztette, többek között az ipari szakoktatást és a tanítóképzést. Népiskolák százai és egyetemek épültek munkássága alatt.

A lányok oktatására különösen nagy gondot fordított, célja volt, hogy a fiúkéval azonos szintű tudás birtokába juthassanak. A lányiskolákban és az elemi iskolákban ezekben az években kötelező volt az elsősegélynyújtás oktatása (Barsi, 1991).

Az 1876-os egészségügyi kerettörvény XIV. számú törvénycikk 39. paragrafusa kimondja, hogy „Rögtöni balesetek ...alkalmával a segélynyújtás mindenkinek, ki ahhoz tettel vagy tanáccsal járulni képes, kötelességében áll.” Kresz Géza 1885-ben tanulmányt jelentetett meg „*Első segély rögtöni balesetknél az orvos megérkezéséig*” címmel, melyben az orvostársadalomnak próbálta elmagyarázni, hogy a laikus elsősegélynyújtás oktatás mennyire hasznos és nem jár káros következménnyel az orvosok praxisára (Felkai, 1979). Vezetésével 1887. május 10-én létrejött a Budapesti Önkéntes Mentő Egyesület (BÖME). Az egyesület fő célja az elsősegélynyújtás tömegoktatása, a mentőfeladatok és az elsősegély nyújtása balesetek, árvíz, háború esetén, a rendőrség és a hatóság támogatásával. Az ellátást orvosok és szakképzett medikusok végezték, ellentétben más európai mentőegyesületekkel, ahol elsősorban civilek, önkéntesek segítették a mentést. Az egyesület amellett, hogy kiemelkedő munkát végzett a mentés megszervezésében és irányításában, nagy gondot fordított az egészségügy tömegoktatására. Egyre szélesebb körben kezdték meg a lakosság oktatását elsősorban a csendőrök, tűzoltók, rendőrök, sport és uszodamesterek, tornaegyletek, házmesterek, a közlekedési vállalatok alkalmazottainak és a közigazgatási tanfolyamok hallgatóinak részére, akik sikeres vizsga után bizonyítványt kaptak (Debródi, 2012).

Ezen kívül vidékre is elutaztak az egyesület orvosai, ipari üzemekben, intézményekben is oktattak. A BÖME megalakulásával szinte egy időben elkezdődött az önkéntes egészségügyi szolgálat megszervezése. 1879-ben megalakult a Magyar Országos Segélyező Nőegylet, mely elismerésre méltó munkát végzett a Vöröskereszt eszméinek terjesztésében, illetve kezdeményezésükre bontakozott ki hazánkban az önkéntes és hivatásos ápolónőképzés (Debródi, 2012). A Nőegylet vezetői részt vettek a Magyar Vöröskereszt megalapításában. A szervezet hivatalosan 1881-ben alakult meg, és az elmúlt 141 évben megszakítás nélkül működik Magyarországon. Ma a Magyar Vöröskereszt egyik legalapvetőbb tevékenysége az elsősegélynyújtás elméleti és gyakorlati lépéseinek oktatása. Kresz Géza nagy jelentőséget tulajdonított a mentésre kivonuló állomány szakmai felkészítésének és képzésének (Debródi, 2012). A tanítás nem egységes elvek szerint történt, ezért gyakran ellentmondás alakult ki az ellátások során. Ez alól kivételt képeztek a mentők, mert ők azonos szempontok alapján oktatták a tananyagot hallgatóiknak (Debródi, 2012). Dr. Orovecz Béla (az Országos Mentőszolgálat első főigazgatója) negatív véleményét nyilvánította ki az elsősegélynyújtás oktatásban kialakult ellentétes nézetek miatt és elsőként javasolta a három lépcsős oktatás bevezetését alap, közép és felsőfokon. Az alapfok a laikusok, a középfok azok számára válna hasznossá, akik foglalkozásuknál fogva gyakrabban találkozhatnak baleseti sérüléssel, míg a felsőfok, az orvostanhallgatók és medikusok részére (Orovecz, 1949).

A Magyar Vöröskereszt országos tanácskozást hívott össze Salgótarjánban, ahol kidolgozták az elsősegélynyújtás oktatásának egységes rendszerét, nagy feladatot vállalva az elsősegély tanfolyamok elindításában és kivitelezésében. Az oktatás rendszere négyfokozatú (elemi, alap, közép és felsőfokú) tanulási lehetőséget biztosított az állampolgárok részére. Fontosnak tartotta, hogy minél többen rendelkezzenek azzal a magabiztos tudással, melynek segítségével időben megkezdődhetett a bajbajutottak ellátása (Hantos, 1981).

Hazánkban a mentőszolgálat a mentőegyesületek megalakulása óta alapvetőnek tartja a társadalmi laikus elsősegélynyújtást. Számos korabeli közlemény, tanulmány részletezi az elsősegélynyújtás helyét, a betegellátásban betöltött nélkülözhetetlen szerepét.

"Az életmentés és első segítségnyújtás ismereteinek népies oktatása és terjesztése nem pusztán humanitárius, hanem társadalmi kötelesség. A tapasztalás igazolja, hogy balesetkor szükséges első segítséget a laikus is tud nyújtani. Csak alkalmas módon kell kioktatni azokra a szükséges ismeretekre és eljárásokra, amelyek az első segítségnyújtás szempontjából okvetlen megkívántatnak" (Virosztek, 1908, p. 67.). Már ekkor hangsúlyos volt, hogy képzett oktató és megfelelő szintű oktatás szükséges ahhoz, hogy ezeket az ismereteket megfelelően elsajátíthassák az emberek. "...e népies oktatások tehát kellő szakavatottságot, gyakorlottságot kívánnak, úgy az előadandók helyes megválasztása, mint az előadási modorra nézve. Tudni kell, hogy mit tanítsunk és miképpen tanítsuk azt. Ezért is célszerű, ha a kiképzés, illetve tanítás bizonyos rendszerben történik, mely magában foglalja az előadandó anyagot, annak helyes beosztását és tanítási módját" (Virosztek, 1908, p. 68.). 1926-ban megalakult a Vármegyék és Városok Országos Mentő Egyesülete (VVOME). Innentől kezdve egységesen történt az országban a mentésszervezés. 1948-ban állami kézbe került az intézmény és megalakult az Országos Mentőszolgálat (OMSZ), így egész országot átkaroló mentőhálózat született, amely a mai napig ezen a néven működik (Deb-ródi, 2012).

Az elsősegélynyújtás oktatásának történeti áttekintése

A gyermekkorban elkezdett segélynyújtás oktatásának egyik legrégebbi írásos emléke Kr.e. 450-ból származik, ami Herakleidész orvos nevéhez fűződik (Hornyák, 2004; 2011). Ő már gyermekkorában bevezette fiát, Hippokratészt az orvostudomány, és a másik emberen való segítség rejtelseibe. Hippokratész később vándor orvosként szerzett gyakorlatot és tapasztalatot, majd szülőföldjén megalapította saját, befolyásos orvosi iskoláját, ahol elindult a fiatalok tanítása. A római-hellén kultúrában Hérophiloszt és Erasizisztratoszt fiatal tanítványaik nem csak kiváló kutatóknak és tanítóknak tartották, hanem nagy gyakorlattal rendelkező gyógyítóknak is. Kr.e. 200 körüli írások szerint Hérophilosz már a 7 éves gyerekeket az emberi test ismeretére, valamint a sebzések ellátására tanította (Elsősegély mindenkinek, n.d.).

A 18. században Claudius Noortwyk felismerte az elsősegélynyújtás oktatásának fontosságát, ezért az ő vezetése alatt Amszterdamban 1767-ben megalakult az első ifjakból álló önkéntes szervezet a vízbefúltak megmentésére. Tapasztalataikat feljegyezték, majd ezekből a jegyzetekből tanították az őket követő fiatal önkénteseket (Hornyák, 2011). Az elsősegélynyújtás oktatásában fontos eseménynek tekinthető az 1773-ban a Johanniták által Londonban alapított mentőegyesület. A St. John Ambulance a világ, vezető elsősegély szervezete, akik több embert tanítanak elsősegélynyújtásra, mint bármely más szervezet a világon. A St. John elsősegély oktatása főleg a fiatal korosztályt célozza. Céljuk, hogy megtanítsák a fiatalokat az alapszintű elsősegélynyújtásra, ezzel csökkentve azokat a haláleseteket, melyek könnyen megelőzhetők lennének, ha a sérültek és a betegek hamar részesülnének segítségnyújtásban. Átlagosan évi 600 000 gyermeket tanítanak mintegy 17 000 tanfolyam keretében (Szegedy-Maszák, 2014).

Az elsősegélynyújtás ügyében 1876. évi XIV törvénycikk a közegészségügy rendezéséről című leiratban törvényi szabályozás született, melynek V. fejezetében a Segélynyújtás balesetek alkalmával c. paragrafusai részletes leírását adták a megszervezendő mentésnek, valamint az elsősegélynyújtás oktatásnak (Debródi, 2012).

Fontos kiemelni, hogy a reformpedagógia mozgalom képviselői jelentős hangsúlyt fektettek az elsősegélynyújtási alapismeretek élményalapú népszerűsítésének. Az egész világon jól ismert cserkészmozgalom mellett, a kevésbé ismert Kurt Hahn (1886–1974) a Salemi Iskolában (1919), a skóciai Gordonstoun-ban (1934) megvalósított reformprogramja révén a tapasztalati tanulás jeles képviselője volt. Hahn a belső motiváció felkeltésével kívánta az elveszett szenvedélyt visszahozni a fiatalok életébe. Hahn fontosnak tartotta a szervezési készség, igazságosság, képzelőerő, lelkiismeretesség, a mindennapi feladatok ellátása mellett a kihívásokat is (Hahn, 1930 idézi Knoll, 1998, p. 17; Vincze, 2020). A szervezett expedíciók mellett a kötelező mentőszolgálati tevékenységben látta ezen kompetenciák fejlesztésének lehetőségét. A diákok három terület közül választhattak: parti-, hegyi mentőszolgálat vagy tűzoltósági bevetéseken is részt kellett venniük. Hahn célja az volt, hogy a fiatalok képesek legyenek embertársaik megsegítésére nem csak tudásuk, de belső motiváltságuk alapján is. 1941-ben nyitották meg az első Outward Bound iskolát Walesben, amely a tengeri mentést állította középpontba. Mintájára hasonló intézmények létesültek Görögországban és az Amerikai Egyesült Államokban is (Szabó, 2006; Hattie et al., 1997).

Hazánkban, ahogyan Európa legtöbb országában az egészségügyi nevelés jelentősen összefüggött az iskolaorvosi ellátással, amelyet az 1880-as évek végétől tettek fokozatosan kötelezővé. Jelentős eredményt hozott, amikor 1925-ben az egészségtan a népiskolákban kötelező tantárggyá vált. A 2. világháborút követő időszakban az egészségügyi felvilágosító munkát népnevelési feladatnak tekintették, amelyben az iskolaorvos támogatói a szülők, a nevelők mellett a társadalmi szervezetek, így a Vöröskereszt és a KISZ. Az 1970-es évektől jelentősen differenciálták a feladatokat és egyre nagyobb hangsúlyt kapott az egészséges életmódra nevelés és a prevenció (Karácsony, 2018).

1974 októberében került megrendezésre Magyarországon az Országos Elsősegélynyújtó Tanácskozás Salgótarjában. A tanácskozás tisztázta az addig vitatott lényeges szakmai tényezőket, feltárta a korábbi egyszintű, változó tematikájú és időtartamú elsősegélynyújtás oktatás hiányosságait. Javaslat készült az oktatás formájának és tartalmának korszerűsítésére. Ennek alapján került sor az elsősegélynyújtó képzés egységes rendszerének kialakítására. A salgótarjáni tanácskozás után lényegesen szélesebb körűvé vált az elsősegélynyújtás oktatása. A kiadott tematikák és tankönyvek felhasználásával rendszeressé vált az elsősegélynyújtói tanfolyamok szervezése. 1980-ban megjelent az Egészségügyi Minisztérium állásfoglalása a társadalmi elsősegélynyújtás oktatásáról, amely megerősítette, hogy: "A társadalmi elsősegélynyújtás oktatását elemi, alap- és középfokú szinteknek megfelelően kell megszervezni. Az egyes szinteknek megfelelő oktatási tematikát a Magyar Vöröskereszt Országos Vezetősége adja ki." (Bencze & Bóné, 1985, p. 147).

Lendvai Rezső 1992-ben óvodások körében pszichológiai vizsgálatokat végzett baleseti képekkel, Praktoplast imitációs felszereléssel és imitált kimentési gyakorlattal. A

baleseti képek kapcsán felmerült kérdések a következőkre irányultak: A baleset észlelésénél a jelenlévők több, mint fele elindult a bajba jutottak felé. Azok néhányan, akik távol maradtak az eseménytől, később mégis odamentek. Rájöttek rejtett sérülésekre, kötelességet helyeztek fel és a fektetési módokat jól alkalmazták. Feszültség vagy veszekedés az elsősegélynyújtók között nem volt, összhangban dolgoztak. Felnőtteket értesítettek a történetekről. A sérülteket a sebesültek gyűjtőhelyére szállították, ahol egymással versenyeztek, hogy ki tud jobban a betegek kedvében járni. Élményeikről szívesen meséltek, mert tetszett nekik a feladat (Lendvai, 1992). A középiskolai évek igen nagymértékben befolyásolják a személyiség fejlődését, így a segítségnyújtáshoz való viszonyulást. Ezt segíti elő a számtalan, középiskolásoknak rendezett elsősegély verseny is, melyen mindig szép számmal vesznek részt a tanulók. Az IFELORE (Ifjúsági Elsősegélynyújtók Országos Egyesülete) szervezet tagjai laikus elsősegély ügyeletet is vállalnak rendezvényeken vagy strandokon, hasonlóan a Magyar Vöröskereszt, Balatoni Elsősegélynyújtó Szolgálat (BESZ) tevékenységeihez (Siklós, 2006).

Az elsősegélynyújtás oktatásának törvényi szabályozása Magyarországon napjainkban

1995 óta jogszabály rendelkezik az elsősegélynyújtás tantervbe illesztéséről, a 8. osztályos Biológia (A leggyakoribb mozgásszervi elváltozások, sérülések megelőzésének módjai. A kisebb, vérzéssel járó sérülések ellátása.) és Háztartástan (Életmentés, elsősegély. A háztartási balesetek okai és megelőzésének módjai) tárgyak tanmenetében kapott helyet (130/1995. (X. 26.) Korm. Rendelet a Nemzeti alaptantervről). 2003-ban a 9-12. osztályok tanmenetében (Aktív és tudatos egészségvédelem, másokon való segítség) is rögzítésre került (243/2003. (XII. 17.) Korm. rendelet a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról). Az Országgyűlés Egészségügyi Bizottságának 8/2006-2010. (2008. IV. 2.) számú állásfoglalása a témában tartalmazza, hogy az alap- és középfokú iskolai oktatásba rendszerszerűen épüljenek be az elsősegélynyújtási ismeretek, a közúti járművezetői jogosítvány megszerzésének az elsősegélynyújtás készségszintű elsajátítását biztosító tanfolyam is feltétele legyen (Jegyzőkönyv* az Országgyűlés Egészségügyi bizottságának..., n.d.). A rendvédelmi szervek tagjainak elsősegélynyújtási felkészítését javítani kell. Az új Nemzeti alaptanterv 2013-tól minden iskolában kötelezően bevezeti az elsősegélynyújtás oktatását. A tanterv szerint a 7. és 8. évfolyamokon az alapfokú ismereteket kell elsajátíttatni a diákokkal, ezek a bőrsérülések és ellátásuk, mozgássérülések (ficam, rándulás, törés) ellátása, mozgásszervi betegségek, vénás és artériás vérzés felismerése, fedő- és nyomókötés készítése. Ezen felül a balesetek elemzésével a közlekedési veszélyekre is fel kell hívni a figyelmüket. A gimnáziumok 9-12. évfolyama számára készített kerettanterv szerint a diákoknak a következő ismereteket kell elsajátítaniuk: A szív- és érrendszeri betegségek kockázatainak felismerése, a megelőzést lehetővé tevő életmód-elemek iránti igény felkeltése, erősítése, pozitív attitűdök kialakítása; Elsősegélynyújtásban és újraélesztésben alapszintű gyakorlottság elérése; A leggyakoribb szív- és érrendszeri betegségek tünetei, kialakulásának okai; Kockázatot jelentő élettani jellemzők; Az érrendszer állapota és az életmód közötti összefüggés; Vérzéstípusok és ellátásuk;

A fertőtlenítés fontossága; A szívinfarktus előjelei, teendők a felismerés esetén; Az alapvető újraélesztési protokoll (110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet, 2013).

Hazánkban, az egészségügyi szakképzések terén sem született még meg a megfelelő oktatási terv, bár számos módszerrel próbálkoztak már. A diákok képzési formától függetlenül az elsősegélynyújtás vagy az oxiológia tárgyon belül részesülnek az alapszintű újraélesztés (BLS, Basic Life Support) oktatásban. Az OKJ képzésben a csecsemő és gyermekápoló 32 óra, az egészségügyi operátor 72 óra, az ápolási asszisztens 18 óra elsősegélynyújtást, az ápoló 36 óra oxiológiát tanul (Mészáros & Hornyák, 2005). Csak sejteni lehet, hogy az optimális BLS készség elsajátításra sem a rendelkezésre álló idő, sem a csoportlétszám nem alkalmas. Az egészségügyi főiskolákon átlagosan 10-30 órát fordítanak elsősegélynyújtás oktatására. A kevés idő mellett, a nagy létszám is problémát okoz a megfelelő oktatás kivitelezésében, illetve a BLS mellett, az elsősegélynyújtás egyéb témakörei is oktatásra kerülnek. Az orvosi egyetemeken a 1980-as évek közepe óta kötelező az első szemeszterben az elsősegélynyújtás oktatása. Összesen 15 óra keretében ismerik meg az alapszintű lépéseket, és kapnak nagyon felületes gyakorlati képzést. A VII. és a VIII. félévben oxiológia tárgy keretében tanulják az emelt szintű ellátást, elsősorban elméletben. Egyes helyeken választható tárgyként szerepel az újraélesztés (Mészáros & Hornyák, 2005).

Összefoglalás

Az elsősegélynyújtás mindenki feladata és kötelessége. Az végzi, aki a bajba jutotthoz közel van. Véletlen- és alkalmoszerű tevékenység, melynek célja a beteg vagy sérült állapotromlásának további megakadályozása, amíg a szaksegítség a helyszínre érkezik. Alapvető erkölcsi követelmény, hogy a bajbajutott embertársainkon segítsünk (Puskás, 2000). A segélynyújtás végzésének és oktatásának fontosságát számos nemzetközi szervezet elismerte és támogatja.

Az Európai Újraélesztési Társaság (ERC) 2015-ben tette közzé az első ajánlást az elsősegélynyújtás tudományáról és ebben az évben jelentek meg az első eljárásrendek az életmentéshez társuló laikusok által végezhető teendőkről, majd 2021-ben már egy oktatásmódszertani összefoglaló is megjelent (Zideman et al., 2015; 2021). Az Egészségügyi Világszervezet (WHO), a Vöröskereszt és Vörösfélföld Társaságok Nemzetközi Szövetsége (IFRC) – melynek tagja a Magyar Vöröskereszt – rendszeresen szerveznek alap-közép-haladó szintű elsősegélynyújtás képzéseket, hangsúlyozzák az oktatásban betöltött szerepét (Wilp & El Gehani, 2022). Az elsősegélynyújtás „baj” esetén válik szükségessé. Az oktatás feladata többek között, hogy a gyakorlati beavatkozásokhoz szükséges készségeket úgy sajátítsák el a résztvevők, hogy azt a tanteremből kilépve, a hétköznapi életben is hatékonyan merjék, és tudják is alkalmazni.

Irodalomjegyzék

- Almási, R. (2007). *Az életmentés alapjai*. AN-IN-TER Bt.
- Barsi, J. (1991). *Trefort Ágoston önéletrajza*. Kazinczy Ferenc Társaság, Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Levéltár.
- Bencze, B., & Bóné, J. (1985). A társadalmi elsősegélynyújtás oktatásának és gyakorlásának tapasztalatai és időszzerű feladatai. *Magyar Mentésügy*, 5(4), 145- 154.

- Bene, F. (1843). *Tetszhalál, megégetés és egyéb rögtöni életveszélyekről mentőszereikkel együtt*. Eggenberger József és fiai.
- Campbell, S. (2012). Supporting mandatory first aid training in primary schools. *Nursing standard*, 27(6), 35-39.
- Cselko, L. (szerk.). (1987). *Jubileumi emlékkönyv a szervezett magyar mentés centenáriumán*. Országos Mentőszolgálat.
- Debrődi, G. (2012). *A magyarországi mentés történetének ismertetése*. Orvostörténeti olvasmánytár. <http://www.orvostortenet.hu/tankonyvek/> (2022.10.15.)
- Durrant, M. (1948). "St. John Ambulance Brigade". *American Journal of Nursing*, 48 (12) 763–765.
- Elsősegély mindenkinek. (n.d.) <http://elsosegely.hupont.hu/2/elsosegely-tortenete> (Letöltés dátuma: 2022. október 15.)
- Felkai, T. (1979). A mentés története. In B. Bencze (Ed.), *Oxyologia* (pp. 20-28). Medicina.
- Flór, F. (1835). *Tetszhoztak felélesztésökről szóló tanítás*. Esztergami K. Beimel József.
- Gábor, A. (1972). *Korszerű elsősegélynyújtás*. Medicina könyvkiadó
- Hahn, K. (1998). *Die Sieben Salemer Gesetze. Ansätze der Erlebnistherapie (1930)*. Reform mit Augenmaß. Ausgewählte Schriften eines Politikers und Pädagogen. Hrsg. von Michael Knoll (1998). Klett-Kotta.
- Hantos, J. (1981). *A Magyar Vöröskereszt 100 éve*. Akadémia.
- Hattie, J., Marsh, H. W., Neill, J. T., & Richards, G. E. (1997). Adventure education and Outward Bound: Out-of-class experiences that make a lasting difference. *Review of Educational Research*, 67, 43–87. <https://www.jstor.org/stable/1170619>
- Hornyák, I. (2004). *Elsősegélynyújtás*. Semmelweis Egyetem Egészségügyi Főiskolai Kar.
- Hornyák, I. (2011). *Elsősegélynyújtás*. Semmelweis Egyetem Egészségtudományi Kar.
- Jegyzőkönyv* az Országgyűlés Egészségügyi bizottságának 2008. december 8-án, hétfőn, 9 órakor a Képviselői Irodaház V. emelet 567. számú tanácstermében megtartott üléséről. EB-33/2008. (EB-90/2006-2010.) (n.d.). http://www.parlament.hu/documents/static/biz38/bizjkw38/EGB/0812081.htm#_Toc217617652 (Letöltés dátuma: 2022. október 15.)
- Karácsony, I. (2018). Az intézményesült iskola-egészségügyi ellátás részvétele az iskolai egészséges életmódra nevelésben, a felvilágosítástól a teljes körű fejlesztésig. In Karlovitz, J. (Ed.), *Elmélet és gyakorlat a neveléstudományok és szakmódszertanok köréből* (pp143–152). International Resarch Institute.
- Kiss, J. (1974). *Egészséget tárgyazó katechizmus a' köz-népnek és az iskolába járó gyerekeknek számára, hogy tudhassák egészségüket betsúltni és őrizni*. Sziesz Klára.
- Kováts, M. (1820). A hirtelen halál veszedelmeiben való segedelem. Rozsnyó
- Kováts, M. (1798). *Szükségben való és segedelem tábla a vízbe fult, megfagyott és holtan születni látszott kisdedekre nézve*. Trattner Mátyás Nyomdája
- Kresz, G. (1885). *Első segély rögtöni balesetknél az orvos megérkezéséig*. Pesti Könyvnyomda.
- Lee, T., Newman, L., Crawford, R., Paterson, G., & Armstrong, V. J. (2003). *Sürgősségi ellátás otthon, munkahelyen, szabadidőben – mindenkinek*. Mérték Kiadó Kft.
- Lendvai, R. (1992). Elsősegélynyújtás-oktatás gyermekkorban. *Magyar Mentésügy*, 12(2-3)52-55.
- Mészáros, J., & Hornyák, I. (2005). Az újraélesztés oktatásának aktuális kérdései. *Nővér*, 18(6), 3-11.
- Orovecz, B. (1949). Az elsősegélynyújtás oktatásának kérdései. *Magyar Mentésügy*, 2(2), 67-70.
- Pápai, T. (2011). A harctéri elsősegélynyújtás helye a hadszíntéri ellátásban, és annak oktatás módszertani irányvonala. *Hadmérnök*, 6(4), 111-120.
- Puskás, T. (2000). Magyar Mentésügy. *Az oxyologia és az elsősegélynyújtás*, 20(4), 153-157.
- Rácz, S. (1794). *A borbélyi tanításoknak első darabja az anatómiáról, physiológiáról, pathológiáról, materia medicináról, chirurgiáról, és bábaságról, melyet ki-adott Pesten a' physiológiának rendes professora, a' királyi tudományok universitásának rectora*. Trattner Mátyás Nyomdája.
- Schosulan, M. J. (1786). *A' falusi embereknek irtt oktatás, mellyből ki ki meg-tudhattya, miképen kellésék a' vízben holt, fel-akasztott, meg-fulladt, meg-fagyott, a' hévségben el-ájult, és a' menny-kötöl üttetett szerentsétlen felebaráttján segiteni, és mitől őrizkedjék leg inkább a' szabadito, hogy maga életének ne ártson*. Kurtzbek József Nyomdája
- Siklós, A. (2006). Az elsősegélynyújtás iránti hajlandóság és motiváció. *Nővér*, 19(4), 10-16.
- Szabó, G. (2006). *Az Outdoor módszer alkalmazásának lehetőségei a tanácsadásban*. Kalandterápiás beszámoló. ELTE PPK.
- Szegedy-Maszák, F. (2014, december 12.). Világelsők az elsősegély-oktatásban. [Elsősegély.hu https://elsosegely.hu/cikk.598.vilagelsok_az_elsosegely-oktatásban](https://elsosegely.hu/cikk.598.vilagelsok_az_elsosegely-oktatásban)
- Tóth, Z. (2007). A betegosztályozás (triage) jelentősége és módszerei a sürgősségi betegellátásban. *A Magyar Resuscitatio Társaság Hivatalos Lapja*, 5(1), 9-19.
- Vida, M. (szerk.). (1996). Orvostörténeti Közlemények (149-157. köt). Medicina Könyvkiadó Vállalat.

- Vincze, B. (2020). Az élménypedagógia jelentősége és szerepe – különös tekintettel a reformpedagógiai elődökre. In Kovácsné Tóth, T. (Szerk.), *A tanítóképzés múltja, jelene V. – A tanárképzés múltja, jelene II.* ELTE PPK PPI-Szombathely, Savaria University Press. <https://mek.oszk.hu/20100/20105/20105.pdf>
- Virosztek, Gy. (1908). Az életmentés és első segítségnyújtás népies oktatása és annak szükségessége, *Mentők Lapja*, 5(5).
- Wilp, T., & El Gehani, I. (2022). First aid guidelines for fragile contexts (conflict, disaster and remote areas): Contextualization & Adaptation. *International Journal of First Aid Education*, 5 (1), 39-47.
- Zideman, D.A et al. (2015). First aid. IN European Resuscitation Council Guidelines for Resuscitation, Section 9. *Resuscitation*, 95, 278-287.
- Zideman, D. A., et al. (2021). European Resuscitation Council Guidelines 2021: First aid. *Resuscitation*, 161, 270–290.

Jogszabályok:

1876. évi XIV. törvénycikk a közegészségügy rendezéséről. <https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=87600014.TV&targetdate=&printTitle=1876.+%C3%A9vi+XIV.+t%C3%B6rv%C3%A9nycikk&referer=1000ev> (Letöltés dátuma: 2022. október 15.)
- 130/1995. (X. 26.) Korm. Rendelet a Nemzeti alaptanterv kiadásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99500130.KOR&txtreferer=A0300243.KOR> (Letöltés dátuma: 2022. október 15.)
- 243/2003. (XII. 17.) Korm. rendelet a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0300243.KOR&txtreferer=A1200110.KOR> (Letöltés dátuma: 2022. október 15.)
- 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200110.kor> (Letöltés dátuma: 2022. október 15.)

Csenger Lajosné

A MENTORPEDAGÓGUSOK SZEREPE A TANÍTÓKÉPZÉSBEN

Absztrakt

Tanítónak lenni a világ egyik legfelemelőbb és legcsodálatosabb hivatása. Egy küldetés, egy csoda, egy varázslat szeretetet, értékeket, normákat, ismereteket átadni a csillogó szemű, kíváncsi, tudásra vágyó kisdíákoknak. A tanítóvá válás nem a pedagógusképző intézmények kapuját átlépve kezdődik. Sok pedagógus számol be arról, hogy már elsős korában eldöntötte, hogy pedagógus lesz, mert tanítója példaként szolgált számára. Ezt a belső motivációt, a pálya iránti elköteleződést, a diszciplináris szakmai- pedagógiai ismeretek elsajátítása, valamint a tanítási gyakorlatok tapasztalatai formálják professzióvá. A kutatás célja az volt, hogy egy esettanulmányon keresztül feltárja, hogy a negyedéves tanító szakos hallgatók számára a tanulmányaik során végzett egyéni és társas gyakorlatok, valamint az azokat irányító mentorpedagógusok milyen szerepet játszottak a tanítóvá válásuk folyamatában. A kérdőíves felmérés során többek között arra kerestük a választ, hogy a tanítójelölteknek milyen elvárásoknak kellett megfelelni, milyen tapasztalatokkal gazdagodtak tanítási gyakorlataik során. Ugyanakkor az is lényeges kérdés, hogy a hallgatók milyen elvárásokat támasztottak mentoraikkal szemben. Fontos szempont annak tisztázása is, hogy a tanítási gyakorlatokat vezető mentorok kiválasztása milyen formában történik. A kutatás eredményei alapján megállapítható, hogy a tanítási gyakorlatok szükségességét és hasznát sem a hallgatók, sem a mentorok nem vitatják. A sikeres együttműködés pozitív emberi és szakmai kvalitások rendszerére épül. A közös munka a hallgatók és a mentorok szakmai fejlődését is segíti.

Kulcsszavak: mentorpedagógus; tanítóképzés; tanítási gyakorlat

Bevezető

Napjaink egyik égető kérdése a pedagógusok társadalmi és szakmai megbecsültsége, anyagi helyzete, a pedagógustársadalom átlagéletkorának emelkedése, a kiegészítés, a fiatal, pályakezdő pedagógusok számának drasztikus csökkenése. Hatékony, eredményes, méltányos vagyis minőségi oktatás és minőségi, a pedagógiai kultúra megújulása, a folyamatos szakmai fejlődés, innováció iránt nyitott, elkötelezett pedagógusok nélkül nincsen jövő. Kutatások bizonyítják, hogy egyre nehezebbé válik motivált és rátermett fiatalokat vonzani a pedagóguspályára és egyre erőteljesebben megjelennek a pedagóguspályában karrierlehetőséget nem látó, kiégett pedagógusok (Lannert & Sinka, 2009).

Ugyanakkor a minőségi oktatás megvalósításához, mely egyéni és egyben ösztársadalmi érdek is, tenni akaró, motivált és tenni képes magas szakmai és emberi kvalitásokkal rendelkező pedagógusokra van szükség. Ezt gondolatot a következő idézet is megerősíti.

„Az oktatás minősége egyike azon tényezőknek, amelyek meghatározzák, hogy egy ország növelni tudja-e versenyképességét, polgárainak jólétét és jóllétét a globalizálódó világban (OECD, 2009). Az oktatási rendszerek sikerességének pedig egyik kulcsa a pedagógus” (Paksi et al., 2015, p. 63).

Felvetődhet az a kérdés, hogy vajon milyen feltételeknek kell teljesülni ahhoz, hogy a pedagógus hivatást választók, valamint az aktív pedagógusként dolgozók valóban hozzájáruljanak az oktatási rendszer minőségének megteremtéséhez és fenntartásához. Erre a kérdésre a következő gondolatok adhatják meg a választ.

Az OECD által (2011) készített a pedagógus hivatásról szóló nemzetközi háttérelmzés alapján „a pedagógus hivatás négy területére vonatkozó reformok eredményezik leginkább az oktatási rendszer egészének megerősítését. Ezek a területek a pedagógusképzésbe való bekerülés folyamata és a pedagógusképzés minősége, a pedagógusok szakmai továbbfejlődésének rendszere, a pedagógiai munka minőségének értékelése, az erről való visszacsatolás, a pedagógus továbbfejlődési lehetőségeinek és a karrierútnak a minőségértékeléssel való kapcsolata, valamint a pedagógusok adott reform iránti elkötelezettsége” (Sági, 2015, p. 83).

A pedagógussá válást külső és belső motivációs tényezők befolyásolhatják. A külső motivációk mentén a pályaszocializációs folyamat épülhet családi- pedagógus nagyszülők és/vagy szülők által nyújtott- mintákra, de saját iskolai pozitív tapasztalataink, egykori tanítóink, tanáraink által nyújtott példák is befolyásolhatják a pályaválasztást. Pinczésné kutatásai szerint „a tanítójelölt hallgatóinknak a gyakorlatok során a tanítói professzióra és önmaguknak e szakmával való megfelelésükre vonatkozóan szerzett tapasztalatai, kedvező benyomásai megerősítették szakmai elköteleződésüket” (Pinczésné, 2019, pp. 53-54).

Szontagh Pál szerint belső motivációt jelenthet „a munkaidőbeosztás, az egyéni és közösségi tevékenységek aránya és változatossága, a képzésben és a gyakorlatban megszerzett tudás használhatósága, konvertálhatósága” (Szontagh, 2020, pp. 31-32).

Ezek alapján jól látható, hogy a pedagógusképzésben jelentős szerepet töltenek be a képzési idő alatt szervezett tanítási gyakorlatok és az azokat irányító mentorpedagógusok, akik többféle szerepet tölthetnek be a köznevelési intézményben. Egyrészt gyakorló pedagógusok, akik az adott iskolafokozatnak megfelelő életkorú tanulók oktatásával, nevelésével foglalkoznak. Emellett az intézménybe tanítási gyakorlatra érkező pedagógusjelölt hallgatók szakmai fejlődését segítik. Harmadrészt mentorokként a pedagógus minősítési rendszer bevezetése óta a frissen diplomát szerzett, gyakornok besorolású, kezdő pedagógusok iskolai munkáját segítik és támogatják őket a pedagógus minősítővizsgára történő felkészülésben.

A mentor fogalma

A mentorálás és a mentor fogalmának meghatározásához vissza kell nyúlnunk az ókori görög kultúráig, a görög mitológiához. Mentór, aki egy ithakai nemes, Alkimosz fia volt, Odüsszeusz idősebb barátjává vált. Emberi kvalitásai, cselekedetei alapján valószínűleg nagyon megbízott benne, mert fiát Télemakhoszt rábízta, amikor a trójai háborúba indult.

Mentor felnevelte, támogatta a rá bízott fiút, és az idők bölcsességével megosztotta vele élettapasztalatait (Mayer, 2010).

A Magyar Értelmező Kéziszótár szerint a mentor tanácsadó, atyai jóbarát (Bárczi & Országh, 2016)

M. Nádasi Mária szerint „a mentor számos színtéren, sok szereplővel végez összetett tevékenységeket, összetett kommunikációs térben tevékenykedik, ezért ennek megfelelően attitűdökkel, képességekkel és bizonyos tudással kell rendelkeznie a sikeres felkészítés érdekében” (M. Nádasi 2010, pp. 20-21).

A fenti megfogalmazások alapján a mentor jelleme, emberi tulajdonságai, magatartása, idősebb lévén bölcsessége és élettapasztalata, valamint szakmai tudása követendő példaként szolgál a mentorált számára. Biztonságot jelent, útmutatást és segítő kezet nyújt, támogat, de a választás, a döntés, a megoldás joga és felelőssége a mentoráltra hárul.

A pedagógiai közéletben elterjedő fogalmak a mentor, mentorpedagógus, mentorszerep, melyek jelentésének tisztázása folyamatos pontosításra szorul, hiszen a kifejezések hátrányos helyzetű diákokkal kapcsolatban, pedagógusképzéshez kapcsolva, pedagógusminősítési folyamatok értelmezése során is előkerülnek. Mindegyik esetben valamiféle pedagógiai feladat elvégzése a cél, amelyben egy kevesebb tudással, tapasztalattal rendelkező, fiatalabb résztvevő és egy idősebb, több, mélyebb ismerettel rendelkező, tapasztaltabb személy interakciója, együttműködése kerül a középpontba (Kotschy, 2012). A köznyelvben és szakmai körökben is ismert fogalmak a szakvezető tanító/tanár, a gyakorlatvezető tanító/tanár, valamint a vezetőtanító -tanár kifejezések. Jelen kutatásban a kizárólag a mentor kifejezést alkalmaztuk.

A kutatás jellemzői

Jelen kutatás célja egy esettanulmányon keresztül bemutatni, hogy a Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Pedagógia, Humán- és Társadalomtudományi Karán az elmúlt tanévben (2021-2022) végzett tanító szakos hallgatók milyen tapasztalatokkal gazdagodtak a tanítási gyakorlatok során.

A kutatás során többek között azt vizsgáltuk, hogy milyen tulajdonságokkal kellene rendelkezni egy ideális mentornak és tanítójelöltnek, milyen elvárásokat támasztanak a mentorok a leendő tanítókkal szemben, milyen pozitív tulajdonságokat, kompetenciákat vagy tapasztalatokat szereztek a tanítási gyakorlatok során.

A kutatási mintát az Apáczai Csere János Pedagógia, Humán-és Társadalomtudományi Kar végzős hallgatói (N=64) és a tanítási gyakorlatokat irányító mentorok (N=32) alkották.

A kutatás hipotézisei közül a következők illeszkednek témánkhoz:

- A hallgatók szerint a tanítási gyakorlatok kiemelten fontosak szakmai fejlődésük szempontjából.
- A hallgatók elvárják mentoraiktól, hogy módszertani felkészültségük kiemelkedő legyen és megmutassák a legújabb szakmódszertani fogásokat.
- A hallgatók számára nagyon fontosak a mentorok emberi tulajdonságai is.
- A mentorok szerint a tanítási gyakorlatok kizárólag a hallgatók szakmai fejlődését szolgálják.

- A mentorok számára az a legfontosabb, hogy a hallgatók magas szintű szakmódszertani ismeretekkel, tudással rendelkezzenek.

A kutatás módszere

A kutatás során egyrészt dokumentumelemzést végeztünk, melyek kiterjedtek a hallgatók által teljesítendő tanítási gyakorlatokhoz kapcsolódó dokumentumaira, a mentori tematikákra, az elemzési szempontsorokra, értékelési szempontokra. A kutatás másik módszerül az írásbeli kikérdezés módszerét alkalmaztuk. A kérdőív főképpen nyílt kérdésekből állt. A válaszok elemzése tartalomelemzéssel, nyílt kódolással történt. Az adatfelvétel 2022 tavaszán zajlott saját szerkesztésű kérdőívek segítségével. A hallgatók és a mentorok számára készített kérdőív egyaránt 30 kérdést tartalmazott. A kérdőíves vizsgálatból a jelen részkutatás bemutatásához szükséges kérdéseket érintjük.

A dokumentumelemzés eredményei

A dokumentumelemzés során, a gyakorlati képzés munkaterve alapján röviden összefoglaltuk a hallgatók által teljesítendő tanítási gyakorlattípusokat. A tanító szakos hallgatók gyakorlatait három csoportba sorolhatjuk. Az egyéni komplex gyakorlatok során főképpen hospitálási, megfigyelési feladatokat kell végezni a hallgatónak egy a hallgató által választott intézményben vagy az egyetem egyik partnerintézményében. A megfigyelések, hospitálások tapasztalatait a hallgatók meghatározott formai és tartalmi követelményekhez igazodó hospitálási naplóba rögzítik. A megfigyelési szempontokat a tárgyhoz rendelt egyetemi oktató határozza meg és a hallgatók által készített dokumentumokat is ő ellenőrzi és értékeli. Ez a gyakorlattípus nem mentori irányítással történik.

A csoportos tanítási gyakorlatokat a hallgatók az egyetem által fenntartott Öveges Kálmán Gyakorló Általános Iskolában végzik. Ennek során folyamatosan bővül a hallgatók által a gyakorlóiskolában tanítandó tantárgyak köre, melyek magukba foglalják az általános tantárgyak körét (ÁTK) 1-4. osztályig, valamint a választott műveltségi területhez (VMT) 5-6. osztályban tanítandó tantárgyakat is. A hallgatók Tanítási naplót vezetnek, melybe belekerülnek a tananyag-kijelölők, a tanítási vázlatok, a tanítások előkészítése során készített jegyzetek, a csoporttársak tanórairól készített feljegyzések és a tanórákat követő értékelő megbeszéléseken elhangzottak.

Az egyéni tanítási gyakorlatok, összefüggő egy-nyolchetes időtartamú gyakorlatok, melyeket a hallgatók az általuk választott intézményekben végeznek. Az ezekhez kapcsolódó hallgatói dokumentáció tartalmazza a tanóratervezeteket, önreflexiókat, tanulói feladatlapokat. A csoportos tanítási gyakorlatokat és az egyéni tanítási gyakorlatokat mentorok irányítják, ellenőrzik, értéklik.

A kérdőíves vizsgálat eredményei

A kérdőívek összeállításakor több olyan kérdést is megfogalmaztunk, melyekre a hallgatóknak és a mentoroknak is válaszolni kellett.

Az egyik kérdés, mely mindkét célcsoport számára megfogalmazódott, hogy fontosnak ítélik-e a tanítási gyakorlatokat. A mentorok és a hallgatók egybehangzóan (100%) kiemelten fontosnak tartják a tanítási gyakorlatokat, melyek lehetőséget adnak arra, hogy az elméletben elsajátított ismereteket a gyakorlatban is kipróbálhassák.

A hallgatóknak e mellett rangsorolni kellett a tanítási gyakorlatokat a legkönnyebbtől (1) a legnehezebbig (4) és mindegyik gyakorlattal kapcsolatosan megfogalmazhatták saját gondolataikat. (1.sz. táblázat)

1. sz. táblázat: A tanító szakos hallgatók által végzett tanítási gyakorlat típusok (N=64)

Gyakorlattípus	Átlag	Szórás
Egyéni komplex gyakorlat	1,69	0,96
Csoportos tanítási gyakorlat ÁTK	3,13	0,70
Csoportos tanítási gyakorlat VMT	2,11	0,82
Egyéni tanítási gyakorlat	3,06	1,22

Forrás: saját szerkesztés

A hallgatók számára az egyéni komplex tanítási gyakorlatok voltak a legkönnyebben teljesíthető gyakorlatok, mert:

„Csak figyelni kellett.”

„Nem voltam felelős a gyerekekért, csupán le kellett jegyzetelnem mindazt, amit láttam, hallottam.”

Voltak azonban olyan hallgatók is, akik számára ez a gyakorlat nem volt túlságosan könnyű:

„Nekem nagyon nehezemre esett folyamatosan figyelni és jegyzetelni. Fárasztó volt.”

„Szerintem az volt a legnehezebb, hogy mindent pontosan le kellett jegyezni és nem a benyomásaimat vagy a véleményemet lehetett megfogalmazni, hanem (ahogy a tanárnőnk kérte) objektív szemlélőnek kellett lenni.”

A „Csoportos tanítási gyakorlat ÁTK” a hallgatók számára a legnehezebb feladatnak minősült. Az első csoportos gyakorlatot a negyedik félévben kezdik meg a hallgatók a gyakorlóiskolában. Ebben a félévben még minden új, hiszen például soha nem találkoztak még tananyagkijelölővel, ami alapján a vázlatokat és a tervezeteket el kell készíteni. Hétről hétre, folyamatosan dolgoznak. Délelőtt a tanítási óra megtartása, délután a látottak megbeszélése és a következő tanítás előkészítése. Reflexiók, önreflexiók készítése segíti a szakmai fejlődésüket. Félévről félévre bővül a tanítandó tantárgyak köre és szép lassan a hallgatók is belelendülnek a feladatmegoldásba.

„Nekem sokat segített, hogy a mentor kezdetben teljesen részletesen lediktálta a feladatokat, a tananyagkijelölőt is ő értelmezte, elmagyarázta nekünk pontosan, hogy az órát

majd hogyan kell felépíteni és olyanokat mondott, amiket a tantárgypedagógia órákon is tanultunk, csak elméletben.”

„Énnekem az volt jó, hogy lehetett kérdezni és a mentorunk mindenre válaszolt és soha semmiért nem torkolt le senkit.”

„Nekem nagyon tetszett a fokozatosság, mert a gyakorlatok során kezdetben csak magyart és matekot kellett tanítani és fokozatosan egyre több tanórát tervezhettünk.”

Nekem nagyon sokat segített, hogy óravázlataimat a mentoraim átnézték a pozitívumok mellett a negatívumokat is kiemelték és megbeszéltük, hogy mit és hogyan kellene változtatni.”

Voltak olyan hallgatók is, akiknek nem volt könnyű dolguk és a következőket fogalmazták meg a gyakorlattal kapcsolatban.

„Nekem teljesen érthetetlen volt először a tananyagkijelölő. Ilyet korábban nem láttunk. Aztán fokozatosan hozzászóltam.”

„Nekem nem igazán tetszett, hogy a mentoraim főleg azokat az óravázlatokat preferálták, amelyek az ő ötleteiket és módszereiket tartalmazták és nem voltak igazán nyitottak a saját ötletekre. Mindig azt próbálták megmagyarázni, hogy mi miért nem jó és nem bátorítottak új dolgok kipróbálására.”

A „Csoportos tanítási gyakorlatok VMT” a hallgatók számára nem volt igazán nehéz, hiszen a gyakorlattípushoz már hozzászóltak.

„A tanítási gyakorlat során arra kellett ügyelni, hogy 5-6. osztályban tanítunk, szóval egy kicsit másképpen gondolkodnak a gyerekek, mint alsóban.”

„Én nagyon élveztem a felsős órákat, könnyebben tudtam tervezni.”

Az egyéni tanítási gyakorlat a hallgatók véleménye alapján a harmadik helyre került. Nem ez tűnt a legnehezebb feladatnak, hiszen mire az összefüggő gyakorlatokat megkezdik külső gyakorlóhelyeken, a csoportos gyakorlatokon elsajátított tervező-szervező munkát kamatoztatni tudják. A gyakorlatokat mentorok felügyeletével, támogatásával végzik, akiktől sok segítséget kapnak, de folyamatosan beépíthetik a tanóráikba saját gondolataikat is. Az egyéni gyakorlatok során minimum egy maximum nyolc hetet töltenek egy általuk választott iskolában és mivel a kijelölt tantárgyakból hetente többet taníthatnak, sikeresebben átlátják a folyamatokat.

„Én azt élveztem ebben a gyakorlatban, hogy heti több órát lehetett tanítani, szóval egymásra épülő órákban lehetett gondolkodni, mint ahogy az a valós életben is van. A mentorom sokat segített, de engedte a saját elképzeléseimet is magvalósítani.”

„Ez volt a legéletszerűbb gyakorlatfajta.”

„Sok saját ötletet kipróbálhattam.”

Voltak azonban olyan hallgatók is, akik számára ez bizonyult a legnehezebb feladatnak.

„Nagyon sokat kellett készülni és folyamatosan.”

„Több segítséget vártam volna a mentoromtól, mert a tanórákat csak nagyvonalakban beszéltek meg és inkább azt várta, hogy én találjam ki a dolgokat.”

A tanítóképzés egyik legfontosabb pozitívuma, hogy a hallgatók tanulmányaik megkezdésétől kezdve, az elméleti felkészítés mellett, azzal párhuzamosan, folyamatosan részt vesznek tanítási gyakorlatokon is. A tanítási gyakorlatok során szerzett tapasztalatokat összefoglalva a hallgatók számára nagyon hasznosak voltak a megfigyelést és hospitálási

feladatokat kínáló gyakorlatok, mert viszonylag alacsony felelősségszint mellett az iskolák mindennapjaiba nyerhettek betekintést. Ugyanakkor egy kicsit nehezen tudtak megbirkózni azzal, hogy objektív megfigyeléseket végezzenek, vagyis azt rögzítsék, amit látnak és hallanak. Nem szabad ítélni a látottak, hallottak felett. A hospitálási gyakorlatok előrevetítik a csoportos tanítási gyakorlatokhoz kapcsolódó, egymás tanóráinak megfigyelése során végzett feladataikat. Másrészt ők is azt várják el a csoporttársaiktól és a mentoraiktól is, hogy a gyakorlatok során, saját tevékenységüket a csoporttársak és a mentorok is ítélni nélkül, reálisan, objektíven értékeljék és ne az érzelmeik vezéreljék őket.

A csoportos tanítási gyakorlatok pozitívumaként a hallgatók kiemelték a fokozatosságot, a mentorok segítőkészségét. Ugyanakkor nehéz elfogadni, ha főképpen kezdetben a mentorok a gyakorlat során megbeszélést várják el a hallgatóktól és a szabad ötletelés, tervezés még háttérbe szorul. Pozitívumként emelték ki, hogy a vázlatok és tervezetek írására, azok folyamatos ellenőrzésére, amit kezdetben sokan „értelmetlen és macerás dolognak” tartottak, a mentorok kiemelten nagy hangsúlyt fektettek. Ez az elvárás járult hozzá ahhoz, hogy „megtanuljuk, hogyan kell egy tanórát tudatosan felépíteni.” A választott műveltségi területhez kapcsolódó csoportos gyakorlatok már kevesebb meglepetést tartogatnak a hallgatók számára, hiszen addigra már rutint szerezhetnek ebben a gyakorlat típusban. A felsős tanulócsoportokban végzett tervező-szervezőmunka nagyobb mozgásteret biztosít a hallgatók számára.

A legtöbb hallgató számára az egyéni tanítási gyakorlat jelenti a legnagyobb élményt, hiszen ennek során hetente több tanóra során dolgoznak ugyanazzal a tanulócsoporttal. Jobban megismerik a gyerekeket, a tervezőmunka egy folyamatorientált tervezőmunkát biztosít számukra, átlátják a tananyagtartalmakat, egy adott témát az elejétől a végéig fel tudnak dolgozni a gyerekekkel, így könnyebben tudnak sikerélményhez jutni. Ugyanakkor érdekes, hogy éppen azt fogalmazták meg hátrányként, amit előnyként. Míg egyes hallgatók éppen abban látták a gyakorlat előnyét, pozitívumát, hogy sok saját ötletet valósíthattak meg és folyamatában láthatták a dolgokat, más hallgatók számára hiányzott a direkt mentori irányítás, a minden részletre kiterjedő útmutatás. Sok hallgató saját korábbi iskolájában, korábbi tanítóinál végzi az összes egyéni tanítási gyakorlatát, ami „nagyon izgalmas kihívás”, „biztonságérzetet nyújtott”, „egészen másképp tekintett” az iskolában dolgozó korábbi pedagógusai munkájára.

„Arra gondoltam, hogy mi milyenek voltunk, és mennyit bosszantottuk a tanárainkat. Most sok mindent másképp látok és tisztelem Kati nénit, mert mindig türelmes volt velünk. És most is tőle tanulok.”

„Amikor itt tanultam, azt gondoltam, hogy milyen jó a tanároknak, nekik nem kell dolgozatot írni meg felelni. Akkor nem jutott eszembe, hogy mennyit kellett készülniük egy-egy órára. Ezt csak most látom. Persze idővel majd biztos könnyebb lesz.”

A mentorok szerepe a különböző tanítási gyakorlatok során más hangsúlyt kap. A mentorálási gyakorlatoknál („Egyéni komplex gyakorlat”) a hallgatók számára nincsen kijelölt mentor, hiszen a feladatok teljesítéséhez ez nem szükséges.

A csoportos tanítási gyakorlatok a gyakorlóiskolában zajlanak. A csoportbeosztás alapján a hallgatók más-más évfolyamon és osztályban végzik a gyakorlatot. A hallgatók irányítása kezdetben inkább mentororientált, mentorközpontú. A cél, hogy a mentor különféle módszertani javaslatokat fogalmazzon meg a hallgatók számára a tanórák előkészítése során, hogy a tanóra vázlatok megtervezéséhez a hallgatók a módszertani kínálatból, jó gyakorlatokból, ötlettárból tudjanak válogatni. Nem szerencsés, ha a mentor nem veszi figyelembe a hallgatói ötleteket, de minden esetben a mentor felelőssége annak megítélése, hogy egy adott hallgatói elképzelés a valóságban, az adott tanulócsoportban megvalósítható vagy sem. Ugyanakkor minden ilyen esetben fontos a hallgató számára tisztázni, hogy az adott ötlet mely elemei megalapozottak módszertanilag és mely elemeket/lépéseket szükséges módosítani és milyen alternatívák alkalmazhatók. Ez mutatja a hallgató számára a mentor szakmai felkészültségét, hitelességét, módszertani gazdagságát.

Az egyéni tanítási gyakorlatokra a társas/csoportos gyakorlatok készítik fel a hallgatókat. A hallgatói tanítások előkészítése az ötletek gyűjtésével, a csoporttársak tanóráinak megfigyelése a jó gyakorlatok megvalósításával, az önreflexiók az erősségek és fejlesztendő területek megismerésével/felismerésével, a hallgatói reflexiók az objektív, érdek nélküli észrevételekkel, a mentori reflexiók az erősségek megerősítésével és a fejlesztendő területek javítását támogató szakmai megoldások megosztásával járul hozzá a hallgatók emberi-szakmai-módszertani fejlődéséhez. Ezek a tapasztalatok jól hasznosíthatók az egyéni gyakorlatoknál, ahol a mentorok már nagyobb önállóságot biztosítanak a hallgatók számára, különösen a nyolcadik félévben végzett gyakorlat során, amely a hallgatók utolsó tanítási gyakorlata a tanítóképzés keretei között. A gyakorlattal kapcsolatos legpozitívabb hallgatói tapasztalat az, hogy sok helyen szinte kollégaként fogadták a hallgatókat, nagyon befogadó és segítőkész volt a tantestület, az iskolai környezet, ami a jelenlegi köznevelési rendszerben talán nem véletlen. A hallgatók jobban belelélhettek az iskolák mindennapi életébe, egy kicsit más szemmel szemlélhették a történéseket, hiszen a tapasztalataikat egy másik aspektusból, a katedra másik oldaláról szerezhették. A tanításokhoz készített vázlatokat/tervezeteket nem minden esetben ellenőrizte vagy nézte át a mentor a tanítás előtt, de a tanórát követően „elmondta, hogy mit hogyan kellett volna csinálnom.”

A tanítási gyakorlatokat a hallgatók mentori irányítással végzik, de vajon szükség van-e mentorokra.

A mentorok közül mindössze 9,38 százalék (3 fő) gondolta úgy, hogy a hallgatóknak nincs szükségük mentorra.

A hallgatók közül mindannyian úgy gondolták, hogy mentor nélkül nem boldogultak volna a tanítási gyakorlatok során.

A másik kérdés, amelyre hallgatóktól és mentoroktól is választ vártunk, hogy milyen az ideális mentor és milyen az ideális hallgató. Milyen emberi és/vagy szakmai elvárásokat fogalmaznak meg magukról és egymásról. A kérdőívben a három legfontosabb tulajdonságot kellett megnevezni.

A mentorok összesen 49 különböző tulajdonságot gyűjtöttek össze. Szerintük a mentorok három legfontosabb emberi tulajdonsága, hogy egy mentor együttműködő (N=32), megértő (N=30) és rugalmas (N=26).

A legfontosabb szakmai tulajdonságok az összegyűjtött 15 különböző jellemző közül a szakma iránti elköteleződés (N=32), a példamutatás (N=31), a hivatástudat (N=30).

A hallgatók összesen 34 különböző szót gyűjtöttek össze a mentorok emberi tulajdonságaihoz. Szerintük a három legfontosabb tulajdonság, hogy a mentorok legyenek türelmesek (N=51), kreatívok (N=48) és őszinték (N=46).

A hallgatók által összegyűjtött 12 különböző szakmai jellemző közül a három legfontosabb, hogy egy mentor reális elvárásokat fogalmaz meg a hallgatókkal szemben (N=60), szakmai felkészültsége hiteles (N=51), változatos módszereket kínál/mutat/javasol a hallgatók számára (N=46).

A mentorok 26 különböző szót gyűjtöttek össze a hallgató emberi tulajdonságaihoz. Szerintük egy ideális hallgató tisztelettudó (N=30), kötelességtudó (N=28) és megbízható (N=25).

A hallgatók szakmai jellemzői között a három legfontosabb, hogy a hallgatók magas szintű szakmódszertani ismeretekkel rendelkezzenek (N=32), a mentorok utasításai/iránymutatása alapján a megadott határidőre végezzék el a feladatokat (N=28) és minden tanórára alaposan készüljenek fel (N=27).

A hallgatók 31 különböző tulajdonságot neveztek meg, melyek közül az ideális hallgató három legfontosabb emberi tulajdonsága, hogy kíváncsi/érdeklődő (N=50), szorgalmas (N=48) és együttműködő (N=42).

A hallgatók szerint az ideális hallgató legfőbb szakmai tulajdonságai, hogy saját ötletekkel rendelkezik (N=55), a modern/IKT eszközöket használja a tanórákon (N=49), saját tanórára igényesen készül fel (N=48).

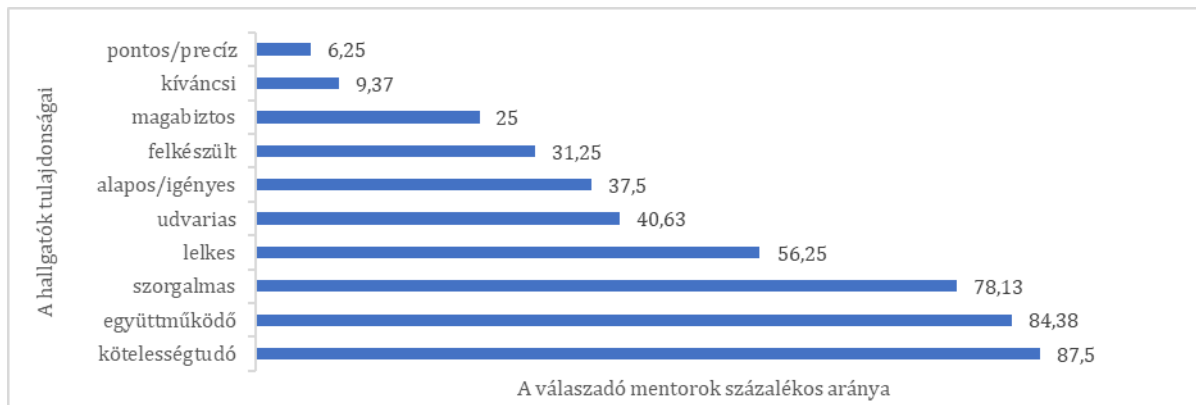
A legfontosabb három jellemzőt tartalmazó listák között egy közös elem található, mely szerint a hallgatók alaposan/igényesen készüljenek fel a tanórákra.

A két célcsoport által összegyűjtött teljes tulajdonságlistákon több közös elem is szerepel, de a listákról, csak az első három, legtöbbször megemlített tulajdonságok kerültek bemutatásra.

A valóságban azonban nem biztos, hogy minden mentor és hallgató a felsorolt emberi és/vagy szakmai tulajdonsággal rendelkezik. Éppen ezért arra is választ kerestünk, hogy mi volt a mentorok és hallgatók három legfontosabb tulajdonsága, a közös munka során milyen mentorok és hallgatók dolgoztak együtt.

Az ideális hallgatói jellemzők közül a valóságban is megjelent a pontosság, precízég, a tanórákra történő alapos, igényes felkészülés, ami a szorgalommal is magyarázható. A hallgatók együttműködők és magabiztosak voltak.

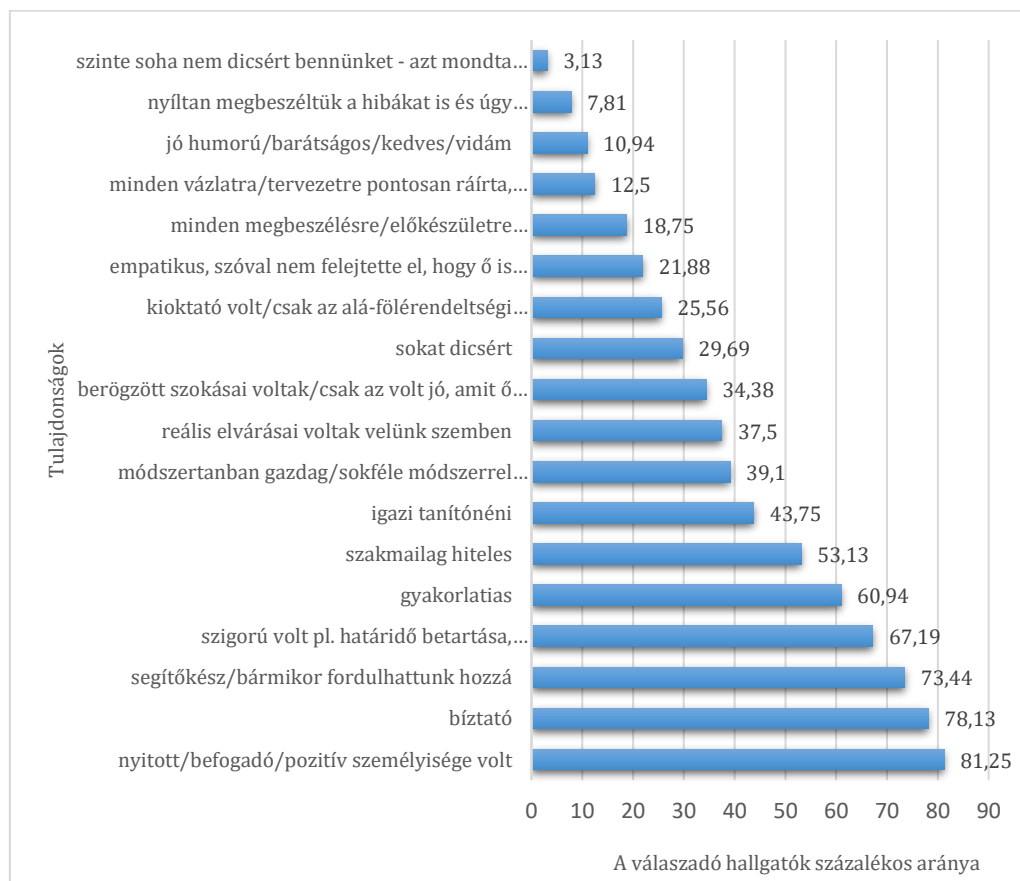
1. sz. ábra: A hallgatók tulajdonságai a mentorok tanítási gyakorlatok során szerzett tapasztalatai alapján (N=32)



Forrás: saját szerkesztés

Az ideális mentorok tulajdonságait illetően a hallgatók a valóságban is szakma iránt elkötelezett mentorokkal találkozhattak, akiknek a módszertani felkészültsége példamutató volt a hallgatók számára.

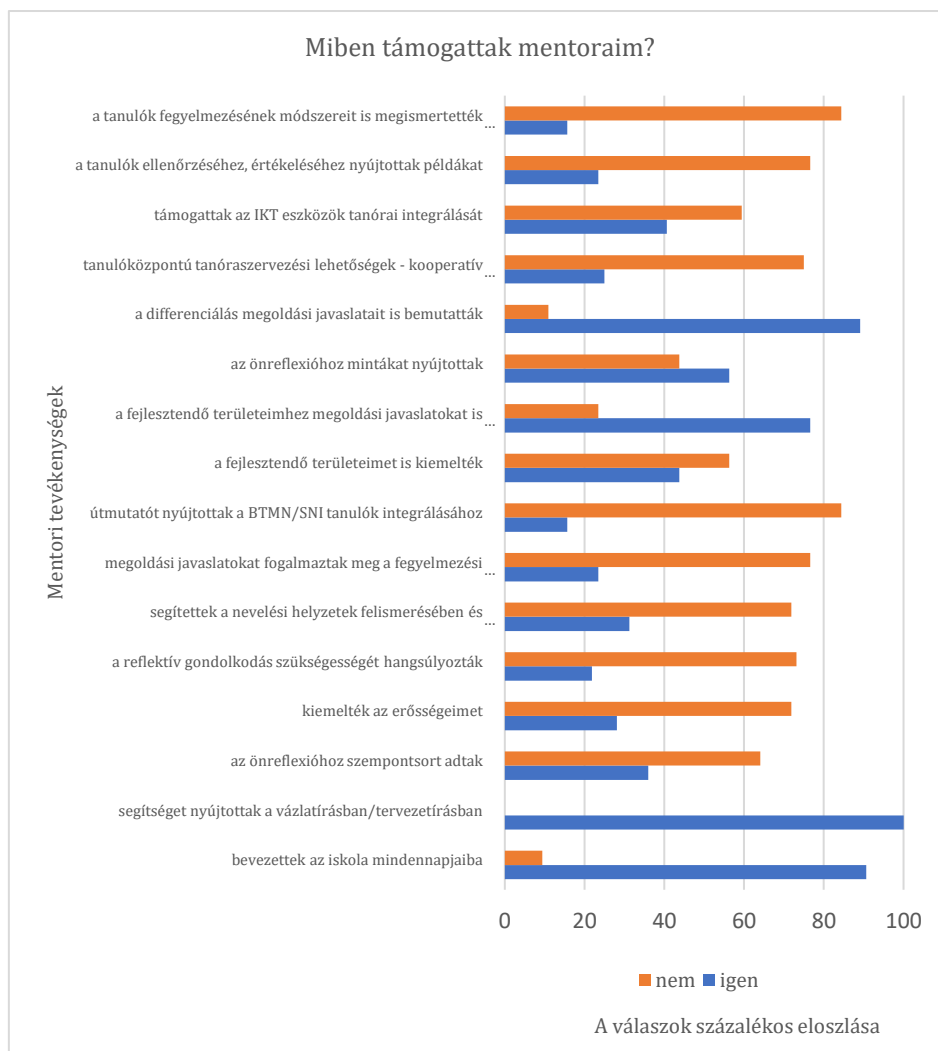
2. sz. ábra: A mentorok tulajdonságai a hallgatók tanítási gyakorlatok során szerzett tapasztalatai alapján (N=64)



Forrás: saját szerkesztés

A hallgatók számára egy listát kínáltunk, amelyben mentorok által fejleszhető területeket soroltunk fel. A hallgatóknak el kellett dönteni, hogy a tanítási gyakorlataik során a mentorok hozzájárultak-e az adott területek fejlesztéséhez.

3. sz. ábra: A mentorok által fejlesztett területek (N=64)



Forrás: saját szerkesztés

A hallgatók a legtöbb segítséget, támogatást, fejlesztést a tanóravázlatok, tanóratervezetek elkészítéséhez (100%) és az iskolai életbe való bevezetésben (90,62%) kapták. Pozitívumként ki kell még emelni, hogy a mentorok különböző megoldási javaslatok megfogalmazásával sok segítséget nyújtottak a differenciálás kérdéskörében (89,1%). Nagyon dicséretes, hogy a mentorok a hallgatók fejlesztési területeinek megnevezése mellett, a javítás lehetőségeit is megosztották a hallgatókkal (76,56%) és nem csak felsorolták megnevezték azokat (43,75%). Az önreflexió, saját teljesítményünk objektív, reális értékelése nem könnyű feladat, így nagyon sok segítséget nyújtottak a mentorok, amikor az önreflexió mintákat megosztották hallgatóikkal.

A legkevesebb segítséget a tanulók fegyelmezéséhez, illetve a BTMN-es és SNI-s tanulók nevelésével oktatásával kapcsolatosan kaptak (15,63%).

A kutatás során fontos volt annak feltérképezése is, hogy a tanítási gyakorlatok a hallgatók fejlődését segítik-e vagy a közös munka a mentorok fejlődését is támogatja.

A mentorok sok pozitívumot fogalmaztak meg a hallgatókkal kapcsolatban. Elégedettek voltak a hallgatók módszertani felkészültségével, szakma iránti alázatával és segítőkészségével. A hallgatók sok időt töltöttek a gyerekekkel az óráközi szünetekben, sőt még tanórák után is. A hallgatók a megbeszéléseken elhangzottakat, a „reflexiókat szépen beépítették a munkájukba”. Sok „egyéni, kreatív ötlettel” készültek a tanórákra.

A mentorok sokat tanultak a különböző digitális eszközök, interaktív platformok tanórai alkalmazásával kapcsolatban, és folyamatosan „fiatalos lendületet hoznak” a mindennapokba. A hallgatók segítenek a „kommunikációs kompetencia fejlődésében” is.

„A mentorság az önfejlesztés leghatékonyabb eszköze.”

A pozitívumok mellett természetesen negatívumok is megfogalmazódtak.

„A tanítási gyakorlatokra való felkészülés sok időt vesz igénybe.”

„Kevesebb időt tudok tölteni a saját dolgaimmel.”

„Nem jut elég időm a regenerálódásra.”

A hallgatók fejlődését a mentorok 71,9 százaléka (23 fő) hangsúlyozta és csupán 28,12 százalék (9 fő) látta meg, vagy tapasztalta a közös fejlődés lehetőségét.

A negatívumok megfogalmazása okán fontos annak tisztázása is, hogy vajon milyen szempontok alapján választják ki a tanítási gyakorlatokat irányító mentorokat az intézményekben.

A mentorok 37,5 százaléka (12 fő) rendelkezik mentorpedagógusi feladatokra felkészítő szakvizsgás végzettséggel, ami előnyt jelentett a feladatokra történő kiválasztásnál és ők azért is végeztek el az adott képzést, mert már korábban is foglalkoztak hallgatókkal, de munkájukat sokkal tudatosabbá, hitelesebbé szerették volna tenni a mentorképzés elvégzésével. Ugyanakkor nem jelenthetjük ki egyértelműen, hogy csak a mentorvégzettséggel rendelkező pedagógusok láthatják el jól a feladataikat.

„Nagyon fontosnak tartom a folyamatos önképzést és úgy gondolom, hogy a mentorképzés során sok hasznos tudáselemmel gazdagodtam.”

A másik jellemző kiválasztási szempont a pályán eltöltött idő, ami feltételezhetően szakmai alázattal, elhivatottsággal párosul. Ugyanakkor a jó tanító és a jó mentor közé sem tehetünk egyértelműen egyenlőségjelet. Természetesen nem kizárt, hogy a jó tanító egyben kiváló mentor is, de mindenképpen fontolóra kell venni, hogy a pedagógusjelöltek fiatal felnőttek, akik bár formális oktatásban vesznek részt, nem kezelhetjük őket kisdíáként. Ezen kívül természetesen bízunk az intézményvezetők értékítéletében és ennek alapján abban, hogy olyan pedagógusokat kérnek fel a mentori feladatok elvégzésére, akik emberileg és szakmailag is alkalmasak erre.

„Én nem attól vagyok jó mentor, mert elvégeztem valami képzést, hanem azért, mert odafigyelek a hallgatóimra ugyanúgy, ahogyan azt a rám bízott gyerekekkel is teszem.”

A hipotézisek vizsgálata

H1) A hallgatók szerint a tanítási gyakorlatok kiemelten fontosak szakmai fejlődésük szempontjából.

Első hipotézisünk teljes mértékben beigazolódott, hiszen a megkérdezett hallgatók 100 százaléka erősítette meg a tanítási gyakorlatok szükségességét.

H2) A hallgatók elvárják mentoraiktól, hogy módszertani felkészültségük kiemelkedő legyen és megmutassák a legújabb szakmódszertani fogásokat.

A második hipotézisünk is beigazolódott, mert a hallgatók számára a mentorok egyik legfontosabb szakmai tulajdonsága a hitelesség és a változatos módszerek megmutatása, alkalmazása, megosztása a hallgatókkal.

H3) A hallgatók számára nagyon fontosak a mentorok emberi tulajdonságai is.

A harmadik hipotézisünk is beigazolódott, nem véletlen, hogy a hallgatók 34 különböző emberi tulajdonságot gyűjtöttek össze. A három legfontosabb emberi tulajdonság mellett, melyek a türelmes, kreatív és őszinte pozitív jellemzők voltak, az első tízben kapott helyet még a bátorító, gyakorlatias, empatikus, igazságos, megbízható, reális és barátságos jelző.

H4) A mentorok szerint a tanítási gyakorlatok kizárólag a hallgatók szakmai fejlődését szolgálják.

Ez a hipotézisünk is beigazolódott, mert a mentorok kevesebb, mint 40 százaléka számára jelent szakmai fejlődést a hallgatókkal végzett közös munka. Feltételezhetően azok a mentorok érzik így, akik nyitottabbak, több hallgatói ötletet engednek megvalósítani, az IKT eszközök tanítás órákba való integrálásának lehetőségeit is keresik és a tanítási gyakorlatok során inkább a hallgatóközpontú szemléletet részesítik előnyben.

H5) A mentorok számára az a legfontosabb, hogy a hallgatók magas szintű szakmódszertani ismeretekkel, tudással rendelkezzenek.

Ez a hipotézisünk is beigazolódott, mert a mentorok közül szinte mindenki megfogalmazta ezt a szakmai elvárást. Ez érthető abból a szempontból, hogy elméleti ismeretek, algoritmusok, szabályok, sémák ismerete nélkül nehéz a gyakorlatok megszervezése. Gondolhatunk itt a különböző tanóratípusok felépítésére, amely meghatározott lépéssor, algoritmus alapján könnyen követhető.

Összegzés

Kutatásunk célja az volt, hogy röviden feltárjuk a tanítási gyakorlatok és a mentorok szerepét a tanítónak válás folyamatában. A kutatási eredmények alapján látható, hogy a megkérdezett célcsoportok – végzős hallgatók és mentoraik – egyértelműen kiemelik a tanítási gyakorlatok szükségességét.

A tanítási gyakorlatok felépítése a fokozatosság elvét követi a főképpen hospitálási feladatokra épülő gyakorlatoktól elindulva, a hétről hétre kontrollált csoportos tanítási gyakorlatokon át az összefüggő egyéni tanítási gyakorlatokig. Mindezek közben a hallgatók

az elméleti ismereteiket a gyakorlattal összekapcsolva tanulják meg a tanóravázlatkészítés folyamatát, alsó és felső tagozaton taníthatnak, az elvégzett munkáikról folyamatos visszajelzést kapnak a hallgatótársaiktól és mentoraiktól. Az önreflexiók pedig önmaguk megismerését, erősségeik és fejlesztendő területeik feltárását segítik.

A mentor-hallgató együttműködés sikeressége a két fél szakmai felkészültségére, hivatástudatára, a szakma iránti alázatra és többek között olyan pozitív emberi tulajdonságokra, mint együttműködés, kreativitás, türelem, egymás iránti tisztelet, kíváncsiság, szorgalom épül.

A közösen végzett munka mindkét fél gazdagodását jelenti. A hallgatók egyre tudatosabbakká válnak a tanítás-tanulás folyamatának tervezésében, szervezésében, megvalósításában. A mentorok pedig fiatalos lendülettel töltődhetnek fel és a korszerű eszközök nyújtotta lehetőségekről naprakész információkat szerezhetnek.

Irodalomjegyzék

- Bárczi, G., & Országh, L. (Szerk.). (2016). *A magyar nyelv értelmező kéziszótára*. Akadémiai Kiadó. <https://ertelmezo.oszk.hu/kereses.php?kereses=mentor>
- Kotschy, B. (2012). Mentor a pedagógusképzésben. *Módszertani közlemények*, 52(2), 20-27. https://acta.bibl.u-szeged.hu/39707/1/modszertani_052_002.pdf
- Lannert, J., & Sinka E. (Szerk.). (2009). *A pedagógusok munka- és munkaidőterhelése. Kutatási beszámoló*. TÁRKI-Tudok Zrt.
- M. Nádasi, M. (2010). A közoktatási mentorképzés koncepciója - nyitott kérdések. In M. Nádasi M. (szerk.), *A mentorképzés rendszere, próbája. A mentorképzés szakterületi előkészítése. II. Kötet. A Mentorképzés Koncepciójáról. (pp.17-26)*. Eötvös Loránd Tudományegyetem. http://pedagoguskepzes.elte.hu/images/anyagok/iv13/7_M_Nadasi_Maria_II_kotet_mentorkepzes.pdf
- Mayer, J. (Szerk.). (2010). *Mentorok könyve*. TÁMOP-2.2.3-07/1-2F-2008-0008. Nemzeti Fejlesztési Ügynökség. <https://docplayer.hu/1181315-Mentorok-konyve-tamop-2-2-3-07-1-2f-2008-0008-mercenk-az-ember.html>
- Paksi, B., Schmidt, A., Magi, A., Eisinger, A., & Felvinczi, K. (2015). Gyakorló pedagógusok pályamotivációi. *Educatio*, 24(1) 63–82. https://folyoiratok.oh.gov.hu/sites/default/files/journals/educatio_2015-1.pdf
- Pinczésné Palásthy, I. (2019). Tanítójelöltek pálya motivációs sajátosságai. In Tóth, P., Horváth K., Maior, E., Bartal, M. & Duchon, J. (Eds.), *Neveléstudományi kutatások a Kárpát-medencei oktatási térben* (pp. 46–55.). Óbudai Egyetem Trefort Ágoston Mérnök pedagógiai Központ – Partiumi Keresztény Egyetem Bölcsészettudományi és Művészeti Kar – Selye János Egyetem Tanárképző Kar.
- Sági, M. (2015): Pedagógus karrierminták. *Educatio* 24(1), 83–97.
- Szontagh, P. (2020). Pedagógusjelöltek hivatás- és pályamotivációja a képzés különböző állomásain. *Pedagógusképzés*, 19 (3-4), 29–57. doi: 10.372005/TEL-hun.20200.3-4

Bachmann-Matisa Júlia

PIACI SZERVEZETEK KÉPZÉS-FEJLESZTÉSI GYAKORLATA

Absztrakt

A vállalatok, intézmények emberi erőforrásának képzés-fejlesztésének a HR egyik kulcsfunkciójaként fontos szerep jut és a tudatos képzés-fejlesztésnek tevőleges szerepe van számos, a HR menedzsmenthez tartozó témában: ennek a CRANET non-profit HR kutató hálózatának idei legújabb hazai, illetve nemzetközi felmérés adatainak feldolgozásával van lehetőség objektív keretet adni. Mindemellett fontos adatokkal szolgálnak más, hazai kutatások is, amelyek főképp a COVID-19 vírus által kiváltott globális válság magyar vonatkozásait járják körbe: hogyan is hatott a pandémia a vállalatok képzés-fejlesztésére? A kutatás célja összevetni a különböző adatbázisok egymással releváns információit, kiegészítve szisztematikus irodalomkutatással, amely a képzés-fejlesztésnek, mint stratégiai szerep kiemelésének és támogatásának jelentőségének hivatott utánajárni. Három témában sikerült részben teljes, részleges, illetve további kutatásokat kívánó válaszokat kapni: válsághelyzetben a képzés-fejlesztés háttérbe szorul, ennek a területnek a tudatos kiemelésére egyes cégeknél mégis megfigyelhető, illetve a vállalatok közül azok tudnak versenyelőnyre szert tenni, amelyek gyorsan reagálnak a megváltozott körülményekre és online tréningekkel váltják fel képzési kínálatukat. A feltárt összefüggések jövőbeni kutatási lehetőségeket kínálnak, akár komplexebb statisztikai elemzésekkel kísérve és az elméleti haszon mellett a gyakorlati alkalmazás is indokolt lehet: a szervezetek részére ösztönzőleg hathatnak a konkrét példák a képzés-fejlesztés, mint HR kulcsfunkció tudatos szervezésére, amelyek nemcsak a vállalat stratégiai szerepének, hanem a szervezeti közösségek megerősítéséhez is hozzájárulhatnak.

Kulcsszavak: CRANET kutatás; képzés-fejlesztés; humán tőke

Bevezetés

Az emberi erőforrás menedzseléséhez szorosan kötődik az adott szervezet személyzetének képzés-fejlesztése és egyben ez a humán tőke „közösségi vagy társas tőke: az egyének és csoportjaik tehetsége, képességei, tapasztalatai, szakértelme, kapcsolatai, magatartása stb.” (Karoliny & Poór, 2017, p. 25). A képzés-fejlesztés mint HR kulcsfunkció tudatos szervezése hozzájárulhat a vállalat stratégiai szerepének megerősítésében – nemhiába válik az alkalmazotti képzés „egyre fontosabbá a szervezetek számára, mert felismerték, hogy ezzel egyszerre lehet javítani a szolgáltatások minőségén, csökkenteni a munkaerőköltségeket, valamint növelni a termelékenységet és a nyereséget egyaránt.” (Poór et al., 2018, p. 35) Ezenkívül ez a tudatos szervezés hatást gyakorolhat szervezeti szinten és ezek a hatások leképeződhetnek helyi és nemzetközi szinten is.

A téma relevanciája, vagyis a képzés-fejlesztés stratégiai szerepének kiemelése több szempontból is aktuális, hiszen a COVID-19 koronavírus alapjaiban határozta meg a világ

országainak gazdasági és politikai lépéseit (így egyben ezt a területet is). Így volt ez Magyarországgal is: a negatív folyamatok kihatottak az ország külkereskedelmére, a kiskereskedelmi forgalom csökkent, a külföldi vendégek elmaradása alapjaiban rázta meg a turizmushoz kapcsolódó szolgáltatásokat, felforgatta az oktatásban szereplők életét és felerősítette a területi különbségeket (KSH, Koronavírus dosszié). Az online világ még inkább teret nyert a munkában és a magánéletben, egyúttal a munkahelyi tanulás, ill. rugalmasság fontossága is más megvilágításba került. Alapjaiban érintette a foglalkoztatást is a járvány: ebben az esetben azonban nemcsak a negatív következményekről érdemes szót ejteni, hanem az atipikus munkavégzési formák elterjedéséről is, hiszen a kormányzati intézkedések folyamán nagy arányban nőtt a távmunka aránya. Ahogy a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának Vezetés- és Szervezéstudományi Intézete (PTE KTK VSZI) a COVID-vírus kapcsán kialakult üzleti szituáció következményeinek elemzésére létrehozott kutatócsoportja is utalt rá - több felmérésre hivatkozva - tanulmányában, amilyen ritkának számított Magyarországon a távmunka (5%), olyannyira növekedett meglepő módon négy-ötszörösére ez az arány pár hónappal a 2020. márciusi korlátozások bevezetése után (Jarjabka et al., 2020). A home office-nál még szembetűnőbb a különbség: egy majdnem 300 vállalatot feltérképező hazai kutatás alapján a pandémia előtt a válaszadók szerint csak 6,5% százalékuknál volt nagyobb mértékben elterjedt ez a munkavégzési forma. „A pandémia alatt jelentősen megugrott ez az arány, 35 százalékra emelkedett” (Poór et al., 2021). Bár azóta változtak a szabályozások, a távmunka népszerűsége megmaradt: „Azon munkáltatók egy részénél, ahol ez a munkavégzési forma hatékonynak bizonyult, a korlátozások megszüntetése után is gyakorlatban maradt, és továbbra is rugalmasan alkalmazták. Ugyan (...) csökkent a távmunkában dolgozók aránya, a járvány előttinél még mindig lényegesen magasabb arányban választják ezt a munkavégzési formát a munkavállalók.” (KSH, n.d.-a) A 2022-es, távmunkával kapcsolatos munkaerő-felmérések számai alapján a távmunka vagy home office keretében dolgozók aránya elmarad a Covid19-járvány hullámainak csúcsaiban mért értékektől, ugyanakkor ez a két munkavégzési mód továbbra is népszerűnek mutatkozik. (KSH, n.d.-b)

Mindezekből következik, hogy a képzési módszerek is szükségszerűen átalakultak. Míg régebben a HR szakirodalom a tanulás helye alapján a képzés/fejlesztés módszereit alapvetően két nagy csoportra tudta osztani, úgymint házon belüli, „on the job” és házon kívüli, „off the job” képzésekre (Gulyás, 2014), a távmunka és a home office elterjedésével, az online világ térnyerésével ez a felosztás már korántsem érvényes és más allokációt kíván. Ehhez kapcsolódóan egyrészt a szervezeteknek gyorsan kellett alkalmazkodniuk a képzés-fejlesztés témakörében: a rendeletekhez, ezáltal a törvényekhez igazodva priorizálniuk volt muszáj nemcsak a stratégiai döntésekben, hanem a HR kulcsfunkciókon belül is, másrészt a képzés-fejlesztést támogató tréningsszolgáltató cégek kínálata is átrendeződött és ebben a szegmensben is a gyors alkalmazkodás volt a döntő szempont a versenyképesség megtartása érdekében. Mindezen tényezők a képzés-fejlesztés közösségekben betöltött szerepére is hatással volt. A tanulmány szisztematikus irodalomkutatással és a témához kapcsolódó releváns kutatások feldolgozásával járja körbe, hogy ezeknek mik a negatív és pozitív hozadéka a vállalatok, illetve a tréningcégek szempontjából.

A képzés-fejlesztés stratégiai szerepe a vállalati HR politikában

Egy adott vállalat tudatos képzés-fejlesztési stratégiája vagy éppen politikája valós és egyben gyakorlatorientált alternatívát tud kínálni a képzések széles tárházával, emellett tevőleges szerepe van számos, a HR menedzsmenthez tartozó témában: a toborzásban, a tehetségmenedzsmentben, egy vállalat employer branding és onboarding stratégiájában, legújabban pedig a munkatársak megtartásában. Ennek a szerepnek, és ezáltal a szervezeti tanulásnak a kiemelése fontos lehet a munkakörülmények átrendeződésével, így például az otthoni munkavégzés lehetőségének megjelenésével és terjedésével.

Az áttekintés kiindulópontjaként a következő kutatási kérdés lett megfogalmazva: Miért fontos a vállalatok HR politikájában a képzés-fejlesztés stratégiai szerepének kiemelése és támogatása a munkakörülmények átrendeződésével? A képzés-fejlesztés, mint összefoglaló elnevezés összetettebb elnevezést takar, kiváltképp, hogy a „magyar szaknyelv nem tesz különbséget a tréning (továbbképzés) és a fejlesztés kifejezések között” (Károlyi & Poór, 2017, p. 285), de a „személyzetfejlesztés” kifejezéssel is többször lehet találkozni a szakirodalomban. Ebből kiindulva bátorkodtam az irodalomkutatásnál az angol keresőszavak mellett magyar keresőszavakkal is lefuttatni keresést, így az áttekintés a következő módon történt:

- A Web of Science és az Ebsco elektronikus adatbázisokban jegyzett, a kutatási témához kapcsolódó publikációkat azonosítottam angol kulcsszavas kereséssel
- A Marketing & Menedzsment negyedévente megjelenő tudományos folyóiratban, illetve a Vezetéstudomány szakfolyóiratban, aminek kapcsán a magyar kulcsszavas keresést a folyóiratot kiadó egyetem által kezelt Corvinus Kutatások elektronikus repozitóriumban folytattam.

Fontos szempont volt a témához kapcsolódóan a nemzetközi Cranet-hálózathoz köthető cikkek és kutatások bemutatása, külön részt szentelve a személyzet-fejlesztésnek.

A keresési stratégia következő lépéseként négy alkérdés lett megfogalmazva – követve a „CIMO” (Context – Intervention – Mechanisms – Outcomes) koncepciót, amelyekhez kapcsolódóan angol, illetve magyar kulcsszavak által lehetett a keresést lefolytatni, illetve strukturálni. Az elektronikus adatbázisokban a kulcsszavak segítségével végzett keresés során összesen 1273 publikációt azonosítottam. Az angol nyelvű publikációknál a magas (3 vagy több) impakt faktossal rendelkező, illetve a több mint 50-szer idézett folyóiratok alapján az ismétlődőket, ezenkívül a kutatási- és a további alkérdésekhez relevánsan (első körben absztrakt alapján) nem kapcsolódó cikkeket leszűrve ki lehetett zárni 941-et, míg a magyar nyelvű cikkekénél és az ajánlásoknál a címek, az absztraktok és az ismétlődés alapján 284-et, illetve köztesen ezek között is volt azonos cikk, így 49 tanulmány lett alapul véve, amik közül 19 angol nyelvű.

A közel 50 forrás több, mint 20 éve erősíti meg különböző empirikus bizonyítékokkal és elméleti keretekkel azt a tényt, hogy - kissé áttranszformálva a két évtizedes fogalmakat - a HR politika stratégiai szerepe továbbra is fennáll. Legfőképp a következő témák köré lehetett a tanulmányokat csoportosítani: szervezeti tanulás, képzés-fejlesztés, teljesítményértékelés, karriermenedzsment és -gondozás, versenyképesség, menedzseri kihívások, fejlődés és innováció, de a legújabb HR trendek is helyet kaptak a listában, legyen

szó onboarding folyamatról, vagy a COVID-19 koronavírus okozta, emberi erőforrás menedzsmenttel kapcsolatos problémákról. A CRANET kutatással kapcsolatos cikkek külön kategóriaként járultak hozzá a feldolgozáshoz.

A képzés-fejlesztés közösségekben betöltött szerepe már akkor eldőlt, amikor egy munkavállaló belép egy szervezetbe: rengeteg információval találkozik és ezt fel is kell rögtön dolgoznia. Sadler-Smith már 1998-ban utalt ezzel kapcsolatban a „kognitív stílusra”, amely azt a módot jelöli, ahogy az egyén az információt befogadja és feldolgozza, amely később fontos hatással lehet az egyéni teljesítményre is, a szervezeti kereteken belül is. A stratégiai funkció abban segít, hogy a HR folyton változó szerepe ne marginális tényezőként jelenjen meg (Kowalsky-Loretto, 2017), hiszen egyre fontosabb a HR-gyakorlatokat úgy megtervezni, megvalósítani és végrehajtani (és ezt a vállalatoknak befektetésként, nem pedig kiadásként értelmezni), hogy az a legnagyobb valószínűséggel növelje a munkavállalók jólétét. Nem elhanyagolható ebből a szempontból a HRM, ezen belül a képzés-fejlesztés fontossága, hiszen a vállalat sikertényezőjeként is detektálható (Viitala et al., 2020).

A képzés-fejlesztés helyzete a koronavírus árnyékában

Bár a bevezetőben az alkalmazotti képzés fontossága lett kiemelve, a hazai felmérések alapján a pandémia alapjaiban forgatta fel a vállalatok életét: a válságra adott válaszokban legkevésbé figyeltek a szervezetek a képzés-fejlesztés jelentőségére, ahol viszont valamennyire tudatosan foglalkoztak vele, ott igyekeztek lehetőségként tekinteni az új helyzetekre. Az online tér által adott lehetőségek nemcsak teret nyertek, hanem alapjaiban változtatták meg az egyén, a közösség, a cégek munkavégzéssel kapcsolatos hozzáállását. Négy magyar vonatkozású kutatás kiértékelése is segített annak közelebbi megismerésében, hogy milyen hatással volt a COVID-19 a vállalatok képzés-fejlesztésére. Elsőként egy széleskörű együttműködéssel létrejött kutatást érdemes megemlíteni, amely mögött a KoronaHR kutatócsoportja áll: összesen 14 magyarországi és egy határon túli egyetem tanárainak, kutatóinak összefogásával jött létre, különböző kereskedelmi és iparkamarák, illetve gyakorlati szakemberek támogatásával. A koronavírus-válság kihívások és HR-válságok (Poór et. al., 2021) tanulmányban a járvány első, második és harmadik hullámát hasonlították össze 508, 1014, majd 288 szervezettől kapott online kérdőív kielemezésével. A jellemző HR válságkezelő intézkedések között bár helyet kapott a járványveszély méréséklése képzéssel és a munkaerő-szükséglet csökkentése képzés-fejlesztéssel, mégis a vállalatok nagymértékben válaszolták azt, hogy nem jellemző ez a fajta válságkezelés és elenyésző százalékban voltak nagymértékben jellemzőek ezek az intézkedések. (1. ábra)

1 sz. ábra: Képzésre és/vagy fejlesztésre vonatkoztatott HR intézkedések a koronavírus három hulláma alatt

Jellemző intézkedések	1. hullám		2. hullám		3. hullám	
	Nem jellemző	nagy-mértékben jellemző	nem jellemző	nagy-mértékben jellemző	nem jellemző	nagy mértékben jellemző
A járványveszély mérséklése képzéssel	55,7%	9,5%	55,0%	9,6%	58,6%	4,3%
Munkaerő-szükséglet csökkentése (képzés/fejlesztés)	75,1%	3,3%	71,7%	2,8%	76,8%	2,4%

Forrás: saját szerkesztés Poór et. al., 2021 alapján

A kérdőívekben felmérték a vállalatok pandémiás helyzettel kapcsolatos legnagyobb kihívásait is HR szempontból. Csak a második hullámban került a lista 5. helyére az oktatás, (online) képzés és fejlesztés, illetve az e-learning, a harmadik hullámban a 7. helyen szerepelt fontossági sorrendben a képzés-fejlesztés (mindegyik esetben 16 szempont rangsorában). A 2020/21-ben várhatóan fokozódó szerepet betöltő HR funkcióként jelent meg sorrendben 4., 5., majd újfent 4. helyen ez a terület, viszont a 2020-ban várhatóan csökkenő jelentőségű HR funkciók között az első és második hullámban 2., a harmadik hullámban 3. helyekre lépett elő a képzés-fejlesztés, illetve a tréningek. A listák ilyen szempontból ellentmondásosnak tűnnek, de „a rangsor változásának lehetséges oka, hogy a vállalati belső fejlesztések és oktatások egy ideig halaszthatók, de hosszútávon nélkülözhetetlenek a működéshez.” (Poór et. al., 2021, p. 59) Végezetül érdemes kiemelni a tanulmányból, hogy bár a szervezetek a pandémia időszakában végig nagymértékben jellemzőnek gondolták az emberi erőforrások stratégiai fontosságát és a kulcsemberek, tehetségek megtartását, mégsem a képzés-fejlesztés területe volt az, amelyek ezeket a kérdésköröket hivatott támogatni, vagy még inkább a válságot enyhíteni. (2. ábra)

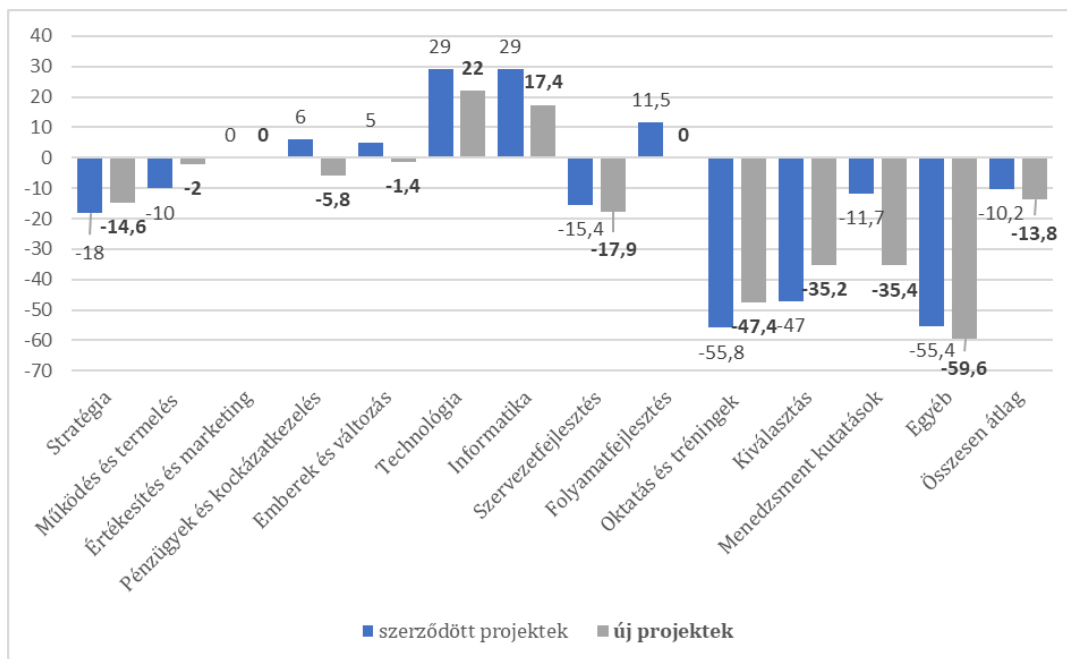
2. sz. ábra: Az emberi erőforrások stratégiai fontosságának, kulcsemberek és tehetségek megtartásának és a képzések jelentőségének összehasonlítására adott válaszok a koronavírus három hulláma alatt

Állítás	1. hullám		2. hullám		3. hullám	
	nem jellemző	nagy-mértékben jellemző	nem jellemző	nagy-mértékben jellemző	nem jellemző	nagy mértékben jellemző
Az emberi erőforrások stratégiai fontosságúak a szervezetünk számára	11,1%	63,0%	12,0%	49,7%	13,5%	52,4%
A kulcsemberek és tehetségek megtartása most különösen fontossá vált számunkra	14,0%	53,9%	13,7%	48,5%	11,6%	50,2%
A folyamatos és jól szervezett képzések jelentősége kiemelkedő, hogy a válság kevésbé érintse szervezetünket	35,8%	19,1%	35,2%	18,1%	37,5%	14,7%

Forrás: saját szerkesztés Poór et. al., 2021 alapján

Egy másik empirikus kutatás a COVID-19 koronavírus hatását vizsgálta a tanácsadó cégek szempontjából, 261 szervezet adatait feldolgozva (Poór et al., 2021). Míg a koronavírus előtti években erre a szegmensre 10 százalékos növekedés volt jellemző, a járvány megjelenésével és a munkavégzésre, illetve a tréningpiacra is hatást gyakorló online platformok térnyerésével a kérdés az volt, hogy marad, stagnál vagy visszaesik-e ez az arány. A vállalatok árbevételében, létszámában és a szolgáltatásai körében különböző hatással bírt a pandémia, de a legbeszédesebb mégis az az összehasonlítás, amely a szerződött és jövőbeli projekteket részletezi. (3. ábra) Az oktatáshoz és a tréningekhez köthető projektek szenvedték el a legnagyobb veszteségeket, míg a technológiai és az informatikai projektek egyértelműen a nyertesei lettek a koronavírus által okozott változásoknak. Ettől függetlenül a tanácsadó cégek úgy nyilatkoztak, hogy a legnagyobb problémát a home office-ra, illetve az online alapú tanácsadásra való átállás jelentette: előbbi 40%-ban, utóbbi 43,1%-ban nagymértékben jellemzőnek definiálták. A kutatás lezárásképp nem a válság negatív hozadékait hangsúlyozta, hanem a szervezetek a változáshoz, mint lehetőségként való hozzáállását emelte ki.

3. sz. ábra: A válság hatására a szerződött és új projektekben bekövetkezett változás intenzitása és iránya



Forrás: saját szerkesztés Poór et al., 2021 alapján

A piaci szférában is születtek mérvadó felmérések azzal kapcsolatban, hogy a koronavírus milyen hatással volt a vállalatok képzés-fejlesztésére. Ezek már a 2022-es évhez köthetők, így a legfrissebb adatokkal szolgálnak a témával kapcsolatban. A HR Radar szakmai tudásközpont HR Kihívások 2022 címmel indított országos benchmark felmérést a hazai nagyvállalati és KKV szektor HR szakemberei és cégvezetői körében. Összesen 214 válasz érkezett a HR szakma aktualitásairól, a piac kihívásairól, a szervezetek bevált gyakorlatairól. A munkaerőfelvételt, illetve a motivációt, munkaerő megtartást tartották a leginkább fontosnak a cégek, a válaszadók 71,3%-a és 62,75%-a jelölte meg ezeket a területeket prioritásként, de a képzés-fejlesztés is közepesen hangsúlyosan (39,7%) szerepelt a felsorolásban. Ezen belül is legnagyobb mértékben a személyre szabott egyéni fejlesztési programokat (47,3%) preferálták azzal kapcsolatban, hogy milyen elemeket terveztek bevezetni, de a hibrid (online és offline) képzési programok is meghatározónak tekinthetők (42,5%). Ahogy a kutatásban is kiemelték, előbbi a munkaerő megtartásához, utóbbi a hibrid munkavégzéshez kapcsolódik szorosan. A digitalizáció kérdéskörével kapcsolatban a szervezetek a képzés-fejlesztés területén terveztek leginkább újításokat, a hat szempont (továbbiak fontossági sorrendben: önkiszolgáló HR adminisztráció, kommunikáció és információmegosztás, toborzás és kiválasztás, HR/people analytics, munkavállalói élmény) közül első helyen szerepeltetve (Illés et al., n.d.).

Az [eureka] kimondottan a képzés-fejlesztési piacról készített áttekintő elemzést a tavalyi évben, amelyben 115 piaci szereplő vallott a koronavírus óta átalakulóban lévő képzés-fejlesztési hagyományairól. Ez a körkép érdekes tendenciaként említi, hogy a tervezési időszakok a járvány kirobbanása óta elszakadtak a naptártól, beszívárgott a folyamatos tervezés és újratervezés szemléletmódja. A fejlesztés középpontjában a vezetők, tea-

mek és egyének hasonló arányban szerepelnek, bár utóbbi sokszor nem a képzés-fejlesztési stratégiába illeszkedik bele, hanem a megtartásba. Arra a kérdésre, hogy a fejlesztések inkább online, inkább élőben vagy vegyesen (hibrid módon) zajlanak, a legtöbb cég nagy arányban elfogadta (61,1%), hogy a hibrid mód lesz a fejlesztések szempontjából a járható út. Egyfajta átstrukturálás követhető nyomon attól függően, hogy mely témákat szükséges online fejleszteni vagy kell a személyes jelenlétet előnyben részesíteni. Visszakanyarodva a képzés-fejlesztés közösségekben betöltött szerepére, a legfőbb kihívást a hatékonyan együttműködő csapatok fejlesztése jelenti, amelynek kettős célja is van: a csoportos kooperáció mellett a hibridben való együttműködés, ezt említették legnagyobb arányban (21%) a cégek, míg a második legtöbbet említett kihívás a változáskezelés (20%). „Pontosan maga a változás az, amelyre a szervezetek eddig talán nem fordítottak kellő figyelmet – bár a válaszok alapján úgy tűnik, ez a tendencia idén fordulatot vesz” – fogalmazza meg a tanulmány ezzel kapcsolatban a konzekvenciát. ([eureka], n.d., p.20.)

Magyar sajátosságok a képzés-fejlesztésen belül – a CRANET kutatás szerepe

Bár a fent bemutatott hazai kutatások fontos kiindulópontot jelentenek a képzés-fejlesztés jelenlegi helyzetének megértéséhez, említést érdemel a HRM kontextuális jellege (Musztyné Bátfai, 2021), azon belül is a CRANET kutatás meghatározó szerepe (Dewettinck & Remue, 2011), amely hazai kutatók közreműködésével nemcsak magyar, hanem közép-kelet-európai sajátosságokra is rámutatott.

A CRANET a legnagyobb nemzetközi, nonprofit HRM-kutatási hálózat a világon, 1989-ben jött létre. A Cranet survey a legnagyobb és leginkább reprezentatív független kutatása a HRM-politikáknak és gyakorlatoknak, szerte a világon. A hálózat mintegy 40 ország kutatóit fogja össze, és a HRM-gyakorlatok nemzetközi alakulásának vizsgálatában kiemelkedő szerepet tölt be. Magyarországot a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudomány Kara 2004-től, míg a mai Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kara 2011-től képviseli. A legújabb 2021-es felmérés 1989 óta sorrendben már a kilencedik, „összesen mintegy 75000 válaszadó szervezet (vállalatok és intézmények) adatait összesíti, lehetőséget biztosítva a különböző országok és térségek, régiók közötti összehasonlító vizsgálatokra.” (Balogh et. al., 2022, p. 8) Az adatbázis hatalmas potenciált jelent térbeli, időbeli összehasonlításra és longitudinális elemzésekre, ezenkívül azonban meg kell említeni, hogy ex-post jellegű: a megfigyelési időszak tényadataira támaszkodik. A kutatás alapját adó nemzetközi kérdőív 7 fő részből áll és több, mint 60 kérdést tartalmaz.

Az előző három (2004-2005, 2008-2010, 2014-2016) ciklus adatainak feldolgozása alapján az emberi-erőforrás fejlesztésen belül több sajátosság is megemlíthető (Karoliny et. al., 2020), amelyek közül a magyar vonatkozások érdekesek a tanulmány szempontjából. Így például a teljesítményértékelési rendszer (TÉR) alkalmazása csökkent a fizikai dolgozóknál, míg a felsővezetőknél magas, 75%-os szinten stagnál, illetve annak képzésre-fejlesztésre való felhasználása a közép-kelet-európai országokban mintegy tizedével alacsonyabb, mint a nem KKE országokban. Bár a személyzet fejlesztésére szánt pénzügyi ráfordítás növekszik, valamint adatgyűjtés is történik ennek tökélesítése érdekében,

de csak a magyar vállalatok fele viselkedik így: idehaza alacsonyabb jelentőséget tulajdonítanak a képzési igényfelmérésre alapozó terveknek (a világtrendekhez képest) és kevesebb figyelmet fordítanak az adminisztratív dolgozók fejlesztésére. A közép-kelet-európai és a nem közép-kelet-európai országok HR gyakorlatai közötti különbség magyarázható azzal, hogy „régiónkban kevesebb a jellemzően magasabb szintű HR szaktudással, fejlettebb HR munkával bíró nagyobb méretű szervezetek aránya.” (Karoliny et al., 2020, p. 33) A tanulmányban már említett, illetve a képzés-fejlesztés szempontjából feldolgozott kutatások megfelelő kiindulópontot adnak ahhoz a feltevéshez, hogy a szervezeteknek a HR-hez és funkcióihoz való viszonyulása eléggé ambivalens: a képzés-fejlesztés témaköre elméletben fontos, de sokszor a gyakorlatban mégsem annyira fontos. Ezt a feltételezést a következő kijelentések vizsgálatával és megválaszolásával törekszem megerősíteni.

1. Válsághelyzetben a képzés-fejlesztés háttérbe szorul.
2. Mégis megfigyelhető egyes cégeknél ennek a területnek a tudatos kiemelése.
3. A vállalatok közül azok tudnak versenyelőnyre szert tenni, amelyek gyorsan reagálnak a megváltozott körülményekre és online tréningekkel váltják fel képzési kínálatukat.

A legújabb, hazai vonatkozású Cranet adatok feldolgozása kiegészítéssel szolgálhat a fenti állításokhoz kapcsolódóan. 2021-ben 311 szervezet válasza érkezett be, szemben a 2004-2005-ös 59, a 2008-2010-es 139, és a 2014-2016-os 273 darab kitöltéssel. A kérdőív harmadik része foglalkozik a teljesítményértékeléssel, a személyzet-fejlesztés és a karrierfejlesztés területeivel, mindegyik alkérdésből volt lehetőség az előző periódusok adataival összevetni a 2021-es információkat. (4.,5., 6. ábra)

4. sz. ábra: Cranet kérdőív Magyarországra vonatkozó adatai

		2004-2005	2008-2010	2014-2016	2021
Szisztematikus igényfelmérés a személyzet képzéséhez				49,0%	44,6%
Képzésre fordított költség éves bérköltségen belüli aránya					
Képzési költséghányad kategóriák	0%	0,0%	3,5%	6,7%	31,5%
	1-2%	52,6%	54,1%	71,6%	16,7%
	3-5%	34,2%	23,5%	14,9%	19,6%
	6-10%	7,9%	12,9%	6,7%	9,0%
	10% fölött	5,3%	5,9%	0,0%	23,2%
Összesen		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Képzési napok átlagos száma évente					
Alkalmazotti kategóriák	Vezetők/ Szellemi (szak)-alkalmazottak	5,80	6,72	7,62	7,20
	Irodai/admin. és/vagy fizikai dolgozók	4,27	4,09	5,66	6,00
Képzési hatékonyság értékelése					
		-	42,5%	32,2%	29,4%
Képzési hatékonyság értékelésének módszerei					
Értékelési szempontok	A. Képzési napok száma/év	-	52,0%	49,4%	29,3%
	B. A képzési terv- célkitűzések elérése	-	86,3%	88,0%	10,6%
	C. Képzés utáni reakcióértékelés	-	86,3%	84,9%	22,2%
	D. A képzés előtt és után mért munkateljesítmény	-	29,0%	27,4%	24,4%
	E. Informális közvetlen vezetői visszajelzés	-	90,0%	83,7%	9,0%
	F. Informális visszajelzés a munkavállalóktól	-	90,0%	79,3%	21,5%
	G. Befektetés-megtérülés	-	20,4%	22,7%	21,5%

Forrás: saját szerkesztés Cranet magyar adatbázis adatai (Poór et al., 2018; Balogh et al., 2022) alapján

Az első ábrán szereplő 5 alkérdéshez kapcsolódó adatok alapján a legtöbb mutatóban visszaesés volt megfigyelhető pár kivételtől eltekintve. Így például a képzésre fordított költség éves bérköltségen belüli aránya 6-10%, illetve 10% fölött magasabb lett. Kissé félrevezető az az adat, hogy a cégek közel harmada egyáltalán nem költött képzésekre: a 2021-es a képzési költségkategóriák első szintjénél a 0%-ot a 0-1% kategória váltotta fel, de ezt lebontva, még így is 10,3%-ra jön ki az arányszám, vagyis a vizsgált szervezetek tizede nem áldoz a munkatársai képzésére. Az irodai és/vagy fizikai dolgozók is több képzési napot tudhatnak maguk mögött, mint az előző évtizedekben.

5. sz. ábra: Cranet kérdőív Magyarországra vonatkozó adatai

		2004-2005	2008-2010	2014-2016	2021
Teljesítményértékelő rendszer alkalmazása					
		65,3%	50,5%	71,6%	58,3%
Teljesítményértékelés eredményeinek felhasználása					
TÉR felhasználása	A. Fizetés, jutalom	80,9%	70,5%	77,2%	81,0%
	B. Képzés-fejlesztés	87,5%	64,0%	55,2%	48,6%
	C. Karrier-mozgások	76,2%	46,0%	65,3%	59,2%
	D. Létszámtervezés	71,4%	51,1%	40,4%	34,5%
Teljesítményértékelést végzők személye					
Értékeltek		Értékelő személyek			
Vezetők / Szellemi (szak)-alkalmazottak	Közvetlen felettes	-	94,4%	62,5%	53,4%
	Felettes felettese	-	38,4%	28,8%	25,0%
	Az értékelt maga	-	46,6%	44,0%	31,2%
	A beosztottak	-	12,6%	13,8%	8,7%
Adminisztratív és/vagy fizikai dolgozók	Munkatársak	-	13,9%	11,6%	9,3%
	Közvetlen felettes	-	92,0%	57,1%	47,9%
	Felettes felettese	-	40,0%	17,6%	18,6%
	Az értékelt maga	-	40,0%	37,0%	26,4%
	A beosztottak	-	6,7%	6,2%	4,2%
	Munkatársak	-	10,5%	6,6%	7,7%

Forrás: saját szerkesztés Cranet magyar adatbázis adatai (Poór et al., 2018; Balogh et al., 2022) alapján

A teljesítményértékelés már jóval magasabb értékekkel bír, bár a 3 alkérdés esetében így is csökkenés volt megfigyelhető, még ha egyes részek jobb mutatókkal is rendelkeznek a 2008-2010-es időszakhoz képest (a TÉR alkalmazása és a TÉR eredményeinek felhasználása a karrier-mozgások esetében). A teljesítményértékelés kezdeti összetettebb használata egyre inkább a fizetés és a jutalom tárgyához köthető, magasan a legnagyobb értékeket adták a vállalatok ezzel kapcsolatban.

6. sz. ábra: Cranet kérdőív Magyarországra vonatkozó adatai

Fejlesztésre, vagy karrier-menedzselésre leginkább használt módszerek	2004-2005	2008-2010	2014-2016	2021
A. Munkakör-gazdagítás	-	-	-	8,1%
B. Munkavégzésen kívüli (off-the-job) képzés	-	-	-	4,9%
C. Munkavégzés közbeni (on-the-job) képzés	-	-	18,6%	16,6%
D. Fejlesztési célú megbízatások/projektek	-	-	-	11,1%
E. Formális hálózat-/kapcsolatépítő program	4,3%	2,5%	3,4%	2,3%
F. Formális karriertervek	3,5%	5,6%	2,9%	4,5%
G. Értékelő és fejlesztő központ (AC/DC)	4,4%	0,0%	2,6%	2,6%
H. Utódlási tervek	1,9%	4,2%	5,2%	8,1%
I. Tervezett területi és/vagy munkaköri mozgások/rotáció	2,0%	2,5%	3,0%	6,5%
J. Kiemelkedő tehetségekre szabott („high-potentials”) programok	3,90%	4,2%	6,9%	8,8%
K. Nemzetközi megbízatások	0,0%	1,7%	4,9%	3,2%
L. Coaching	-	4,4%	5,0%	5,5%
M. Mentorálás	-	5,9%	10,2%	10,4%
N. E-learning és digitális tanulás	-	5,8%	12,7%	16,8%
O. Karrier tanácsadás	-	-	-	3,2%

Forrás: saját szerkesztés Cranet magyar adatbázis adatai (Poór et al., 2018; Balogh et al., 2022) alapján

A fejlesztésre, vagy karrier-menedzselésre leginkább használt módszerek (vagyis mely módszert használták a szervezetek kiemelkedő mértékben) százalékos arányainál nehéz egyöntetű állásfoglalást felállítani, hiszen egyes módszerek nem rendelkeznek korábbi mutatókkal (mert nem is szerepeltek a régebbi felmérésekben), érdemes azonban az on-the-job képzést és az E-learning, ill. digitális tanulást kiemelni: a viszonylag magas adatok tükrözik ennek a két területnek a fontosságát és a jövőben nem igazán lesznek megkerülhető szempontok, legfőképp az online tér térnyerése révén.

Összegzés

A képzés-fejlesztés, mint a HR egyik kulcsfunkciója nemcsak az egyénre, mint munkavállalóra van hatással – akár az egyéni vagy a vállalati tudás bővítése végett -, hanem a munkahelyi közösségben is betölthet egy fontos szerepet: részese lehet, vagy akár alakíthatja is a munkahelyi kultúrát. A kiválasztott kutatások elemzése rámutatott arra, hogy a vállalati oktatás méltánytalanul háttérbe szorul annak ellenére, hogy a kutatások és a számok egyre nyilvánvalóbban igyekeznek alátámasztani a terület fontosságát. A három fő kijelentésre a következő válaszokat találtam a tanulmányom alapján:

1. Válsághelyzetben a képzés-fejlesztés háttérbe szorul.

A legtöbb mutató alátámasztotta ezt az állítást, legyen szó a hazai vonatkozású kutatásokról, vagy a Cranet nemzetközi HR kérdőív magyar szervezetek adatait feldolgozó adatbázisáról.

2. Mégis megfigyelhető egyes cégeknél ennek a területnek a tudatos kiemelése.

Részben volt ez fellelhető a kutatások részterületein. Célravezető lenne mélyinterjúk lefolytatása, ahol az ok-okozat összefüggések mélyebben megvizsgálásra kerülhetnek.

3. A vállalatok közül azok tudnak versenyelőnyre szert tenni, amelyek gyorsan reagálnak a megváltozott körülményekre és online tréningekkel váltják fel képzési kínálatukat.

Erre az állításra adott válaszok is részben voltak megtalálhatóak. Ezzel kapcsolatban cél egy konkrét, önálló kutatás lefolytatása, amely a szervezetek mellett a tréningcégekre is érvényes lenne, így a szolgáltatói oldal is hasznos információkkal tudná kiegészíteni ennek a területnek a fontosságát a vállalati sikerek érdekében, vagy elérésében.

A jövőbeni kutatási lehetőségek között meg kell említeni, hogy a hazai adatokat össze lehet a továbbiakban hasonlítani más közép-kelet-európai országok adataival, illetve a KKE adatokat is más országokkal. Ideális terep vagy adatbázis ebből a szempontból a Cranet által felkínált adatok. Az adatbázis emellett korlátozottan, de lehetőséget biztosít komplexebb statisztikai eszközök (logisztikus regresszió, SEM-modellezés, faktoranalízis, klaszteranalízis) segítségével is bemutatni a változások mértékét is irányát, illetve azoknak az egyes országokra vonatkozó sajátosságait is. Ez további kutatás részét képezi.

Irodalomjegyzék

- Balogh, G., Jarjabka, Á., Karoliny, M., Poór, J., Szabó, K., & Galambosné Tiszberger, M. (Szerk.). (2022). *Az emberierőforrás-menedzsment gyakorlata Magyarországon – 2021. Cranet kutatási jelentés*. PTE KTK VSZI.
- Dewettinck, K., & Remue, J. (2011). Contextualizing HRM in comparative research: The role of the Cranet network. *Human Resource Management Review*, 21(1), 37–49. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2010.09.010> [eureka] (n.d.) *Képzés-fejlesztési körkép 2022*. <https://eureka.hu/ebook/kepzes-fejlesztési-korkep-2022/> (Letöltés dátuma: 2022.06.11.)
- Gulyás, L. (2014). A felnőttképzés jellemzői. 1. rész: a képzés és fejlesztés "házon kívüli" módszerei. *Közép-Európai Közlemények*, 7(2), 251–260. <https://www.iskolakultura.hu/index.php/vikekkek/article/view/12238>
- Gulyás, L. (2014). A felnőttképzés jellemzői. 2. rész: a képzés és fejlesztés "vállalaton belüli" módszerei. *Közép-Európai Közlemények*, 3-4. 196-213. http://acta.bibl.u-szeged.hu/73189/1/kek_mono_017_051-069.pdf
- Illés, K., Holics, A., Kavcsák, R., & Sefcsik, R. (n.d.). *HR Radar kutatás. HR kihívások 2022*. HR RADAR. https://valoro.hu/wp-content/uploads/2022/04/HRkihivasok_2022_tanulmany.pdf (Letöltés dátuma: 2022.11.03.)
- Jarjabka, Á., Kuráth, G., Sipos, N., Venczel-Szakó, T., Szabó-Bálint, B., Balogh, G., & Uhrin, A. (2020). *Rugaltság, produktivitás vagy elszigeteltség? Avagy a COVID-19 hatása a felsőoktatásban oktatók munkavégzésére. Flexibility, Productivity or Isolation? The Impact of COVID-19 on the Work of Lecturers in Higher Education*. *Magyar Tudomány*, 181(12), 1698-1710. <https://doi.org/10.1556/2065.181.2020.12.14>
- Karoliny, M., & Poór, J. (2017). *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások*. Wolters Kluwer Kft.
- Karoliny, M., Poór, J., Kovács, I. É., Balogh, G., Borgulya, I., Csapó, I., Gábriné, T. Gy., Illés, B. Cs., Nemeskéri, Zs., Sipos, N., Szeiner, Zs., Tóth, K., Ugródsy, Gy., Vinogradov, Sz. (2020). A közép-kelet-európai HR alakulásának empirikus bizonyítékai nemzetközi összehasonlításban (2004–2016) 2. rész. *Tér Gazdaság Ember*, 2020/2, 8, 9-35.
- Kowalski, T. H. P., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229–2255. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>
- KSH (n.d.-a) Munkaerőpiaci folyamatok, 2021. I. félév. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf212/index.html> (Letöltés dátuma: 2021.12.29.)
- KSH (n.d.-b). 20.2.1.22. A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének alakulása, háromhavimozgó-átlag* https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html?utm_source=kshhu&utm_medium=banner&utm_campaign=theme-munkaero (Letöltés dátuma: 2021.12.28.)
- Musztyné Bátfai, B. V. (2021). Az emberi erőforrás menedzsment regionális sajátosságai a Cranet 2005-2010-2016-os felmérések tükrében. *Tudásmenedzsment*, 22(1), 188–206. <https://doi.org/10.15170/tm.2021.22.1.11>
- Poór, J., Beke A., Szeiner Zs., Sinka R. (2021) *Tanácsadás és a Covid-19. 2020*. Empirikus kutatás. <https://bkik.hu/hu/hirek/tanacsadas-es-a-covid-19-2020>
- Poór, J., Kollár, P., Kovács, I. É., Suhajda, Cs., Farkas, P., Tóth, K. & Szabó, K. (2018). Szervezeti képzések gyakorlata Magyarországon a nemzetközi adatok tükrében. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 49 (10-11). 34-44. DOI <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.10.03>
- Poór, J., Dajnoki, K., Jarjabka, Á., Szűcs, B., Szabó, S., Szabó, K., & Tóth, A. (2021). *Koronavírus-válság. Kihívások és HR-válaszok: Első-második-harmadik hullám összehasonlítása*. MATE. http://real.mtak.hu/134063/1/POOR_et-al_KoronaHR_1-vs-2-vs-3.pdf
- Poór, J., Karoliny, M., Kovács, I. É., & Illés, B. Cs. (Szerk.). (2018). *A HR gyakorlata*. Wolters Kluwer Hungary.
- Sadler-Smith, E. (1998). Cognitive style: Some human resource implications for managers. *International Journal of Human Resource Management*, 9, 185-202. DOI: 10.1080/095851998341260
- Viitala, R., Vesalainen, J. & Uotila, T. P. (2022). SME managers' causal beliefs on HRM as success factor of the firm, *Journal of Small Business Management*, 60 (6), 1379-1403, DOI: 10.1080/00472778.2020.1758528

Baros-Tóth Ágnes

MI IS AZ A CSALÁDI VÁLLALKOZÁS? – A CSALÁDI VÁLLALKOZÁSOK MEGHATÁROZÁSÁNAK PROBLEMATIKÁJA

Absztrakt

A családi vállalkozások gazdasági szerepe és jelentősége vitathatatlan, azonban még nem sikerült pontos adatokkal alátámasztani, hogy egy adott ország gazdaságán belül milyen arányban működnek családi vállalkozások, a GDP hány százalékát állítják elő és a munkaerő hány százalékát alkalmazzák, hogy csak néhány fontos mutatóra hívjuk fel a figyelmet. A családi vállalkozások tudományos kutatása ténylegesen az 1980-as években kezdődött el, és bár az ezzel kapcsolatos kutatás mostanra magas szintű tudományos elismertséget vívott ki magának, még mindig azzal az akadállyal szembesül, hogy a különböző kutatási eredmények összevetése nem mindig lehetséges a szigorú tudományos elvárások mentén az egységesen elfogadott családi vállalkozás definíció hiánya miatt. Külön nehézséget jelent a családi vállalkozások heterogenitása, mert a kis- és középvállalkozásoktól kezdve a nagy multinacionális, tőzsdén jegyzett vállalatokon keresztül mindenféle méretű és tevékenységű vállalkozás azonosítható családi vállalkozásként.

Jelen tanulmány arra vállalkozik, hogy szakirodalmi kutatásra alapozva megvizsgálja, milyen okokra vezethető vissza ez a jelenség. Ehhez a már használatban lévő családi vállalkozás meghatározásokat több szempontrendszer alapján kategorizálja, összegyűjtve a legfontosabb definíciós kritériumokat, majd kísérletet tesz egy saját családi vállalkozás definíció megfogalmazására.

Kulcsszavak: családi vállalkozás; családi tulajdonú vállalat; definíciós kritériumok

Bevezetés

A vállalkozások egy jelentős része családi vállalkozás, legyen szó néhány alkalmazottal működő mikrovállalkozásról, vagy akár multinacionális nagyvállalatról, amely családi tulajdonban és családi irányítás alatt áll. A családi vállalkozások heterogenitása az egyik nagy kihívás a kutatók számára, amikor megpróbálják a családi vállalkozások arányát pontos, statisztikai adatokkal alátámasztva meghatározni. Jelen tanulmány ezt a kérdéskört tekinti át a családi vállalkozások definíciójának szempontjait, valamint a családi cégek heterogenitását elemezve.

A családi vállalkozások pontos számának megállapítását részben az a tény nehezíti, hogy a családi tulajdonú vállalkozások egyértelmű definíciók mentén történő lehatárolása és megkülönböztetése a nem családi tulajdonú vállalkozásoktól tudományos szempontból problematikus, illetve úgy is fogalmazhatunk, hogy a családi vállalkozásokkal foglalkozó tudományterület mind a mai napig adós maradt egy általános körben elfogadott definícióval, annak ellenére, hogy jelentős számú kísérlet történt egy ilyen definíció megfogalmazására. A definíció problematikája végigkíséri a családi vállalkozásokkal foglalkozó tudományos kutatások evolúcióját.

A családi vállalkozások kutatása nem tekint vissza hosszú múltra. Elindulásának fontos mérföldköve volt az Egyesült Államokban 1986-ban alapított Family Firm Institute (Családi Vállalkozások Intézete), amely 1988-ban létrehozta a *Family Business Review* tudományos szakmai folyóiratot azzal a fontos célkitűzéssel, hogy az üzleti vállalkozások és családok összefonódását vizsgálja, valamint, hogy tudományos legitimitációt alakítson ki a családi vállalkozások kutatását illetően (Sharma, Chrisman & Gersick, 2012). A folyóirat elindulása óta küzd azzal a problémával, hogy miként lehet lehatárolni a nem családi vállalkozásokról a családi vállalkozásokat. Már akkor is az egyik legfőbb aggályt a tudományos elismertség felé vezető úton a meghatározás problematikája jelentette a kutatók számára, amint azt Lansberg (1988) megfogalmazta a frissen induló folyóirat legelső számához írt szerkesztői köszöntőjében: „Amíg a kutatók nem állapotodnak meg abban, hogy mi a családi vállalkozás, nehéz lesz egymás munkájára építeni és használható tudásbázist kialakítani.” (Lansberg, Perrow & Rogolsky, 1988, p. 2)

A terület kutatói továbbra is, három évtizeddel később, még mindig a fent idézett nehézséggel szembesülnek kutatásuk során. Még mindig nincs általánosan elfogadott családi vállalkozás definíció, bár számos tanulmány született ehhez a problémakörhöz kapcsolódóan. Hogyan, milyen definíciós kritériumok alapján lehet a családi vállalkozásokat meghatározni és megkülönböztetni azokat a nem családi vállalkozásokról? A tanulmány erre a kérdésre szeretne választ adni a szakirodalmi forrásokból vett családi vállalkozás definíciók rendszerezésével, illetve egy saját meghatározás megfogalmazásával.

A családi vállalkozások meghatározásának problematikája

Az első nehézség, amit egy általánosan, széles körben elfogadott családi vállalkozás definíció hiánya okoz, hogy már azt is problematikus pontos statisztikai adatokkal alátámasztani, hogy tulajdonképpen hány családi vállalkozás van egy adott országban, régióban és mekkora a családi vállalkozások gazdasági jelentősége és tényleges gazdasági szerepe. Még az Amerikai Egyesült Államokban is csak többnyire becsült adatok állnak rendelkezésre (Sharma et al., 2001; Kuratko & Hodgetts, 2004).

Az európai családi vállalkozások számát és arányát is csak becsült értékekkel jellemzik, melyek szerint 14 millió családi vállalkozás működik Európában, és ezek több mint 60 millió állást kínálnak. Országoként változó az arányuk, 55 százaléktól 90 százalékig terjed (KPMG & EFB, 2015; KPMG & EFB, 2017). Magyarországon 60-83 százalékra becsülik a kutatások a családi vállalkozások arányát (Wieszt & Drótos, 2018; Kása, Radácsi & Csákné Filep, 2019).

A családi vállalkozásokat kutatók közül sokan az általánosan elfogadott definíció hiánya miatt inkább maguk is megpróbálkoznak saját meghatározás megfogalmazásával, melyet aztán kutatásukban és tanulmányaikban alkalmazni tudnak. A különböző definíciók általában öt fő kritérium, a rokoni/családi kapcsolat, a tulajdon/tulajdonosi viszonyok, vállalkozásirányítás/menedzsment, a vállalkozás és az utódlási szándék alapján írják le a családi vállalkozásokat. Vannak komplex meghatározások, amelyek igyekeznek minél több szempont alapján pontosan körülírni a családi vállalkozásokat, figyelembe véve a lehető legtöbb kritériumot. Több, különböző forrásból származó definíció elemzésével mutatom be ezeket a kritériumokat. A meghatározások kiválasztásának fő szempontja az

volt, hogy lehetőleg mindegyik kritérium, illetve azoknak a változó arányú kombinációjára példát mutathassak.

A tulajdonosi arányok és a vállalkozás irányításában való részvétel számos meghatározás központi eleme. Érdekes, hogy a meghatározó tulajdonosi arány megítélése széles skálán mozog az 5 százaléktól (Villalonga & Amit, 2006) egészen az 50 százalékos részese-désig (Ang, Cole & Lin, 2000; Holderness & Sheehan, 1988). Hasonlóan eltérő annak megítélése, hogy a vállalkozás irányításában egyáltalán részt kell-e vennie a vállalkozó család tagjainak, illetve, hogy a vezetőségben milyen arányban kell a családnak képviseltetnie magát.

Maury (2006) definíciója a tulajdonosi arányokat központi elemként kezelő meghatározások körébe tartozik. Kutatásában 13 nyugat-európai országra vonatkozó 2002-es adatokat, valamint a Worldscope 2003-as adatait elemezte, összesen 1672 nem pénzügyi területen működő vállalkozást vizsgált. Meghatározása alapján, akkor tekinthető egy vállalkozás családi vállalkozásnak, ha egy család, egy személy vagy egy tőzsdén nem jegyzett cég a legnagyobb irányítást gyakorló részvényes, aki legalább a szavazati jogok 10 százalékával rendelkezik.

A meghatározások egy másik köre a rokonsági kapcsolatot, az alapító családhoz tartozás tényét helyezi középpontba, és ebből vezeti le a családi vállalkozások meghatározását. Bennedsen és munkatársai (2007) 1994 és 2002 között olyan korlátolt felelősségű társaságokat és zártkörű társaságokat vizsgáltak, ahol generációváltás zajlott le.

Szintén a családi és rokoni kapcsolódás az alapvető kritérium Cronqvist és Nilsson (2003) meghatározásában, akik a Stockholmi Értéktőzsde adatai alapján elemezték a családi vállalkozásokat, és összegezték a jellemzőket a definíciójukban. Az alapító családok állhatnak egyetlen személyből vagy olyan személyek szorosan kapcsolódó csoportjából, akik nem tartoznak ugyanahhoz a családhoz.

Több kutató azonban a családi vállalkozások komplex meghatározására törekedett többféle kritérium bevonásával. Anderson és Reeb (2003; 2004) a Standard és Poor 500-as listáján szereplő nagyvállalatok vizsgálata alapján definiálták a családi vállalkozást, ami megfogalmazásuk szerint azt jelenti, hogy a vállalkozásban az alapító család részleges saját tőkével rendelkezik és/vagy a családtagok részt vesznek az igazgatótanács munkájában.

Miller és munkatársai (2007) tanulmányukban – amelyben a családi vállalkozások teljesítményét vizsgálják, hogy vajon a családi vállalkozások jobban teljesítenek-e, mint a nem családi vállalkozások – megpróbáltak olyan definíciót megfogalmazni, amelyik számos variációs lehetőséget megenged. Meghatározásuk szerint a családi vállalkozás olyan vállalkozás, amelyben egy adott családnak több tagja, mint fő tulajdonos vagy menedzser közreműködik, akár egyidejűleg, akár az idők során egymást követve. A szerzők szerint ez a meghatározás számos variációt tesz lehetővé: a tulajdonjog és a szavazási irányítás szintjében, a családtagok vezetői szerepében és a kulcsfontosságú családtagok családi generációjában (Miller et al., 2007).

Poza és Daugherty (2014) úgy vélik, hogy egy vállalkozás akkor tekinthető családi vállalkozásnak, ha a család kettő vagy ennél több tagja legalább 15 százalékos vagy ennél

magasabb tulajdonrész felett rendelkezik irányítással, a család stratégiai szempontból befolyásolja a cég irányítását, de megjelenik a családi kapcsolatok iránti aggodalom is, valamint annak a víziója vagy lehetősége, hogy a vállalkozást generációkon át továbbvigyék (Poza, 2010; Poza & Daugherty, 2014). Poza (2010) kiemeli annak fontosságát, hogy családi befolyás nélkül egy vállalkozás nem családi cég.

Kontinen és Ojala (2010) megállapítják, hogy addig nem lehet összehasonlító vizsgálatokat végezni, amíg nincs egy egységesen elfogadott családi vállalkozás definíció. Cano-Rubio, Fuentes-Lombardo és Vallejo-Martos (2017) szerint a családi vállalkozások nemzetközi stratégiáinak vizsgálata során néhány tipikus definíciós kritérium kombinációja figyelhető meg. Az egyik ilyen kritérium, hogy a cég családi vállalkozásnak tekinti magát, ezzel megkülönböztetve a céget a nem családi vállalkozásoktól. A másik jellemző, hogy a vállalkozás ugyanazon család tagjainak a tulajdonában van, a menedzsmentben a családhoz kapcsolódó személyek dolgoznak, megjelenik az a vízió, hogy a vállalkozást a következő generációk továbbvigyék, és végül a családtagok elkötelezettek a vállalkozás iránt és részt vesznek annak működésében. Ezek a kritériumok együttesen egyre több családi vállalkozás definícióban megjelennek (Kása, Radácsi & Csákné Filep, 2019; Csákné Filep, Kása, & Radácsi, 2018; Ramadani & Hoy, 2015; Poza & Daugherty, 2014; Nordqvist, Sharma, & Chirico, 2014).

Európában is egyre inkább a kutatás fókuszába kerültek a családi vállalkozások, bár ezeket a kutatásokat is jelentősen megnehezítette az általános elfogadott definíció hiánya. Mandl (2008) az Európai Bizottság felkérésére készített tanulmányt a családi vállalkozásokról, amely a Bizottság által publikált összegző tanulmány alapját képezte (European Commission, 2009).

2007-ben az Európai Unió tagállamai felkérték több, a családi vállalkozással foglalkozó szakértőt, hogy feltárják az egységes piacon belül a családi vállalkozások főbb problémáit, összefoglalják a családi vállalkozásokkal foglalkozó kutatások eredményeit, bemutassák a legjobb gyakorlatokat a családi vállalkozások területén. A felkért szakértők abban egyetértettek, hogy a családi vállalkozás definíciójának három elemet tartalmaznia kell. Ezek a család, a vállalkozás és a tulajdon. Az utóbbi talán a legfontosabb, mert ez egyértelműen megkülönbözteti a családi vállalkozásokat a nem családi vállalkozásoktól. Ezért fontos a tulajdonviszonyokból, és nem a vállalkozás méretéből kiindulni a meghatározásnál (European Commission, 2009). A tanulmány kiemeli, hogy Európa-szerte a családi vállalkozások meghatározására több mint 90 definíció van használatban. Végül a szakértők a finnországi, családi vállalkozással foglalkozó munkacsoport definíciójából indultak ki, mert ez a meghatározás széles körben elfogadott, átfogó és a vállalkozások működésének aspektusára is kiterjed.

A meghatározás több olyan kritériumot is magában foglal, amelyek a tulajdonlás ténye mellett kulcsfontosságúak abban, hogy megkülönböztessék a családi vállalkozásokat a nem családi vállalkozásoktól. Ilyen kritérium az, amelyik az alapító tulajdonos és a jelenlegi tulajdonosok rokonsági, vérségi kapcsolatára utal, beleértve a lehetséges generációváltást is, amikor a tulajdonosok az alapító örökösei, akivel rokonsági kapcsolatban állnak. Szintén fontos kritérium, hogy a család vagy rokonság egy képviselője részt vesz a cég irányításában.

De Massis és munkatársai (2012) a családi vállalkozás definícióhoz az alábbi kritériumrendszert állították fel: családi tulajdonjog, családi részvétel a menedzsmentben, családi részvétel az igazgatótanácsban, családon belüli generációváltási szándék, a vállalkozás családi vállalkozásként azonosítja magát, több generáció részvétele a vállalkozásban (De Massis et al., 2012). A felsorolt kritériumok közül a hat leggyakrabban használt kritériumot kiválasztották és megvizsgálták azok előfordulási gyakoriságát is a mintába kiválasztott kvantitatív empirikus vizsgálatokban. Ennek az eredményét az 1. sz. táblázat mutatja. A százalékos összegzés több mint 100 százalékot tesz ki, mert a legtöbb tanulmány több kritériumra épített, nem csak egyre.

1. sz. táblázat: A családi vállalkozások meghatározásához használt kritériumok

Definíciós kritériumok	Előfordulások száma	Gyakoriság (%)
tulajdonjog	98	79
menedzsment	66	53
igazgatói tisztség	35	28
önazonosítás	19	15
több generáció	11	9
családon belüli generációváltási szándék	9	7
Összesen	238	100

Forrás: De Massis et al., 2012, p. 13. alapján saját szerkesztés

A táblázat összegzéséből látható, hogy a legfontosabbnak tartott, és ezért a leggyakrabban alkalmazott kritérium a tulajdonlással kapcsolatos. Szintén kiemelt fontosságúak azok a kritériumok, amelyek arra vonatkoznak, hogy a család részt vesz a menedzsmentben, illetve az igazgatói működésben. Annak ellenére, hogy a tulajdonlás kérdését a legfontosabbnak tartják a kutatók, ez a kritérium önmagában még nem elegendő arra, hogy a családi vállalkozások lehatárolhatóak legyenek a nem családi vállalkozásokról.

A táblázatban szereplő kritériumok előfordulási gyakorisága a 2012 előtti kutatásokat jellemzi, azonban ezek a kritériumok azért fontosak mégis, mert egyre inkább ezeket tekintik kiindulópontnak az újabb kutatásokban megfogalmazott definíciók esetén is (Kása, Radácsi & Csákné Filep, 2019; Wieszt & Drótos, 2018; Cano-Rubio, Fuentes-Lombardo & Vallejo-Martos, 2017; Chirico & Bau, 2014; Ramadani & Hoy, 2015; Poza & Daugherty, 2014; Kontinen & Ojala, 2012).

Annak ellenére, hogy a fenti definíciós kritériumok elterjedtek, elméleti szempontból a meghatározásokba való beépítésük több problémát is felvet. Az egyik ilyen, hogy a tulajdonlás, az irányítás, a menedzsment és a generációváltás fogalmakat nehéz precízen meghatározni és összeegyeztetni (Chrisman, Chua & Sharma, 2005). Továbbá azt sem magyarázzák meg, hogy a családi részvétel a vállalkozásban miért generál olyan viselkedési formákat és eredményeket, amelyek várhatóan megkülönböztetik a családi cégeket a nem családi cégektől. Ezek a megfigyelések késztettek néhány kutatót arra, hogy a működési elemek középpontba helyezése helyett elméleti szempontból a családi vállalkozások lényegi elemeire koncentráljanak. Ezek alapján a következő kritériumokat állították fel: 1. a családi befolyás a cég stratégiai irányultsága fölött; 2. az arra irányuló szándék, hogy a

család tartsa kézben az irányítást; 3. a családi vállalkozási viselkedés; 4. egyedi, elválaszthatatlan, szinergikus források és képességek, amelyek a családi részvételből és interakciókból fakadnak (Chrisman, Chua & Sharma, 2005).

A fentiek figyelembevételével a családi vállalkozás definíciók két nagy kategóriába sorolhatóak, a részvétel alapú megközelítés az egyik, és a lényeg (esszencia) alapú megközelítés a másik. Az előbbibe olyan elemek tartozhatnak, mint a tulajdonlás/tulajdonjog, irányítás vagy igazgatói tisztség, menedzsment, valamint a család több generációjának a részvétele a vállalkozásban. A lényeg alapú megközelítés olyan elemekre és tulajdonságokra épít, amelyek nélkül nem beszélhetünk családi vállalkozásokról, amelyek a családi vállalkozások esszenciáját jelentik, mint a szándék a családon belüli generációváltásra, a családi vállalkozásként történő önazonosítás, különleges és szinergikus források, valamint a szocio-emocionális érték megőrzése (De Massis et al., 2012; Chrisman, Chua & Sharma, 2005). A szocio-emocionális vagyont (SEW) is olyan megkülönböztető jegynek tekintik, amelyik megkülönbözteti a családi tulajdonú vállalkozásokat a nem-családi vállalkozásoktól (Berrone, Cruz & Gomez-Mejia, 2012). A SEW egy mindenre kiterjedő megközelítés, amely megragadja a család tulajdonosok "érzelmi adottságát", beleértve azt az erős késztetést, ami a családi vállalkozásokban erősen jelen van, hogy a családi érdekeket mindenképpen meg kell őrizni a cégen belül (Baros-Tóth, 2022).

Felmerült javaslatként, hogy a jövőben a családi vállalkozás definícióknak a lényeg alapú megközelítés irányába kellene fordulniuk, vagy a két megközelítés hierarchikusan egymásra épülő alkalmazása irányába. Utóbbi azt jelentené, hogy a részvétel alapú megközelítés elemeit arra használnák, hogy a családi vállalkozást megkülönböztethessék a nem családi vállalkozástól, majd a lényeg alapú megközelítés (pl. családi kultúra, generációváltási szándék) segítségével azonosíthatóak legyenek a különböző családi vállalkozás típusok (Chrisman et al., 2012; Hoy & Sharma, 2010).

Mind a részvétel alapú, mind a lényeg alapú definíciós megközelítés a cég, a vállalkozás szempontjából vizsgálja a családi vállalkozást, ezért ezeket vállalkozás-centrikus megközelítésként is lehet azonosítani. Azonban léteznek olyan megközelítések, amelyek családcentrikusak, mert egyaránt foglalkoznak a vállalkozás létezésével és a család szerepével a vállalkozáson belül (De Massis et al., 2012; Winter et al., 1998). Egyre több kutató próbál a heterogenitás felől közelíteni a definíció kérdéséhez, és ahelyett, hogy a családi vállalkozásokat egy homogén entitásként kezelnék, azok heterogén jellegét emelik ki (Daspit et al., 2021).

Az eddig áttekintett családi vállalkozás definíciókat mutatja be az 1. sz. melléklet, amelyik időrendi sorrendben sorolja fel a meghatározásokat, annyival kiegészítve azokat, hogy a 2. sz. táblázatban szereplő definíciós kritériumok alapján elemzi, hogy az egyes meghatározások milyen kritériumokat építettek be a megfogalmazásukba. A 3. táblázatban az egyes kritériumokat a 2. sz. táblázat 'Jelölés' oszlopában található rövidítés jelöli. Az 1. sz. mellékletben olyan meghatározások is szerepelnek, amelyeket külön nem elemeztem a különböző definíció értelmezéseknél (Allen & Panian, 1982; Smith & Amoako-Adu, 1999; Claessens et al, 2002; Gomez-Mejia, Larraza-Kintana, & Makri, 2003; Barontini & Caprio, 2006).

2. sz. táblázat: A definíciós kritériumok De Massis et al (2012) alapján

Jelölés	A kritériumok
K1	családi tulajdonlás
K2	családi részvétel a menedzsmentben
K3	családi részvétel az igazgatótanácsban
K4	családon belüli generációváltási szándék
K5	a vállalkozás családi vállalkozásként azonosítja magát
K6	több generáció részvétele a vállalkozásban
K7	a család vérségi kapcsolatban álló vagy házasság révén kapcsolódó személyekből áll
K8	egyéb kritériumok: a vállalkozásban alkalmazott családtagok, család-centrikus célok, generációkon átívelő vagyoni létrehozása, a család és a vállalkozás közötti szoros összefonódás, a családi kapcsolatok erős befolyása a vállalkozásra, tagság családi vállalkozás szervezetekben

Forrás: De Massis et al. (2012) alapján saját szerkesztés

Az 1. sz. mellékletben a különböző definíciók időrendben követik egymást, így viszonylag jól látható, hogy az idő előrehaladtával egyre több kritériumot vonnak be a kutatók a családi vállalkozás definíciókba. A minta nem reprezentatív, ezért a fenti állítás bizonyítására további kutatások és definíciók elemzése szükséges, amire jelen tanulmány nem biztosít keretet, ezért a megállapítások érvényessége a kiválasztott tizenkilenc meghatározásra vonatkozik. Szembetűnő, hogy a családi tulajdonlásra vonatkozó kritérium (K1) tizenhét meghatározásban szerepel, ami alátámaszthatja azt a korábbi megállapítást, hogy a kutatók az egyik legfontosabb megkülönböztető kritériumnak a tulajdonlást, a tulajdonjogot tekintik.

Jelentős megkülönböztető szerepe van három kritériumnak, amelyek nyolcszor szerepelnek a meghatározásokban, ezek a családi részvétel a menedzsmentben (K2), családi részvétel az igazgatótanácsban (K3), valamint a családon belüli generációváltási szándék (K4). Csak ötször szerepel az, hogy a család vérségi kapcsolatban álló vagy házasság révén kapcsolódó személyekből áll, ami pedig fontos kritérium, amikor a családi tulajdonlás és a családi részvétel (K7) meghatározó elemként szerepel egy-egy definícióban, és nem egyértelmű, hogy mit jelent pontosan az, hogy „családi”. Szintén ötször említenek egyéb kritériumokat (K8) a meghatározásokban. Háromszor szerepel az, hogy a vállalkozás családi vállalkozásként azonosítja magát (K5), és csupán egyszer az, hogy szükséges több generáció részvétele a vállalkozásban (K6).

Összegzés

A különböző meghatározások összefoglalása rámutatott arra, hogy bár sokféle definíció van, alapvetően több szempont alapján közelítenek a családi vállalkozás fogalmának tisztázásához. Számos definíció a cégen belüli tulajdonviszonyokból indul ki, és azt tekinti mérvadónak, hogy tulajdonos a szavazati jogok hány százaléka fölött rendelkezik. A másik fő szempont a családi vállalkozások meghatározásánál, hogy a tulajdonos és/vagy alapító egyetlen személy vagy egymással rokoni kapcsolatban álló személyek. Miller és munkatársai (2007) ezt a két fő megközelítést próbálják ötvözni a saját definíciójukban, amely

így integrálja a családtagok tulajdonosi viszonyait, a vállalkozáson belüli vezetői szerepüket, valamint a család generációit.

A családi vállalkozások meghatározásának alapját sokszor olyan kritériumok szolgáltatják, melyeket tipikusnak tartanak a családi vállalkozásokkal kapcsolatban. Azonban az egyes kutatók más és más kritériumok fontosságát hangsúlyozzák. Akkor születhet egy egységesen elfogadott definíció, ha a területtel foglalkozóknak egységes álláspontot sikerül elfogadniuk azzal kapcsolatban, hogy melyek a leginkább meghatározó jellemzők, amelyek egy céget családi vállalkozássá tesznek.

Jelen tanulmányhoz olyan meghatározást fogalmaztam meg, amely egyrészt több kritériumot is magában foglal, másrészt pedig már használatban van, több kutatás és tanulmány is ezen alapul. A saját meghatározásom megfogalmazásához Chrisman, Chua, & Sharma (2005); Mandl (2008); Kása, Radácsi, & Csákné Filep (2017) definícióiból indultam ki. A családi vállalkozást ezek alapján úgy azonosítom, mint egy olyan vállalkozás, amelyik méretétől függetlenül, akkor tekinthető családi vállalkozásnak, ha önmagát családi vállalkozásnak tartja, a cég legalább 50 százaléka egy család tulajdonában van, a családnak befolyása van a cég stratégiájára, a család részt vesz a cég irányításában, és jelen van az a szándék, hogy a tulajdonos- és/vagy vezetőváltás a családon belül valósuljon meg.

Az általam megfogalmazott definíció arra a családi vállalkozás kutatásban többször is megfogalmazott felvetésre épül, amely szerint a legrelevánsabbak azok a meghatározások lehetnek, amelyek tartalmazznak elemeket a részvétel alapú megközelítésből, ami elsősorban a csak mérhető, kemény tényezőket veszi figyelembe, de felhasznál elemeket a lényeg alapú megközelítésből is, és olyan puha tényezőket is a meghatározás kritériumai közé emel, amelyek nem mérhetőek, de a családi vállalkozások lényegét jelentik (De Massis et al., 2012; Chrisman, Chua & Sharma, 2005). Ilyen puha tényezők a meghatározásban az önazonosítás és a generációváltás szándéka.

Visszautalva a De Massis és munkatársai (2012) által a családi vállalkozás definícióhoz meghatározott (a 2. sz. táblázatban szereplő) kritériumokra, az általam megfogalmazott definíció egyetlen kritériumot nem tartalmaz az ott megadottak közül, és ez annak az elvárása, hogy több generáció vegyen részt a vállalkozás működtetésében. Azért hagytam ezt ki, mert ez a kritérium kizárná azokat a családi vállalkozásokat, amelyek sikeresen működnek, de a tulajdonosok és/vagy gyerekeik életkora még kizárja, hogy a második generáció is részt vegyen a vállalkozás működtetésében. Ezzel viszont nem zárom ki azt az egyedi jellegzetességet, hogy a családi vállalkozás célja a vagyon generációkon át való átörökítése, mert ennek a szándéknak a meglétét viszont szükséges kritériumnak jelöltem azzal, hogy a tulajdonosváltás a családon belül történjen meg.

Annak ellenére, hogy a családi vállalkozások igazán csak néhány évtizede kerültek a tudományos kutatói figyelem középpontjába, mára a családi vállalkozás kutatásnak sikerült kialakítania a tudományos legitimációt (Sharma, Chrisman & Gersick, 2012), amit jól példáz az 1988-ban alapított Family Business Review tudományos szakfolyóirat fejlődése, amelyet napjainkban a társadalomtudományi hivatkozási index (Social Science Citation Index) vállalkozás kategóriájának 20 legfontosabb folyóirata között tartanak számon. Már csak egy, a családi vállalkozás kutatás körében általánosan elfogadott családi vállalkozás meghatározásának megszületése várat magára.

Irodalomjegyzék

- Allen, M.P., & Panian, S.K. (1982). Power, Performance, and Succession in the Large Corporation. *Administrative Science Quarterly*, 27(4), 538–547. <https://doi.org/10.2307/2392529>
- Anderson, R. C., & Reeb, D. M. (2003). Founding-Family Ownership and Firm Performance: Evidence from the S&P 500. *Journal of Finance*, 58(3), 1301–1327. <https://doi.org/10.1111/1540-6261.00567>
- Anderson, R. C., & Reeb, D. M. (2004). Board Composition: Balancing Family Influence in S&P 500 Firms. *Administrative Science Quarterly*, 49(2), 209–237. <https://doi.org/10.2307/4131472>
- Ang, J. S., Cole, R., & Lin, J. W. (2000). Agency costs and ownership structure. *Corporate Governance and Corporate Finance: A European Perspective*, 55(1), 111–131. <https://doi.org/10.4324/9780203940136>
- Barontini, R., & Caprio, L. (2006). The effect of family control on firm value and performance: Evidence from continental Europe. *European Financial Management*, 12(5), 689–723. <https://doi.org/10.1111/j.1468-036X.2006.00273.x>
- Baros-Tóth, Á. (2022). A családi vállalkozások hosszú élettartamának esélyei az évszázados japán családi vállalkozások tükrében. *Tudásmenedzsment*, 23(1), 155–167. <https://doi.org/10.15170/tm.2022.23.1.10>
- Bennedsen, M., Nielsen, K. M., Perez-Gonzalez, F., & Wolfenzon, D. (2007). Inside the Family Firm: The Role of Families in Succession Decisions and Performance. *The Quarterly Journal of Economics*, 122(2), 647–691. <https://doi.org/10.1162/qjec.122.2.647>
- Berrone, P., Cruz, C., & Gomez-Mejia, L. R. (2012). Socioemotional Wealth in Family Firms. *Family Business Review*, 25(3), 258–279. <https://doi.org/10.1177/0894486511435355>
- Cano-Rubio, M., Fuentes-Lombardo, G., & Vallejo-Martos, M. C. (2017). Influence of the lack of a standard definition of “family business” on research into their international strategies. *European Research on Management and Business Economics*, 23(3), 132–146. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2016.10.002>
- Chirico, F., & Bau, M. (2014). Is the family an “asset” or “liability” for firm performance? The moderating role of environmental dynamism. *Journal of Small Business Management*, 52(2), 210–225. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12095>
- Chrisman, J. J., Chua, J. H., Pearson, A. W., & Barnett, T. (2012). Family Involvement, Family Influence, and Family-Centered Non-Economic Goals in Small Firms. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 36(2), 267–293. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00407.x>
- Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Sharma, P. (2005). Trends and Directions in the Development of a Strategic Management Theory of the Family Firm. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 29(5), 555–575. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00098.x>
- Claessens, S., Djankov, S., Fan, J. P. H., & Lang, L. H. P. (2002). Disentangling the incentive and entrenchment effects of large shareholdings. *Journal of Finance*, 57(6), 2741–2771. <https://doi.org/10.1111/1540-6261.00511>
- Cronqvist, H., & Nilsson, M. (2003). Agency Costs of Controlling Minority Shareholders. *The Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 38(4), 695–719. <https://doi.org/10.2307/4126740>
- Csákné Filep, J., Kása, R., & Radácsi, L. (2018). Családívállalat-kormányzás. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*, 49(9), 46–56. <https://doi.org/10.14267>
- Daspit, J. J., Chrisman, J. J., Ashton, T., & Evangelopoulos, N. (2021). Family Firm Heterogeneity: A Definition, Common Themes, Scholarly Progress, and Directions Forward. *Family Business Review*, 34(3), 296–322. <https://doi.org/10.1177/08944865211008350>
- De Massis, A., Sharma, P., Chua, J. H., & Chrisman, J. J. (2012). *Family Business Studies: An Annotated Bibliography*. Edward Elgar Publishing Inc.
- European Commission (2009). *Final Report of the Expert Group: Overview of Family–Business–Relevant Issues: Research, Networks, Policy Measures and Existing Studies*. <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10388/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>
- Gomez-Mejia, L. R., Larraza-Kintana, M., & Makri, M. (2003). The Determinants of Executive Compensation in Family-Controlled Public Corporations. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 226–237. <https://doi.org/10.5465/30040616>
- Holderness, C. G., & Sheehan, D. P. (1988). The role of majority shareholders in publicly held corporations. An exploratory analysis. *Journal of Financial Economics*, 20(C), 317–346. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(88\)90049-9](https://doi.org/10.1016/0304-405X(88)90049-9)
- Hoy, F., & Sharma, P. (2010). *Entrepreneurial Family Firms*. Pearson.
- Kása, R., Radácsi, L., & Csákné Filep, J. (2017). Családi vállalkozások Magyarországon. *BGE Budapest Lab Working Paper Series*, (4), 1–28.
- Kása, R., Radácsi, L., & Csákné Filep, J. (2019). Családi vállalkozások definíciós operacionalizálása és hazai arányuk becslése a kkv-szektoron belül. *Statisztikai Szemle*, 97(2), 146–174. <https://doi.org/10.20311/stat2019.2.hu0146>

- Kontinen, T., & Ojala, A. (2010). The internationalization of family businesses: A review of extant research. *Journal of Family Business Strategy*, 1(2), 97–107. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2010.04.001>
- Kontinen, T., & Ojala, A. (2012). Internationalization pathways among family-owned SMEs. *International Marketing Review*, 29(5), 496–518. <https://doi.org/10.1108/02651331211260359>
- KPMG & EFB (2015). *Fourth European Family Business Barometer*. 1–32.
- KPMG & EFB (2017). *European family business barometer*. 40.
- Kuratko, D. F., & Hodgetts, R. M. (2004). *Entrepreneurship. Theory, process, practice*. Thomson South-Western.
- Lansberg, I., Perrow, E. L., & Rogolsky, S. (1988). Editors' Notes. *Family Business Review*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1988.00001.x>
- Mandl, I. (2008). *Overview of Family Business Relevant Issues. Contract No. 30-CE-0164021/00-51. Final Report*. KMU Forschung Austria Institute for SME Re-search, European Commission Enterprise and Industry Directorate-General. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/craft/family_business/doc/familybusiness_study_en.pdf
- Maury, B. (2006). Family ownership and firm performance: Empirical evidence from Western European corporations. *Journal of Corporate Finance*, 12(2), 321–341. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2005.02.002>
- Miller, D., Le Breton-Miller, I., Lester, R. H., & Cannella, A. A. (2007). Are family firms really superior performers? *Journal of Corporate Finance*, 13(5), 829–858. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2007.03.004>
- Nordqvist, M., Sharma, P., & Chirico, F. (2014). Family firm heterogeneity and governance: A configuration approach. *Journal of Small Business Management*, 52(2), 192–209. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12096>
- Poza, E. (2010). *Family Business*. (3rd ed.). South-Western Cengage Learning.
- Poza, E. J., & Daugherty, M. S. (2014). *Family Business*. (4th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Ramadani, V., & Hoy, F. (2015). Context and Uniqueness of Family Businesses. In L.-P. Dana & V. Ramadani (Eds.), *Family Businesses in Transition Economies*. Springer International Publishing.
- Sharma, P., Chrisman, J. J., & Gersick, K. E. (2012). 25 Years of Family Business Review: Reflections on the Past and Perspectives for the Future. *Family Business Review*, 25(1), 5–15. <https://doi.org/10.1177/0894486512437626>
- Sharma, P., Chrisman, J. J., Pablo, A. L., & Chua, J. H. (2001). Determinants of Initial Satisfaction with the Succession Process in Family Firms: A Conceptual Model. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(3), 17–36. <https://doi.org/10.1177/104225870102500302>
- Smith, B.F. & Amoako-Adu, B. (1999). 'Management succession and financial performance of family controlled firms', *Journal of Corporate Finance*, 5(4), 341–368. doi:10.1016/s0929-1199(99)00010-3.
- Villalonga, B., & Amit, R. (2006). How do family ownership, control and management affect firm value? *Journal of Financial Economics*, 80(2), 385–417. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2004.12.005>
- Wieszta, A., & Drótos, G. (2018). Családi vállalkozások Magyarországon. In T. Kolosi & I. G. Tóth (Eds.), *Társadalmi riport 2018* (pp. 233–247). Társadalmi Kutatási Intézet Zrt.
- Winter, M., Fitzgerald, M. A., Heck, R. K. Z., Haynes, G. W., & Danes, S. M. (1998). Revisiting the study of family businesses: Methodological challenges, dilemmas and alternative approaches. *Family Business Review*, 11(3), 239–252. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1998.00239.x>

Mellékletek

1. sz. melléklet: Családi vállalkozás definíciók, adatbázisok és kritériumok, időrendi sorrendben

Forrás: De Massis et al. (2012) és Miller et al. (2007) alapján saját gyűjtés és szerkesztés

	Szerzők	Év	Adatbázis	Definíció	Kritériumok
1.	Allen – Panian	1982	értékesítés szempontjából 1974-75-ben legnagyobb 250 cég az USA-ban	egy vállalat akkor tekinthető családi ellenőrzés alatt álló cégnek, amikor a leszármazottak és rokonaik a vállalat szavazati jogot biztosító részvényeinek legalább 5 százalékát birtokolják vagy irányítják, és képviseltek magukat az igazgatótanácsban.	K1: a család a részvények legalább 5 százalékát birtokolja K3: részvétel az igazgatótanácsban
2.	Smith – Amok-Adu	1999	124 menedzsment utódlás olyan kanadai családi cégeknél, amelyek szerepelnek a Torontói Értéktőzsdén	a családi vállalkozásban egy személy vagy rokonságban álló személyekből álló csoport kezében van a legnagyobb szavazati blokk és legalább az összes szavazat 10%-ával rendelkezik.	K1: a legnagyobb szavazati blokk birtoklása, legalább 10 százalék
3.	Claessens et al.	2002	1301 nyilvánosan működő részvénytársaság nyolc kelet-ázsiai országból, a Worldscope felhasználásával	nem tekintik az egyes családtagok tulajdonjogát különállóknak, és az egyes családi csoportok teljes tulajdonjogát használják – a családi csoportot a vérségi kötelék vagy házasság révén kapcsolódó személyek csoportjaként definiálva - mint elemzési egységet.	K1: a családi csoport tulajdonjoga számít K7: a családi csoport vérségi kötelék vagy házasság révén kapcsolódó
4.	Andersen - Reeb	2003	500 Standard & Poor cég 1992 és 1999 között	az alapító család részleges saját tőke tulajdona és (vagy) a családtagok jelenléte az igazgatótanácsban a családi vállalkozás azonosítására	K1: részleges saját tőke tulajdon K3: családtagok jelenléte az igazgatótanácsban
5.	Cronqvist - Nilsson	2003	a Stockholmi Értéktőzsde adatai	az alapító családok állhatnak egyetlen személyből vagy olyan személyek szorosan kapcsolódó csoportjából, akik nem tartoznak ugyanahhoz a családhoz; másik megközelítésük, hogy az alapító család tulajdonjoga az alapító vagy az alapító leszármazottainak révén létrejött tulajdonjog és a családok/személyek kapcsolatban állnak az alapítóval	K1: az alapító család tulajdonjoga az alapító vagy az alapító leszármazottainak révén létrejött tulajdonjog K4: az alapító leszármazottainak révén létrejött tulajdonjog
6..	Gomez-Mejia - Larraza-Kintana - Makri	2003	1995-1998 közötti időszakban 253 családi cégből álló minta, melyek nyilvános részvénytársaságok a COMPUSTAT adatbázisban	egy cég akkor családi vállalkozás, ha a következő két feltétel mindegyike teljesült: két vagy több igazgatónak családi kapcsolódása van, és a családtagok a szavazati joggal rendelkező részvények legalább 5 százalékát birtokolják vagy ellenőrzik. Két személynek akkor van	K1: a szavazati joggal bíró részvények min. 5 százaléka a család tulajdonában van K3: két vagy több igazgató kapcsolódik a családhoz

				családi kapcsolata, ha ugyanannak a leszármazotti csoportnak a tagjai.	K7: családi kapcsolat a leszármazottak alapján
7.	Chrisman - Chua - Sharma	2005	N/A	1. a családi befolyás a cég stratégiai irányultsága fölött 2. az arra irányuló szándék, hogy a család tartsa kézben az irányítást 3. családi vállalkozási viselkedés 4. különleges, elválaszthatatlan, szinergikus források és képességek, amelyek a családi részvételből és interakciókból fakadnak	K2: a család tartja kézben az irányítást K8: különleges, szinergikus források és képességek, amelyek a családi részvételből és interakciókból fakadnak K8: családi befolyás a cég stratégiai irányultsága fölött
8.	Maury	2006	1672 nem pénzügyi vállalkozásából álló minta 13 nyugat-európai országból	egy vállalkozás családi vállalkozásnak tekinthető, ha egy család, egy személy vagy egy tőzsdén nem jegyzett cég a legnagyobb irányítást gyakorló részvényes, aki legalább a szavazati jogok 10 százalékával rendelkezik.	K1: a család legalább a szavazati jogok 10 százalékával rendelkezik
9.	Villalonga - Amit	2006	Fortune-500 cégek 1994–2000 között	cég, amelynek alapítója vagy egy családtag vérségi kapcsolat vagy házasság révén tisztviselő, igazgató vagy a vállalkozás saját tőkéje legalább 5 százalékának tulajdonosa, egyénileg vagy csoportként	K1: a vállalkozás saját tőkéje legalább 5 százalékának tulajdonosa K3: egy családtag tisztviselő vagy igazgató K7: egy személy vérségi kapcsolat vagy házasság révén számít családtagnak
10.	Barontini - Caprio	2006	675 nagy állami vállalatból álló minta a kontinentális Európában	egy családi vállalkozás esetében a legnagyobb részvényes a tulajdonosi jogok legalább 10 százalékával rendelkezik és/vagy a család vagy a legnagyobb részvényes ellenőrzi a közvetlen szavazati jogok több mint 51 százalékát, vagy kétszer annyi szavazati jog felett rendelkezik ellenőrzési jogkörrel, mint a második legnagyobb részvényes	K1: a legnagyobb részvényes a tulajdonosi jogok legalább 10 százalékával rendelkezik K1: a család/legnagyobb részvényes ellenőrzi a közvetlen szavazati jogok több mint 50 százalékát
11.	Bennedsen et al.	2007	adatkészlet, amely 1994 és 2002 között 5 334 utódlást tartalmaz a dániai korlátozott felelősségű (állami és magántulajdonban lévő) cégeknél.	a családi vállalkozás olyan cég, ahol az új ügyvezető vérszerinti vagy házasság révén rokona a távozó ügyvezetőnek.	K2: új ügyvezető a távozó ügyvezető rokona K7: vérszerinti vagy házasság révén rokon K4: az új ügyvezető rokona a távozó ügyvezetőnek - amennyiben az új ügyvezető a következő generáció tagja
12.	Miller et al.	2007	896 vállalat - Fortune 1000 (500 ipari and 500 szolgáltató cég) 1996 és 2000 között	a családi vállalkozás olyan vállalkozás, amelyben egy adott család több tagja, mint fő tulajdonos vagy menedzser közreműködik, akár egyidejűleg, akár az idők során egymást követve. A szerzők szerint ez a meghatározás számos variációt tesz lehetővé: a tulajdonjog és a	K1: egy adott család több tagja, mint fő tulajdonos közreműködik K2: egy adott család több tagja, mint menedzser közreműködik

				szavazási irányítás szintjében, a családtagok vezetői szerepében és a kulcsfontosságú családtagok családi generációjában	K4: akár az idők során egymást követve (generációkon keresztül)
13.	Mandl	2008	a kutatásban részt vevő EU tagországok különböző adatbázisai	egy vállalkozás, méretétől függetlenül, akkor tekinthető családi vállalkozásnak, ha a döntéshozási jogok többsége annak a természetes személy(ek)nek a tulajdonában van, aki megalapította a céget, vagy annak a természetes személy(ek)nek a tulajdonában, aki tőkerészese- dést szerzett a cégben, vagy a házastársa, szülei, gyereke vagy gyerekeik közvetlen örököseinek tulajdonában van. A döntéshozási jogok többsége közvetett vagy közvetlen. A családnak vagy rokonságnak legalább egy képviselője formálisan is részt vesz a cég irányításában. A tőzsdén jegyzett vállalatok, akkor definiálhatóak családi vállalkozásként, ha a céget alapító vagy (jegyzett tőkét) felvásárló személy vagy a családjuk vagy a leszármazottaik a döntéshozási jogok 25%-ával rendelkeznek a jegyzett tőkéjük révén	K1: döntéshozási jogok többsége a céget megalapító természetes személynek a tulajdonában van K2-K3: a családnak vagy rokonságnak legalább egy képviselője formálisan is részt vesz a cég irányításában K7: a házastársa, szülei, gyereke vagy gyerekeik közvetlen örököseinek tulajdonában
14.	Poza - Daugherty	2014	N/A	egy vállalkozás akkor tekinthető családi vállalkozásnak, ha a család kettő vagy ennél több tagja legalább 15 százalékos vagy ennél magasabb tulajdonrész felett rendelkezik irányítással, a család stratégiai szempontból befolyásolja a cég irányítását, de megjelenik a családi kapcsolatok iránti aggodalom is, valamint annak a víziója vagy lehetősége, hogy a vállalkozást generációkon át továbbvigyék	K1: a család kettő vagy ennél több tagja legalább 15 százalékos tulajdonrész felett rendelkezik K2-K3: a család stratégiai szempontból befolyásolja a cég irányítását K4: a vízió vagy lehetőség, hogy a vállalkozást generációkon át továbbvigyék
15.	Ramadani - Hoy	2015	N/A	a családi vállalkozás olyan vállalkozásként határozható meg, amely a család tulajdonában van és a család irányítása alatt áll, amelyben a család néhány tagja dolgozik, és azon a feltételezésen alapul, hogy a fiatalabb családtagok fogják irányítani a vállalkozást, követve az idősebbeket	K1: a család tulajdonában van K2-K3: a család irányítása alatt áll K4: a fiatalabb családtagok fogják irányítani a vállalkozást, követve az idősebbeket K8: a család néhány tagja a vállalkozásban dolgozik

16.	Cano-Rubio - Fuentes-Lombardo - Vallejo-Martos	2017	spanyol bor és olívaolaj termelő vállalatok	a cég családi vállalkozásnak tekinti magát, ezzel megkülönböztetve a céget a nem családi vállalkozásoktól, a vállalkozás ugyanazon család tagjainak a tulajdonában van, a menedzsmentben a családhoz kapcsolódó személyek dolgoznak, megjelenik az a vízió, hogy a vállalkozást a következő generációk továbbvigyék, és a családtagok elkötelezettek a vállalkozás iránt és részt vesznek annak működésében.	K1: ugyanazon család tulajdonában van K2: a menedzsmentben a családhoz kapcsolódó személyek dolgoznak K4: a vízió, hogy a vállalkozást a következő generációk továbbvigyék K5: a cég családi vállalkozásnak tekinti magát K8: a családtagok elkötelezettek a vállalkozás iránt
17.	Leach	2018	N/A	a családi vállalkozás olyan formáció, amelyet egy család vagy családi kapcsolatrendszer befolyásol, és amely saját magát családi vállalkozásként azonosítja.	K5: a vállalkozás saját magát családi vállalkozásként azonosítja K8: egy család vagy családi kapcsolatrendszer befolyásolja a vállalkozást
18.	Wieszt - Drótos	2018	magyar vállalkozási népesítésre vonatkozó reprezentatív mintavételi adatbázis, amelynek kiválasztása a definícióban megfogalmazott kritériumok alapján történt	minimum 50 százalékos családi tulajdoni hányad, legalább két családtag dolgozzon a cégben, legalább két generáció legyen bevonva a cég működtetésébe, és családon belüli utódlásban gondolkodjanak	K1: min. 50 százalékos családi tulajdoni hányad K4: családon belüli utódlásban gondolkodnak K6: legalább két generáció részt vesz a cég működtetésében K8: legalább két családtag dolgozik a cégben
19.	Kása – Radácsi – Csákné Filep	2019	magyarországi KKV szektor az alábbi korlátozásokkal: magyarországi székhellyel rendelkező önálló vállalkozások; a foglalkoztatottak száma 3–250 fő között; a vállalkozás éves forgalma 50 millió és 15 milliárd forint között van, vagy éves mérlegfőösszege nem haladja meg a 13 milliárd forintot	azok a vállalkozások, amelyek önmagukat családi vállalkozásnak tartják, vagy ahol a cég legalább 50 százaléka legalább egy család tulajdonában van, vagy a család részt vesz a vállalkozás irányításában vagy a családtagok alkalmazottként részt vesznek a vállalat működésében, vagy a vezetés és a tulajdonlás átadása részben vagy teljes mértékben a családon belül valósul meg	K1: a cég legalább 50 százaléka legalább egy család tulajdonában van K2-K3: a család részt vesz a vállalkozás irányításában K4: a vezetés és a tulajdonlás átadása részben vagy teljes mértékben a családon belül valósul meg K5: önmagukat családi vállalkozásnak tartják K8: a családtagok alkalmazottként részt vesznek a vállalat működésében

Recenziók

Majorossy Imre Gábor

*RECENZIO A HUSZÁR ZOLTÁN ÉS KLEIN ÁGNES ÁLTAL
SZERKESZTETT „MENSCHEN IN DER GESCHICHTE.
UNGARNDEUTSCHE SCHICKSALE KENNENLERNEN DURCH ORAL UND
VISUAL HISTORY” CÍMŰ KÖNYVRŐL*

(Historegio 12, hrsg. von Gerhard Fritz, Verlag Manfred Hennecke,
Remshalden, 2021, ISBN 9783948138097, 213 o.)

A magyar történelem évszázadokon keresztül szorosan kapcsolódott a német (nyelvű) népek történelméhez – hallhatjuk-olvashatjuk gyakorta. Emlékezhetünk: az évszázadok száma legalábbis Luxemburgi Zsigmond (1387-1437) uralkodásától kezdve közel hétre rúg, így azonnal nyilvánvalóvá válhat, hogy történelmünket a geopolitikai realitások nélkül aligha érthetjük meg. Immár több, mint hetvenöt esztendő telt el a második világháború vége óta, az európai, sőt, nagyrészen a világpolitika kisebb és nagyobb mozgástereit mégis mind a mai napig ez határozza meg.

Ennek a realitásnak mikrotörténelmi gyökerei is vannak. Hazánkban az államalapítástól kezdve élnek német gyökerű és kultúrájú emberek, akik – miközben nem felejtették, ők maguk vagy az őseik honnan érkeztek – hűséges és dolgozó magyarokká váltak: előbb a Magyar Királyság uralkodójának alattvalóivá, azaz hungarusokká, később, a modern, közjogi értelemben megszilárdult nemzetállamok kialakulása után egyenrangú állampolgárokká.

E nélkül a széles – egyrészt évszázadokat, másrészt a társadalom átfogó metszetét, harmadrészt pedig a tájegységi jellegzetességeket figyelembe vevő – olvasási stratégia nélkül az előttünk fekvő igényes tanulmánygyűjtemény szervetlennek, távolinak és irrelevánsnak hatna. Az érdeklődő befogadó által levonható tanulság azonban pontosan ennek ellenkezője.

A kötetben közölt tanulmányok ugyanis a források révén viszonylag könnyen hozzáférhető kora újkortól kezdve mutatnak be egy-egy pillanatfelvételt a németiség magyarországi mikrotörténelméből. Különös párhuzamot mutatnak például azok az írások, melyek a magyar és német területek közötti szándékolt vagy kényszerített el- és kivándorlást mutatják be. Gerhard Fritz (pp. 36-59) és Michael Barta (pp. 127-149) szövegei egyaránt azt mutatják be, hogyan kerekedik fölül a hűség, a folytatni és élni akarás szelleme. Mindkét esetben egykor német területről Magyarországra érkezett családokról esik szó, melyeknek – akaratukkal teljességgel ellentétesen és minden érdemük ellenére – mégis el kell hagyniuk hazájukat. Németországba történő visszavándorlásukkal őseiket utánozzák, hiszen amint azok új életet kezdtek másutt, sokkalta idegenebb környezetben, ugyanúgy kell nekik is ezt tenniük, immár ungarnddeutsch-ként, Németországban. Éppen az ő történetükkel kapcsolatban talán nem haszontalan a transzkulturalitás (Wolfgang Welsch) fogalmát bevezetni. Mindkét tanulmány arról számol be ugyanis, hogyan találkozott a múlt-

ban a német és a magyar kultúra, hogyan gyakoroltak egymásra hatást, hogyan keveredtek és itatták, illetve hatották át egymást (Welsch kifejezésével: „Mischungen und Durchdringungen”¹).

Gerhard Fritz vállalta a kötet meghatározó jelentőségű, módszertani bevezetőjének megírását is. Nézete szerint ugyan a kötetben szereplő tanulmányok elsősorban az oral history módszertanát követik, mégis szükségesnek tűnik hangsúlyozni, hogy az ekként értelmezett visszaemlékezések az ego-dokumentumoknak csak egy csoportját képezik, melyeket a kötetben még tárgyi emlékek is kiegészítenek. A bizonyítványokat, leveleket és efféléket bemutató illusztrációk hatékonyan teszik teljessé a kötet tudományos programját, melyet már a szerkesztők előszavából is megtudhatunk: a szubjektív történelmi tapasztalatok fölelevenítése, melyek az objektív történettudományi elemzés során könnyen elsikkadhatnak. Gerhard Fritz legfontosabb módszertani megállapítása éppen az, hogy az ego-dokumentumokat éppoly hűvös tárgyilagossággal kell kezelni, mint a történetírói munkákat, továbbá, hogy a forrásfeldolgozás során az egyes forrásműfajok sajátosságaival maradéktalanul tisztában kell lenni. Csakis ez teszi lehetővé, hogy a megfelelő forráskritika elvégzése után a szakember és az olvasó egyaránt helyes következtetésekre jusson.

Előszavuk végén a szerkesztők ugyanezre hívják fel a figyelmünket azáltal, hogy hangsúlyozzák: a kötetben közölt magánjellegű visszaemlékezések alapvető jellegzetessége a szubjektivitás, ha azonban helyesen kezeljük őket, jelentős történelmi értéket képviselnek.

Az elsőként említett, a vándorlás-kitaszíttatás uralta visszaemlékezésekkel némiképpen ellentétben áll Haslauer Edina írása (pp. 60-80). Családjának ugyanis térben nem kellett hatalmas utakat megtennie. Ám bensőleg, kulturálisan és – nem utolsósorban – vagyoni-megélhetési szempontból ez a család is súlyos megpróbáltatásokon ment keresztül. Ha nem országok között is, mégis nemzeti identitásukból kitzasztva kellett új életet kezdeniük. A visszaemlékezés külön érdeme egyrészt, hogy a megpróbáltatások embert-lelket nemesítő, úgymond, „hasznát” is tárgyalja, másrészt megbecsüléssel szól a befogadó falu, Ócsény jóindulatú magyar lakosairól – ideértve a gyermekeket is. Hiszen az iskolások az új, számukra még ha nem is teljesen idegen, mégsem használatos nyelvet egy év alatt szinte tökéletesen elsajátították – ami aligha lett volna elképzelhető a gyermekek kölcsönös derűje, nyitottsága és előítélet-mentessége nélkül.

Némiképpen más eredménnyel ugyan, ám a gyermekek alkalmazkodóképessége Klein Ágnes írásában (pp. 81-109) is különös szerepet játszik. Egyrészt ugyanis a baráti családok a nyelv elsajátításának céljából egymáshoz küldözgették gyermekeiket, másrészt – a beszámoló szerint – az iskola ezúttal nem bizonyult ebből a szempontból eredményesnek, ami azután valódi megértési és így beilleszkedési problémákat okozott. A második világháborús és azon belül a magyar, illetve a magyarországi (német) lakosság felé irányuló (német) propaganda megtette hatását: családtagok fordultak egymás ellen. Jól jellemzi a helyzetet a következő tényleírás: „Bei der Volkszählung 1941 gaben sie einheitlich ungarische Nationalität, doch als Muttersprache, der Wahrheit entsprechend, Deutsch an.” (p.

¹ Wolfgang Welsch: Transkulturalität; Realität, Geschichte, Aufgabe, NAP, Wien, 2017, p. 12.

99) [Az 1941-es népszámlálás idején a magyar nemzetiségűnek vallották magukat, anyanyelvükként ugyanakkor – a valóságnak megfelelően – a német nyelven adták meg]. A szovjet csapatok megjelenése pedig szinte filmszerűen felidézi Sára Sándor A vád című filmjének (1996) nagyhatású jeleneteit. Hasonlóan drámai – ugyanakkor a mai perspektívánkból talán meglepőnek ható – következményekkel járt a németnyelvű lakosok elhurcolása a Szovjetunióba, illetve a bukovinai székelyek letelepítése a faluban. A történelmi körülményekhez képest pedig más jellegű törésről tanúskodik az anyanyelv elvesztésének, illetve a nyelvcsereének az élménye: az unokák egyrészt már nem tudnak németül, másrészt az iskolában tanult német a falubéli nyelvjáráshoz képest teljesen idegen. A nagyszüleikkel alig-alig, de inkább egyáltalán nem tudnak beszélni többé.

Talán Szederkényi Éva (pp. 110-126) áttekintése a legszemélyesebb munka a kötetben. Címéhez illeszkedő, irodalmi igényű megfogalmazásban tekinti át családjának történetét, melyet nemcsak a történelem, hanem személyes tragédiák sorozata, mindenekelőtt a betegségek, illetve az abból következő gyermekhalandóság sújtott. Ez az írás azért is egyedülálló, mert az ősi, természetes, maga erejével és szorgalmával nemcsak boldogulni akaró, hanem boldogulni is tudó parasztság városba áramlását, egyúttal pedig társadalmi helyzetének alapvető megváltozását is bemutatja. És ennek csak mellékes hozadéka a német gyökerek szinte teljese elvesztése.

Michael Barta már vizsgált szövegéhez kapcsolódik Szauer Ágnes írása (pp. 150-175), amennyiben Németkér jelenti mindkét esetben a hazát. Ha a recenziens eléggé figyelmes volt, talán nem alap nélkül jelenti ki: ez a tanulmány több szempontból is különbözik a többitől. Egyrészt egyedülként alkalmazza a közvetlen idézet módszerét, vagyis az elvégzett interjúkat nem átfogalmazva tömöríti, hanem mer szabad folyást engedni az emlékező hangoknak. Jóllehet, a tanúvallomásokkal fölérő emlékezésekre alapozva megtehetné, hogy állást foglal, ehelyett azonban a klasszikus modernitás korával beköszöntött igazságábrázolás mellett dönt, és a befogadóra bízva a mozaikcserepek összeillesztését. Másrészt az elhurcoltatástól való ismétlődő rettegés, az eltávozottak és az otthon maradtak sorsának párhuzamos ábrázolása ugyancsak egyedülálló. Harmadszor pedig: figyelemreméltó, hogyan ismeri föl az összefüggést a küzdelmes, de azon belül is mindenekelőtt a rettegéssel teli esztendő és a korai halálozás között. És még egy különös jellegzetesség: csakúgy, mint Klein Ágnes munkájában, itt is lényeges szerepet tölt be a hitbéli bizonyosság. Amint ott a mariazelli zarándoklatról és a rózsafüzér-imádságról szerzünk tudomást, itt az imádságokról és a misehallgatásról értesülünk.

Az elesettek miatt érzett keserűség még tovább is részleteződik a kötetzáró két tanulmányban, ugyanis mindkettő a magyarországi németek Szovjetunióba történt elhurcolását tárgyalja. A két írás mégis különbözik, hiszen W. Müller Judit aprólékos dokumentarista és historiográfiai módszerrel járt utána, milyen sors jutott a Vörös Hadsereg által, sztálini parancsra végrehajtott eszelős intézkedéssorozatnak (pp. 176-202). A tanulmány először a szovjet munkatáborokba történő internálásra vonatkozó általános ismereteket foglalja össze, ami az érdeklődő olvasónak talán nem jelent újdonságot, hasznossága mégis vitathatatlan, nem utolsósorban a túlélést lehetővé tévő különbségek módszeres számbavétele miatt. Hiszen más volt egy dél-kaukázusi tábor és más egy közép-szibériai. Nem kell magyarázni, honnan nyílt egyáltalán esély valaha hazajutni. A továbbiakban

pedig sorjáznak az eredeti dokumentumok: visszaemlékezések, fényképek, hazacsempészett lapok. Különösen meghatóak a táborokban kialakuló emberi kapcsolatokról szóló emlékek – és itt ismét két filmre kell emlékeztetnünk. Egyrészt László Gábor munkájára (Isten veled, hazám!), mely a dunabogdányi svábok sorsát mutatta be (2012), másrészt a Szász Attila rendezte Örök tél című alkotásra (2018).

A filmek kapcsán pedig elérkezünk a kötetzáró tanulmányhoz, melyben Huszár Zoltán és Somogyvári Rudolf (pp. 203-208) túllép a közvetlen forráskezelésen, és a művészi ábrázolás elkerülhetetlen válogató-hangsúlyozó és újrateremtő eszközein keresztül kívánja vizsgálni a szovjet kényszermunka és a Szovjetunióba történt elhurcolás egyéni és közösségi drámáját. A jövőre vonatkozó jelen idő nem alaptalan: az írás voltaképpen Zwischenbericht, azaz a folyamatban lévő munkáról szóló jelentés. Huszár és Somogyvári ugyanis átfogóan kívánják bemutatni, hogyan tekintenek sorsukra a még élők, illetve a szemtanúk. Határozott törekvésük, hogy a múltfeldolgozás ne záruljon le a háborús események, tettek és tragikus, helyenként pedig emberségről tanúskodó élmények áttekintésével, hiszen az emberi élet, a mikro- és a makrotörténelem folytatódott-folytatódik. Vélekedésük szerint az eddig elkészült anyagokból annyi máris világos, hogy a magyarországi németajkú lakosság túlnyomó többsége nem vett részt a politikai mozgalmakban, egyúttal pedig magyar(országi) identitása érintetlen maradt. A magyarországi németek múltfeldolgozása egyrészt szüntelenül zajló folyamat, másrészt nem áll magában. Ahogy a szerzők rámutatnak: a magyarországi többségi népesség Trianon-traumájához mérhető. Ez különösen érdekes megállapítás akkor, amikor az internacionalista egypártrendszer a huszadik századi traumák nagyrészét elhallgatni igyekezett: mind a holokausz, mind Trianon, mind pedig a nemzetiségek (ne felejtkezzünk el a szlovákokról, illetve az ide-oda telepített magyarokról sem) tragédiája finoman szólva sem képezte a történettudományi diskurzus főáramát. Végezetül az írás kedvcsinálónak interjúrészleteket is közöl az immár negyvenkét órányi nyersanyagból, egyben pedig hangsúlyozza: a töredékesség nem mesterkél, hanem a valóságot, az emberi sorsokat tükrözi.

A bevezetőben említett és csak méltatandó, következetesen végigvitt mikrotörténelmi nézőpont és vizsgálati módszer mögött eltölpül néhány apró pontatlanság: a 102. oldalon nyilvánvalóan keveredik a Wehrmacht és az SS („in die deutsche Armee SS”). A 125. oldalon látható dokumentumerejű kép aláírásához egy apró magyarázat elkelt volna: miért is volt a Magyar Népköztársaság Minisztertanácsának még 1970-ben is az a neve, hogy Forradalmi Munkás-Paraszt Kormány. Kissé feltűnőbb a szöveg fésületlensége a 181. oldalon, amikor a GULAG és GUPVI orosz betűszavak föloldására és átírására kerül sor („Glavnoje Upravlenyje Iszpravityelno-trudovih Lagerej” [i Kolonij (MIG)]). A megoldás tökéletes – a magyar helyesírás szerint. Főleg, hogy a következő feloldásnál („Glavnoje Upravlenije Po delam Wojennoplennyh i Internirowannyh”) már németesítő törekvés (és a szófajok fel nem ismerése) érhető tetten, kérdés mármost, hogy egy német olvasó egyrészt tud-e mit kezdeni a magyar -sz- betűkapcsolattal (nem tud: ezért s-nek, illetve cs-nek képzelet), továbbá, hogy felismeri-e az y mögött az orosz veláris i-t (melyet hazánkban évtizedekig jerünek tanítottak...); másrészt a delam (mely indogermán kapcsolaton át a Teil szó rokona) szóban található lágyulásról nem értesül. Biztosan van mindkettőnek a német történetírásban bevett megfelelője, melyre rövid keresés után rátalálunk: Hauptverwaltung

der Besserungsarbeitslager und -kolonien, illetve Hauptverwaltung für Angelegenheiten von Kriegsgefangenen und Internierten. Nem egészen érthető továbbá, mire gondolt a szerző a 183. oldalon, amikor azt írja: „des sogenannten historischen Ungarns”. Csak remélhetjük, hogy ez a mondatrészlet még egy másik történelmi korszakban született, és nem kell vitát kezdeményeznünk Márai Sándorról, Kemény Zsigmondról vagy Kosztolányi Dezsőről – a történelmi és nem az úgynevezett („sogenannte”) történelmi Magyarországról.

Mindezek – ismételten hangsúlyozzuk – jelentéktelen apróságok ahhoz az alapos, adat-, dokumentum- és tényalapú történetírásról tanúskodó munkához, melybe a kötet bepillantást enged. Csak remélhetjük, hogy a Huszár Zoltán és Somogyvári Rudolf terve megvalósul, és a magyarországi németiség huszadik századi sorsáról átfogó film készül.

Bércesi Richárd

RECENZÍÓ KLAUS ECKERT „1000 LOKOMOTIVEN: GESCHICHTE, KLASSIKER, TECHNIK. 1000 LOKOMOTIVEN AUS ALLER WELT” CÍMŰ KÖNYVÉRŐL

(ISBN: 963 369 572 4, Neumann und Göbel Verlagsgesellschaft mbH.
Köln, 2021., 368 oldal)

Klaus Eckert kötete (amely „1000 mozdony. Történet – Klasszikusok – Technika. 1000 mozdony a világ minden részéről” címmel Horváth Judit – Kántor Tamás – Markwarth Zsófia – Vásárhelyi Tamás fordításában és szerkesztésében, az Alexandra Kiadó gondozásában 2006-ban Magyarországon is megjelent) a kezdetektől tekinti át valamennyi kontinens vonatkozásában a vasúti közlekedés történetét napjainkig. A könyv első, német nyelvű kiadása 2005-ben jelent meg. A munkámban recenzálásra kerülő, egyelőre csak eredeti nyelven olvasható 2021-es mű az elődjéhez képest mindössze minimális eltéréseket tartalmaz.

A keményborítású, 368 oldalas könyv a földrészek számától eltérően, összesen hat nagy fejezetből áll, mivel Észak-, és Dél-Amerikát a szerző különválasztotta.

Eckert törekedett arra, hogy a lehető legminimálisabbra redukálja a műszaki szakszavakat, ennek ellenére a nyelvhasználat nem von le a munkája értékéből. A szöveg közérthető, de mégis tudományos, mivel az idegen technikai kifejezések és rövidítések feloldását segíti a kötet végén elhelyezett, kiegészítő jellegű szómagyarázat (Eckert, 2021, pp. 366-368).

Az egyetlen hiányosság a mozdonyok építésmódjának kapcsán jelentkezik, ahol a szerző pusztán csak a vonatkozó kódjeleket közli, pedig a részletes ismertetés sokat számítana a mozdonytípusok megkülönböztetése szempontjából. Ezért úgy gondolom, hogy a kötet végén, kiegészítésként célszerű lett volna egy, a kódok jelentését feloldó táblázatot is elhelyeznie.

A műben fellelhető információkat illetően sajnos hiányoznak az ezt megelőző kutatás során használt forrásbázisokra utaló hivatkozások is, amelyeknek a feltüntetése nemcsak a származási helyük, hanem a téma iránt érdeklődő kutatók munkájának a segítése céljából is komoly fogódzót jelenthetett volna. Ezzel szemben a szövegben olvasottak szemléltetésére használt fényképek esetében a könyv végén külön kiemelésre kerül a származási helyük, de ez is csak néhány, a Klaus Eckert által kiválasztott fotónál érvényesül. A többségüknek a forrásbázisa a szövegben szereplő információkhoz hasonlóan ismeretlen marad.

A kötet első, az európai vasúttörténettel foglalkozó része eltér a többi egységtől abban, hogy alfejezetek alkotják, amelyek részletesen, országokra lebontva mutatják be a mozdonyokat. Ennek eredményeképpen a címválasztás nem fedi le teljes mértékben a könyv tartalmát, mivel annak háromnegyede csak az „öreg kontinenssel” foglalkozik (Eckert,

2021, pp. 8-317). Ezért célszerű lett volna, ha a mű címében valamilyen formában kihangsúlyozásra kerül az európai dominancia, mert így mást kap az olvasó, mint amire előzőleg számított.

Mindegyik alfejezet egyfajta felvezetésként egy egységesen rövid (maximum fél oldalas), az adott országra vonatkozó, áttekintő jellegű vasúttörténeti összefoglaló szöveget is tartalmaz, a legfontosabb dátumok és a hozzájuk köthető kulcsfontosságú események kiemelésével. A bevezetőket minden esetben az egyes mozdonytípusokat és történetüket bemutató szócikkek követik. Az egyes európai országok (Pl.: Nagy-Britannia, Németország, Franciaország, Olaszország) a vasútépítésben és a mozdonygyártásban betöltött szerepükhöz képest többé-kevésbé arányos terjedelemben jelennek meg (az Európa legsűrűbb vasúthálózatával rendelkező és a mozdonyépítésben szintén mintának számító Belgium kivételével, amelyről viszonylag kevés szó esik) a kötetben. A felsorolt műszaki adatok az építésmódra, a gyártási időre, a teljes hosszra és a tömegre, valamint a darabszámra vonatkoznak, kiegészítve őket az esetleges speciális jellemzőkkel (pl.: hidraulika, forgóváz).

Az európai vasúttörténeten belül a magyarországi mozdonyok is önálló alfejezetként szerepelnek a munkában (Eckert, 2021, pp. 314-317). A nagyon rövid bevezető szöveg azonban a XIX. századi vasútépítések kapcsán csak az első, az 1846. július 15-én, Pest és Vác között létrehozott vasútvonalat említi meg (Eckert, 2021, p. 314), pedig érdemes lett volna kiemelni Baross Gábor közlekedési miniszternek az 1867 utáni, a vasútfejlesztést támogató tevékenységét, amellyel a Dualizmus korában Európa egyik legsűrűbb vonalhalozatát hozta létre a Kárpát-medencében.

A szerzőnek a magyarországi vasúthálózat kapcsán érdemes lett volna kitérnie az első világháborút lezáró, 1920. június 4-én aláírt Trianoni békeszerződésre is. A döntést hozó nagyhatalmak (elsősorban Franciaország és Nagy-Britannia) a diktátumnak a területi változásokat rögzítő, és a gazdasági vonatkozású részeit ugyanis annak tudatában szövegezték meg, hogy egy esetleges újabb háborús konfliktus esetén az általuk támogatott, a Magyarországgal ellenséges viszonyban álló, újonnan létrejött Csehszlovákiának, Jugoszláviának, valamint a megnövelt területű Romániának (vagyis az 1921-ben egymással szövetségre lépő, ún. Kisantant-államoknak) kedvezzenek és meggátolják velük szemben a vasúton történő gyors magyar katonai mozgósítást a határokon. Ennek eredményeképpen az e célt szolgáló, eddig belföldön lévő stratégiai fontosságú körvasutat az új szövetségeseiknek juttatták. Trianon hatása ezért sok más terület mellett a vasúti közlekedésben is mind a mai napig tetten érhető, elég csak például a Pécsről Szegedre vonattal történő utazásra gondolni, amely kizárólag Budapest érintésével, ottani átszállással oldható meg. A két várost egykor közvetlenül összekötő vonalon ma ugyanis Magyarország mellett két másik állam, Horvátország és Szerbia osztozik. A felsoroltak figyelmen kívül hagyása miatt a munkának ez a része csonka és hiányos maradt.

Eckert az említett példák mellőzésével a XX. századi magyar vasúttörténet kapcsán mindössze csak a Győr-Sopron-Ebenfurth Vasút (GySEV) jelentőségére tér ki, és arra is abból a szempontból, hogy az osztrák-magyar vegyes vállalként működő cég szerelvényei 1945 után, a hidegháború évtizedeiben is zavartalanul közlekedhettek a hazai vona-

lakon (Eckert, 2021, p. 314), miközben az elsőszámú magyar vasúttársaság, a Magyar Államvasutak (MÁV) csak említés szintjén, az egyes mozdonytípusok megrendelőjeként jelenik meg a könyvben (Eckert, 2021, p. 314).

A magyarországi mozdonyok közül több olyan típus története is górcső alá kerül, amelyek magyar gyártók munkájaként láttak napvilágot (a gőzmozdonyoknál a 302-es, a 328-as, a 375-ös és a híres 424-es sorozat, a villamosmozdonyoknál a régi rendszer szerinti V43-as és a V46-os sorozatszámúak, míg a dízelmeghajtásúaknál az első sorban a teherforgalomban használt M40-esek, és a személyszállításban a leggyakrabban alkalmazott M41-es sorozatszámú gépek) (Eckert, 2021, pp. 314-317).

A külföldről „importált” mozdonyok közül a kötetben helyet kaptak a személyszállításban használt, csehszlovák gyártmányú, a magyar vasúti „szlengben” csak a „Piroska”, becenévre hallgató, korábbi Bzmot megjelöléssel közlekedő kis motorvonatok (Eckert, 2021, p. 316), a hazai vasúti pályaudvarokon tolatási, az iparvasutakon pedig szállítási feladatokat ellátó (Ceaucescu Romániájától az 1970-es években adósságtörlesztés címén ingyen átadott) M47-es sorozat dízelmozdonyai (Eckert, 2021, p. 316), valamint a Szovjetuniótól „ajándékba” kapott (a fűtési gondjai miatt a téli időszakban ritkán használt) M62-es sorozatszámú mozdonyok (Eckert, 2021, p. 317) is.

Klaus Eckert külön foglalkozik az M61-es sorozattal, amelyről érdekességként megemlíti, hogy mindmáig ez az egyetlen amerikai mozdonytípus, amely az 1960-as években eljutott a Szovjetunió által megszállás alatt tartott keleti blokkba, azon belül is a magyarországi vasútvonalakra. Ez az 1989-es rendszerváltás után sem változott, Kelet-Közép-Európában sehol máshol nem találkozhatunk ugyanilyen gépekkel (Eckert, 2021, p. 317).

Az Európán kívüli kontinensek esetében a szerző nem tartja különösképpen fontosnak, hogy részletesen ismertesse az egyes országok vasútépítéseinek a történetét. Ez alól mindössze az amerikai földrész északi része (azon belül is az Amerikai Egyesült Államok) (Eckert, 2021, pp. 320-321), valamint Ausztrália és Új-Zéland képez kivételt (Eckert, 2021, pp. 358-359). Az utóbbiaknál azonban a korábbi egységektől eltérően, a könyv témáját és a fejezetek gerincét adó mozdonytípusok ismertetése kimaradt, komoly hiányt eredményezve a munkában.

Eckert Dél-Amerikát illetően több helyen is utal a vasúttörténet kapcsán jelentősnek tűnő tényezőkre, azonban az erre vonatkozó információmorzsákat nem fejti ki részletesen, így végül éppen az maradt rejtve az olvasó előtt, hogy a létrejövő vonalak (pl.: a 200 km hosszú Rio Gallegos – Rio Turbio vasút) milyen szempontból számítanak fontosnak, egyedinek vagy különlegesnek a többi kontinens vasúttörténetében szereplőkhöz képest (Eckert, 2021, pp. 342-349).

Afrika és Ázsia tekintetében a szerző mindenfajta bevezetés nélkül tér rá a legismertebb mozdonytípusok ismertetésére, meg sem említve az ott lezajlott nagy volumenű vasúti beruházásokat. Ázsián belül három ország, Kína, India, valamint Japán néhány egyedinek számító mozdonyát helyezi górcső alá (Eckert, 2021, pp. 350-355), míg a mű zárásaként bemutatásra kerülő Afrikát illetően kizárólag az általa egyedülként értékesnek gondolt gőzmozdonyok ismertetésére szorítkozik (Eckert, 2021, pp. 360-364).

Összegezve a meglátásom az, hogy Klaus Eckertnek érdemes lett volna jobban ügyelnie arra, hogy a címnek megfelelően arányosítva, minden kontinens vasúttörténete és mozdonyai ugyanolyan mértékű publicitást kapjanak a műben. A vasútépítés terén a XIX. század közepétől Európa mellett már vezető szerepet töltött be egy feltörekvő új államalakulat, az Amerikai Egyesült Államok is, és a század végén, a Távols-Keleten (a könyvben kevés szót kapó) Japán sem elhanyagolható tényező, akárcsak a Brit Birodalom ázsiai területei.

A szerző a vasúti hálózat fejlődését bemutató térképes ábrázolást egyik kontinens esetében sem tartotta fontosnak, amelynek eredményeképpen az összes alfejezet bevezetőjét illetően marad egyfajta hiányérzet az olvasóban. A vasútvonalak létesítését célzó beruházások gazdaságilag, politikailag és katonailag egyaránt alapjaiban határozták meg a világtörténelem későbbi alakulását, ezért szemléltetés gyanánt, a téma illusztrálására és a térbeli tájékozódás céljából célszerű térképeket beépíteni a szövegbe, amely itt elmaradt.

Véleményem szerint Klaus Eckert munkája az említett hiányosságai ellenére mégiscsak kiemelt tudományos értéket képvisel, mivel számos olyan adalékot, érdekességet tartalmaz az egyetemes vasúttörténet és mozdonygyártás szempontjából, amellyel más, hasonló jellegű kötetekben nem találkozhatunk.

Abstracts

Zoltán Grünhut – Ákos Bodor

Relatedness to Europe among students of the University of Pécs

Based on survey methods the current paper aims to explore the various dimensions of subjective relatedness to Europe among students of the University of Pécs. Invoking different empirical studies the introduction part reviews the Hungarian society's perceptions and attitudes towards Europe in general. Analysis of the primer survey data is structured along the thematic blocks of the questionnaire. The paper applies only descriptive statistics. The interpretation of the results starts with the components of emotional attachment to Europe, being proud about European identification, and perceptions of the integration process. Based on the results of this section it can be said that PTE students have a strong bond to Europe, they are in favor of the European integration, and they support the EU membership of Hungary. Outcomes of the next block suggest that the students highly trust the EU institutions, they would encourage the further integration of certain policy areas, yet they are uncertain about at which governance level should legislative and executive competencies be concentrated in the multilevel structure of the EU. The last section focuses on the corona outbreak and political reactions of the EU. The results show that students believe the epidemic is a common challenge for all member states, it can be tackled based on cooperation, and the EU is very much assisting its member states in order to achieve this objective.

Keywords: Europe; perceptions and attitudes; University of Pécs

Zoltán Koltai

Background of a successful training — Training of village and farm caretakers at the Faculty of Cultural Sciences, Education and Regional Development of the University of Pécs

As urban citizens or inhabitants living in more populous settlements, we are rarely confronted in our place of residence with deficiencies of goods closely related to our everyday needs. We take the wide range of goods in food stores granted, we have a chemist's shop, the physician and offices are locally available. We have access to a broad variety of cultural and leisure time facilities; our children can attend local kindergarten and school. However, these basic social functions are often unavailable to dwellers of small settlements. This is an especially pressing issue in those ageing micro-regions suffering from societal problems where the lack of private cars or the decreasing number of public transport connections will make a full life almost impossible. For these people, the only chance for decreasing the isolation is the village caretaker. Commissioned by the Baranya County Council, a training of village and farm caretakers of Baranya County was implemented at Faculty of Cultural Sciences, Education and Regional Development of the University of Pécs

from April to August 2022. The paper presents the experience of the training that was innovative in the University's life.

Keywords: village caretaker service; village; adult education

Barbara Ozsvárt – Beatrix Vincze

The development, place, and role of first aid in its national and international history and education

The aim of this paper is to show how the initial empirical emergency care has evolved into an evidence-based, lay health care activity in the 21st century, which anyone can apply, according to their own knowledge, to save the life of their fellow human being. First aid is everyone's responsibility and everyone's duty, now part of the curriculum. It is an incidental and occasional activity, carried out by someone who is close to the person in distress or in need, with the aim of preventing further deterioration of the sick or injured person until the emergency services arrive on the scene. The research outlines the theoretical basis and historical background of a complex first aid education program based on experiential pedagogical elements, which will be introduced in the seventh grade of primary schools. The effectiveness of the program is based on the assumption that, in contrast to traditional simulation practice, the trainees will be able to see the effectiveness of first aid immediately through computer feedback.

The paper aims to show how the activity of first aid has evolved from ancient times to the present day. Voluntary, ecclesiastical, and public first aid has undergone significant changes as medical science has developed. A decisive turning point in this process has been the increasing involvement of the state in first aid education and legislation.

This review of the theoretical framework of first aid aims to provide a comparative pedagogical analysis of the theoretical foundations of the new program and to draw attention to the role of first aid in education as an important part of everyday life.

Keywords: history of rescue; first aid; first aid education-training

Lajosné Csenger

The role of mentor teachers in primary school teacher training

Being a teacher is one of the world's most uplifting and unique professions. It is a mission, a miracle, to impart love, values, standards and knowledge to bright-eyed, curious and enthusiastic students. Becoming a teacher does not begin by crossing the gates of teacher training institutions. Many teachers stated that they decided to become a teacher in first grade, because their teachers served as examples for them. This internal motivation, commitment to pedagogy, the acquisition of disciplinary professional-pedagogical knowledge, and the experiences of teaching practices are shaped into a profession. Through a case

study, the research aimed to reveal what role the individual and group exercises and the mentor teachers who guided these practices played in becoming a teacher. During the questionnaire survey, we sought answers to, among other things, what expectations the students had to meet and what experiences they gained during their teaching practices. At the same time, the students' expectations in connection with their mentors is also an essential question. It is also important to clarify how the mentors of the teaching practices are selected. Based on the research results, it can be concluded that neither the students nor the mentors dispute the necessity and usefulness of teaching practices. Successful cooperation is based on a system of positive human and professional qualities. Joint work also helps the professional development of students and mentors.

Keywords: mentor teacher; primary school teacher training; teaching practice

Júlia Bachmann-Matisa

Training development practices of market organisations

Training and development of human resources in companies and institutions plays an important role as a key function of HR, and conscious training and development has an active role in many HR management issues: this can be objectively framed by the latest national and international survey data from CRANET's non-profit HR research network. In addition to this, other national studies provide important data, mainly on the Hungarian aspects of the global crisis triggered by the COVID-19 virus: how did the pandemic affect the training development of companies? The aim of the research is to compare relevant information from different databases, complemented by a systematic literature review to investigate the importance of training development as a strategic role to highlight and support. Three themes have been identified, some of which are complete, some of which are partial and some of which require further research: training and development is sidelined in times of crisis, but some companies are still consciously emphasising this role, and those companies that react quickly to changed circumstances and replace their training offerings with online training are able to gain a competitive advantage. The correlations identified offer opportunities for future research, even accompanied by more complex statistical analyses, and in addition to the theoretical benefits, practical application may be warranted: organisations may be encouraged by concrete examples of the conscious organisation of training development as a key HR function, which can contribute not only to strengthening the strategic role of the company but also to strengthening organisational communities.

Keywords: CRANET research; training and development; human capital

Ágnes Baros-Tóth

What is a family business? — The problem of defining family businesses

The economic role and importance of family businesses is indisputable, however, it has not yet been possible to substantiate with accurate data what proportion of family businesses operate in a given country's economy, what percentage of GDP is produced by family firms and what percentage of the workforce is employed by them, to draw attention to only a few important indicators. Scientific research on family businesses actually started in the 1980s, and although the family business research has now gained a high level of scientific recognition, it still faces the obstacle that it is not always possible to compare different research results along the lines of rigorous scientific requirements due to the lack of a uniformly accepted definition of family business. The heterogeneity of family businesses poses another difficulty, because businesses of all sizes and activities, from small and medium-sized enterprises to large multinational corporations can be identified as family businesses.

The present study strives to examine, based on literature research, the causes of this phenomenon. In order to do this, it categorizes the definitions of family businesses that are already in use on the basis of several sets of criteria, collecting the most important definitional criteria, and then it provides a family business definition formulated by the author.

Keywords: family business; family-owned company; definition criteria

Szerzőink

BACHMANN-MATISA JÚLIA, PhD-hallgató, Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola. Kutatási területek: képzés-fejlesztés; CRANET - nemzetközi HR kutatás; tanácsadás és tréning; employer branding. E-mail: bachmann-matisa.julia@ktk.pte.hu

BAROS-TÓTH ÁGNES, tanársegéd, Pécsi Tudományegyetem, Bölcsész-és Társadalomtudományi Kar, Humán Fejlesztési és Művelődéstudományi Intézet; doktorandusz, Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola. Kutatási területek: családi vállalkozások generációváltása; ügynökelmélet és stewardship-elmélet a családi vállalkozások kutatásában; hosszú élettartamú vállalkozások; vállalkozások életciklusai. E-mail: baros-toth.agnes@pte.hu

BÉRCESI RICHÁRD, történész, történelem-, hon-, és népismeret szakos tanár; doktorandusz, PTE BTK „Oktatás és Társadalom” Neveléstudományi Doktori Iskola „Oktatástörténet” Program. Kutatási területek: a pécsi kőszénbányászat kulturális örökségei, és azok lehetséges megjelenése az oktatásban; a Pécsi Bányavasutak története. E-mail: richard.bercesi@gmail.com

BODOR ÁKOS PHD, tudományos főmunkatárs, Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont. Kutatási területek: bizalom és értékek. E-mail: bodor.akos@krtk.hu

CSENGER LAJOSNÉ PHD, egyetemi adjunktus, Széchenyi István Egyetem, Apáczai Csere János Pedagógiai, Humán- és Társadalomtudományi Kar, Neveléstudományi és Pszichológia Tanszék; általános iskolai tanító és tanár. Kutatási területek: egészségnevelés; testi és lelki egészség; iskolai erőszak. E-mail: csenger.lajosne@sze.hu

GRÜNHUT ZOLTÁN PHD, tudományos főmunkatárs, Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont. Kutatási területek: bizalom; értékek; kulturális hasonlóságok és különbségek; Európa és európaiság. E-mail: grunhut@rkk.hu

KOLTAI ZOLTÁN PHD, HABIL., egyetemi docens, oktatási dékánhelyettes, Belső Képzési Központ központvezető, Pécsi Tudományegyetem, Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar. Kutatási területek: területi sikeresség; telephelyi és lakóhelyi tényezők. E-mail: koltai.zoltan@pte.hu

MAJOROSSY IMRE GÁBOR PHD, HABIL., címzetes egyetemi docens, Pázmány Péter Katolikus Egyetem. Kutatási területek: misztikus és spirituális irányzatok a trubadúrköltészetben; német-francia középkori irodalmi motivikus kapcsolatok; keresztény motívumkincs a középfelnémet irodalomban; a pécsi püspökök tudományos és lelkipásztori tevékenysége a koraujkorban. E-mail: majorossy@btk.ppke.hu

OZSVÁRT BARBARA, PhD-hallgató, ELTE PPK, Neveléstudományi Intézet; tanársegéd, Semmelweis Egyetem, Egészségtudományi Kar, Oxiológia és Sürgősségi Ellátás Tanszék; mentőtiszt, Országos Mentőszolgálat. Kutatási területek: tapasztalati tanulás; élménypedagógia; elsősegélynyújtás oktatása. E-mail: ozsvart.barbara@gmail.com

VINCZE BEATRIX PHD, HABIL., egyetemi docens, ELTE PPK, Neveléstudományi Intézet; a Történeti, Elméleti és Összehasonlító Pedagógiai Kutatócsoport tagja; a Pedagógia BA és a Múzeumpedagógiai szaktanácsadó szakirányú képzés szakfelelőse. Kutatási területek: reformpedagógia- és életreform mozgalmak; tanárképzés; múzeumpedagógia; projektpedagógia; élménypedagógia. E-mail: vincze.beatrix@ppk.elte.hu

Authors

BACHMANN-MATISA, JÚLIA, PhD student, University of Pécs, Faculty of Economics, Doctoral School of Regional Politics and Economics. Research fields: training and development; CRANET - international HR research; consulting and training; employer branding. E-mail: bachmann-matisa.julia@ktk.pte.hu

BAROS-TÓTH, ÁGNES, assistant lecturer, University of Pécs, Faculty of Humanities and Social Sciences, Institute for Human Development and Cultural Studies; doctoral student, University of Pécs, Faculty of Economics and Business, Doctoral School of Regional Politics and Economics. Research fields: succession in family businesses; agency theory and stewardship theory in family business research; firm longevity; business life cycles. E-mail: baros-toth.agnes@pte.hu

BÉRCESI, RICHÁRD, historian, teacher of History and Ethnology; PhD student, University of Pécs, Faculty of Humanities and Social Sciences, Education and Society Doctoral School of Education, History of Education Program. Research fields: cultural heritage of coalmining in Pécs and their possible appearance in education; history of Mine Railways of Pécs. E-mail: richard.bercesi@gmail.com

BODOR, ÁKOS PHD, senior research fellow, Centre for Economic and Regional Studies. Research fields: trust and values. E-mail: bodor.akos@krtk.hu

CSENGER, LAJOSNÉ PHD, assistant professor, Széchenyi István University, Faculty of Pedagogy, Humanities and Social Sciences, Department of Education and Psychology; primary school teacher. Research fields: health education; physical and mental health; school violence. E-mail: csenger.lajosne@sze.hu

GRÜNHUT, ZOLTÁN PHD, senior research fellow, Centre for Economic and Regional Studies. Research fields: trust; values; cultural similarities and dissimilarities; Europe and Europeaness. E-mail: grunhut@rkk.hu

KOLTAI, ZOLTÁN PHD, HABIL., associate professor, Vice Dean of Education; Head of Internal Training Centre, University of Pécs, Faculty of Cultural Sciences, Education and Regional Development, Research fields: regional successfulness; location factors. E-mail: koltai.zoltan@pte.hu

MAJOROSSY, IMRE GÁBOR PHD, HABIL., honorary lecturer, Pázmány Péter Catholic University. Research fields: mystical and spiritual trends in troubadour poetry; German-French motivic links in the Middle Ages; spirituality in Middle High German Literature; scientific and spiritual activity of bishops in Fünfkirchen / Pécs in Early Modern Age. E-mail: majorossy@btk.ppke.hu

OZSVÁRT, BARBARA, PhD STUDENT, Eötvös Loránd University, Faculty of Pedagogy and Psychology, Institute of Education; assistant lecturer, Semmelweis University, Faculty of Health Sciences, Department of Oximology and Emergency Care; paramedic, National Ambulance Service. Research fields: experiential learning; experiential pedagogy; first aid education. E-mail: ozsvart.barbara@gmail.com

VINCZE, BEATRIX PHD, HABIL, ASSOCIATE professor, Eötvös Loránd University, Faculty of Pedagogy and Psychology, Institute of Education; member of the Research Group for Historical, Theoretical and Comparative Education; Supervisor for the BA in Pedagogy and the specialised training in Museum Education. Research fields: reform pedagogy and life reform movements; teacher training; museum education; project pedagogy. E-mail: vincze.beatrix@ppk.elte.hu