

Y.Z.

A NIT IFJÚSÁGSZAKMAI FOLYÓIRATA

AZ ELTŰNŐBEN LÉVŐ SZAKMÁK ÉS AZ EGYRE VÁLTOZÓ MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSOK KEZELÉSE

Varga-Végvári Enikő

AZ OKTATÁS, MINT MEGTÉRŰLŐ BEFEKTETÉS ELEMZÉS A JÖVEDELEM, KARRIER ÉS TÁRSADALMI INTEGRÁCIÓ TÜKRÉBEN

Kolozsvári Krisztina

ÉLMÉNYPEDAGÓGIAI GYAKORLATOK ÁLTALÁNOS ISKOLAI KERETEK KÖZÖTT

Lévai Ramóna



NEMZETI
IFJÚSÁGI
TANÁCS



OSZ

doktorcélúszok
országos
szerveisége

III. évfolyam 4. szám

2023/ 4. szám

FELELŐS KIADÓ

Nemzeti Ifjúsági Tanács Szövetség
Kovács Péter

FELELŐS KIADÓ SZÉKHELYE

6726 Szeged, Fő fasor 11. I/6

FŐSZERKESZTŐ

Pillók Péter

SZERKESZTŐK:

Déri András
Gyorgyovich Miklós
Molnár Dániel
Schmidt Renáta
Székely Levente
Vajda Árpád

SZERKESZTŐSÉGI TITKÁR:

Kolozsvári Krisztina

KORREKTÚRA:

Lengyel Nóra
Schmidt Renáta

SZERZŐK:

Kolozsvári Krisztina
Lévai Ramóna
Szilágyi Petra
Till Anilla
Varga-Véghvári Enikő

DESIGN, TÖRDELÉS:

Szánthó Boglárka

*A folyóiratban felhasznált fotók
az elements.envato.com
oldalról származnak.*

Minden jog fenntartva.

ISSN 2786-3069



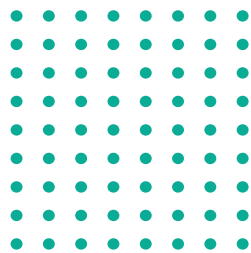
NEMZETI
IFJÚSÁGI
TANÁCS

Szakmai együttműködő partnerünk
a folyóirat megvalósításában a:



DOSZ

doktoranduszok
országos
szövetsége



Tisztelt Olvasó!

2023-ban az Európai Bizottság a készségek fontosságára helyezte a hangsúlyt, mely tematikus év célja, hogy felhívja a figyelmet meglévő készségeink értékességére, az újak megszerzésének fontosságára. Negyedik lapszámunk cikkei hasonlóképpen az európai készségfejlesztés fontosságára, a fenntarthatóságra, önkéntességre, valamint az oktatás jelentőségére hívja fel a figyelmet.

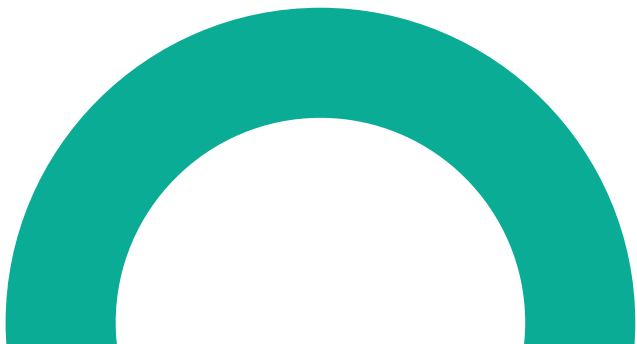
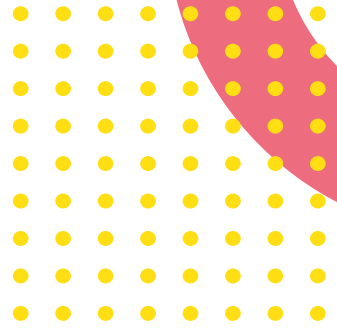
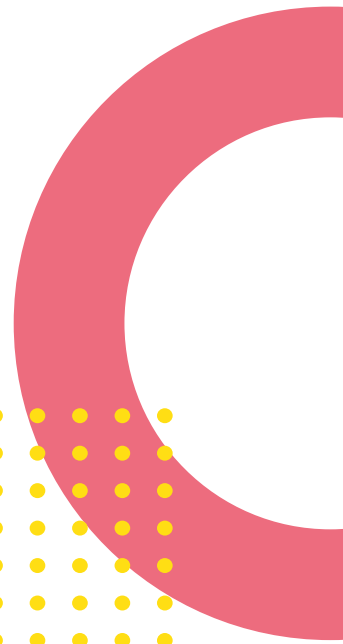
Varga-Végyári Enikő cikkében elénk tárja, hogy milyen készségekre van szükség a jövő munkaerőpiacán, valamint bemutatja, milyen elemeket tartalmaz a tematikus év. Kolozsvári Krisztina írása az élethosszig tartó tanulásról különösen időszerű, hiszen ez a téma szorosan kapcsolódik az EU által hangsúlyozott készségfejlesztési célokhoz. Lévai Ramóna élménypedagógiájával új megvilágításba helyezi a készségfejlesztést és bemutatja, miért érdemes iskolai környezetben alkalmazni az élménypedagógia módszereit. Végül egy interjú olvasható B. Balogh Edittel, a Talentum alapítvány az Önkéntesség Támogatásáért nevű szervezet elnökével, aki értékes gondolatokat oszt

meg az önkéntesség társadalomban betöltött szerepéről, valamint arról, hogy az önkéntesség miként járul hozzá a Készségek Európai Évének célkitűzéseéhez.

Mindezek tükrében lapszámunk célja nem csupán a készségfejlesztés aktuális trendjeinek és kihívásainak bemutatása, hanem, hogy inspiráljon, tájékoztasson és ösztönözzön mindenkit a folyamatos tanulásra és fejlődésre, kiemelve, hogy az egyéni törekvések milyen fontos szerepet töltenek be a társadalmi előrehaladásban.

Büszkén ajánlom figyelmébe ezt a sokszínű és gondolatébresztő kiadványt.

Pállók Péter
főszerkesztő



TARTALOMJEGYZÉK

01

AZ ELTŰNŐBEN LÉVŐ SZAKMÁK ÉS AZ EGYRE VÁLTOZÓ MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSOK KEZELÉSE

Varga-Véghvári Enikő 5

02

AZ OKTATÁS, MINT MEGTÉRÜLŐ BEFEKTETÉS ELEMZÉS A JÖVEDELEM, KARRIER ÉS TÁRSADALMI INTEGRÁCIÓ TÜKRÉBEN

Kolozsvári Krisztina 12

03

ÉLMÉNYPEDAGÓGIAI GYAKORLATOK ÁLTALÁNOS ISKOLAI KERETEK KÖZÖTT

Lévai Ramóna 22

04

2023 – A KÉSZSÉGEK EURÓPAI ÉVE. INTERJÚ B. BALOGH EDITTEL

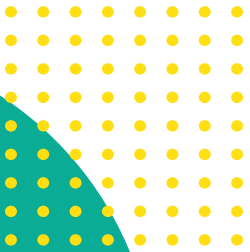
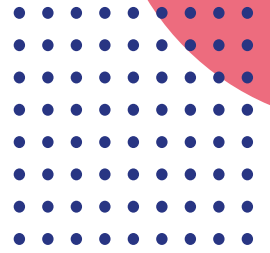
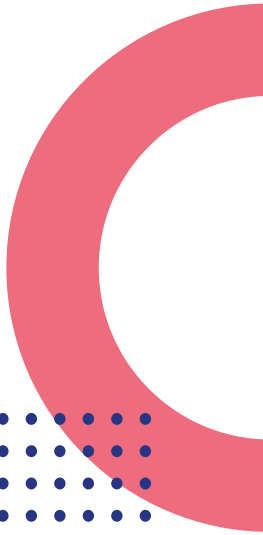
Szilágyi Petra 32

05

KUTATÓI AKTIVIZMUS AZ ÖKOLÓGIAI FENNTARTHATÓSÁG TÜKRÉBEN – HOGYAN HAT EGYMÁSRA A KUTATÓI TEVÉKENYSÉG ÉS A SZEMÉLYES MÁRKA?

Till Anilla 38





AZ ELTŰNŐBEN LÉVŐ SZAKMÁK ÉS AZ EGYRE VÁLTOZÓ MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSOK KEZELÉSE

– Varga-Végyvári Enikő –

A változó világban a boldogulás kulcsa az alkalmazkodásban áll. Az elmúlt években zajló gazdasági- és környezeti válságok rávilágítottak arra, hogy a készségek és kompetenciák erősítése nemcsak kívánatos, hanem feltétlenül szükséges az élet minden területén. A szakmai cikk célja, hogy a Készségek Európai Évéről és háttéréről világos képet kapjon az olvasó, közben felkeltse érdeklődését az egész életen át tartó tanulás iránt.

Tagadhatatlan, hogy a problémamegoldás mint képesség a mindennapok szükségletévé lépett elő a közelmúltban, a világjárvány és a válságok hatására, így minden korcsoport számára prioritássá vált az egész életen át tartó tanulás. A generációk együtt tapasztalták meg az együttműködés erejében rejlő lehetőségeket, amelyek alapvetően nemcsak a mindennapokat, hanem a munkaerőpiaci trendeket is átalakították. A preferenciák változtak, miközben a specifikus szektorok munkaerő-hiánya folyamatosan felőrli a piac tartalékait. Számos alkalommal tapasztaltuk, hogy bármikor krízishelyzetbe kerülhet egy csoport, egy régió, egy ország és – tovább nagyítva a képen – az egész világ. Vajon lesz-e elég szakember ezen egyre gyakrabban jelentkező krízisek kezeléséhez, és az azokat követő helyreállításhoz? Mindezen kihívásra reagálni szükséges, éppen ezért az Európai Unió jól időzítve hirdette meg a Készségek Európai Évét. A tematikus év 2023-ban középpontba helyez olyan témákat, amellyel nemcsak haladni, hanem egyes tagállamok számára felzárkózni is szükséges, úgy, mint többek között a digitális- és zöld átállás. A fiatalok mellett az összes generáció számára rendelkezésre állnak kiváló lehetőségek, amelyek a tematikus év során még inkább középpontba kerülnek. Hogyan lehet a mindennapokban tovább vinni az év szemléletét és mik azok a jó gyakorlatok, amelyek a formális oktatáson túl segítik a fiatalok és felnőttek tudományterületek és szakmák iránti érdeklődésének kibontakoztatását Magyarországon? Kutatásokra és tudományos publikációkra támaszkodva hangsúlyozza az alábbi cikk,

hogy a készségek megléte, fejlesztése, a kompetenciák használata nemcsak az egyén, hanem az egész társadalom számára is rendkívül hasznos nemzeti és nemzetközi szinten egyaránt.

A tematikus európai évek

Az európai év egy adott témára összpontosító kezdeményezés, melynek célja, hogy ösztönözze a párbeszédet az uniós országokon belül és között, valamint felhívja a nemzeti kormányok figyelmét az adott kihívásra. Érdemes látni, hogyan is zajlik az adott európai év tematikájának kiválasztása. Az év témájára az Európai Bizottság tesz javaslatot, melynek elfogadásáról ezt követően az Európai Parlament és a tagállamok kormányai döntenek. Az egyes tematikus évek fontosságát hangsúlyozza, hogy az európai év kezdeményezés közel 40 éves, ám nem feltétlenül rendezik meg minden naptári évben (Európai Unió, 2023).

A 2022-ben tematikus témává választott Ifjúság Európai Éve kontinens szerte erősítette a fiatalok szerepét, és rávilágított a hátrányos helyzetű fiatalok problémáira, amelyek között a bizonytalanság és a munkanélküliség európai szinten az egyik legélesebb problémaként volt azonosítható. Világossá vált, hogy a bizonytalan jövőkép – amely a magyar fiatalok problématérképén is az első helyet foglalta el 2020-ban – egyre inkább nyomasztja a fiatalokat (Székely, 2021). A kiszámíthatóság és stabilitás nagyon fontos a fiatalok felnőtté válása során, különösen az olyan bizonytalan időkben, mint a világjárvány utáni kilábalás.

Az ingatagabb megoldásokat biztosabban lehet kezelni újból felmerülő, hasonló kihívások kezelésére. Ez az egyik ok, amely miatt egyre markánsabban kell fókuszba helyezni azokat a kezdeményezéseket, amelyek erősítik helyzetük életük minden területén, többek között a munkaerőpiacon is. A tagállamok különböző intézkedésekkel igyekeztek a fiatalok helyzetét javítani, ugyanakkor világossá vált, hogy vannak egyes hiányterületek a munkaerőpiacon, amelyek évről évre nagyobb kihívást jelentenek.

A Készségek Európai Évének célja többek között a munkaképes korú felnőttekben rejlő potenciál teljes kiaknázása a képességeikbe és készségeikbe való folyamatos befektetés révén – ezzel összefüggésben minél több ember aktivizálása a munkaerőpiacon, különösen hangsúlyos a nők, valamint az oktatásban, a foglalkoztatásban és képzésben nem részt vevő (NEET) fiatalok bevonása (Európai Unió, 2023). Ezen cél eléréséhez számos eszköz van a tagállamok kezében, mint a pályorientáció, képzések, pályaváltók támogatása – ezért kell ösztönözni a döntéshozói oldalt, hogy teremtsenek lehetőséget, ezzel párhuzamosan egyaránt az állampolgárokat is, hogy éljenek mindezekkel. A nemzetközi kezdeményezéseknek szükséges a készségfejlesztést is előtérbe hozniuk, hiszen a fiatalok esetében a fejlesztés szinte sosem kezdődhet korán.

A készségfejlesztés fontossága

A tematikus év a tehetségekre és a készségfejlesztésre is figyelmet fordít. Ha legkorábbi beavatkozási ponttal kezdjük a készségek elsajátítását, akkor tisztáznunk kell, hogy az alapvető írni-olvasni és számolni tudás, valamint más tantárgyakhoz kapcsolódó készségek közvetlen hatással vannak a tanulók jövőbeli tanulására, és ezáltal az életre, valamint a munkára való felkészültségükre (B. Kabai, 2014). Ezek megléte elengedhetetlen. A gazdasági folyamatokkal és azok alakulásával is lépést szükséges tartani, hiszen nemcsak a munkavállalók felkészültsége, de a változó világ és annak tendenciái is alakítják a munkaerőpiac kereslet-kínálatát. Az elmúlt években egyre erőteljesebben jelentkeztek a válságok alapvető életfeltételekre gyakorolt hatásai – köztük az éghajlati válság, a gazdasági válság, a világjárvány –, így a megélhetés és munkaerőpiaci kihívások kezelése, illetve a munkaerőhiány orvoslása prioritássá vált.

A Készségek Európai Éve többek között azért is különösen aktuális napjainkban, mivel 2021-ben 28 szakmát minősítettek hiányosnak, többek között az egészségügyben, a vendéglátásban, az építőiparban, a mérnöki pályán és a szolgáltató szektorban dolgozó szakemberek munkáját (Európai Unió, 2023). Kijelenthetjük, hogy az év „józan inspirációja” a foglalkoztatási igények és az oktatási eszközök közötti eltérések kezelésének szükségességéből fakad. A legtöbbször fizikai munkával járó kékgalléros munkaerőpiaci állások mellett a magasán fizetett és jól képzett fehérgalléros foglalkozások esetében is hiány mutatkozik. A trendek tekintetében ez nem meglepő, hiszen a technológiai fejlődéssel csak úgy lehet lépést tartani, ha megfelelően felkészült informatikai- és biztonsági szakemberek képzésére helyezzük a hangsúlyt. Az egyértelmű, hogy a fiatalok érdeklődnek a technológiai újítások iránt, és folyamatosan jelen vannak a digitális világban is. 2022-es adatok szerint a világon a 15–24 évesek 75 százaléka, Európában pedig a 99 százaléka internetezésre képesnek tekintendő. Ez az érték tíz százalékponttal magasabb, mint a társadalom egészében (Pillók és Székely, 2023). Kétségtelen, hogy a fiatalok az internettel együtt nőnek fel, de vajon hogyan lehet őket motiválni, hogy a digitalizációs érdeklődést az előnyükre fordítsák? A fiatalok szakmai kiteljesedése, a digitalizációban rejlő kiaknázatlan lehetőségek feltárásának ösztönzése okán, szükséges van tehetségük és tudásuk legteljesebb kibontakoztatására, többek között az egyes versenyeken való részvétel biztosításával. Az oktatási szektorban az iskolák tudományos jellegű versenyei, országos szinten pedig az Országos Tudományos és Innovációs Olimpia, valamint az Országos Tudományos Diákköri Konferencia is kiváló platformot jelenhet a kutatásaik prezentálására. A szakmák esetében az Országos Közoktatási és Szakképzési Szakértői Konferencia ad lehetőséget a megméretetésre. A jövő szakembereinek nemcsak felkészültsége, hanem elhivatottsága is kulcskérdés. A motiváció során megjelenhetnek új szempontok, amelyek innovatív megoldásokra fektetik a hangsúlyt, hiszen a fiatalok egyre inkább elköteleződnek a digitális és zöld átállás elősegítésére, és az ezen átállásokat segítő megoldások előtérbe helyezésére.

A digitális és zöld átállás elősegítése

Az internet térhódítása és a digitális bennszülöttek technológiai felkészültsége ellenére szembe kell nézni a technológiai szektorban dolgozó szakemberek hiányával. Különösen a kiberbiztonsági szakértők, valamint tudományos, technológiai, mérnöki pályán elhelyezkedni vágyókra kell fókuszot helyezni. Az Európai Unió friss felmérése szerint tízből négy, az Unióban élő felnőtt nem rendelkezik alapvető digitális készségekkel (Európai Unió, 2023). Ez viszont felveti a generációk közötti együttműködés fontosságát is, hiszen az elöregedő társadalmakban a fiatalok hamarabb tudnak lépést tartani a technikai változásokkal – tehát a kihívás kettős: a fiatalok elköteleződése a technológiai szektorhoz szükséges, ugyanakkor az idősebb generáció felzárkóztatása szintén fontos. A speciálisabb tudást igénylő területeken jellemző foglalkozásokhoz szükséges készségek megszerzésének, elsajátításnak biztosítása éppúgy jelentős, mint a nagy keresletű szakmák esetében (Szilágyi, 2012). Az ebben a szektorban jellemző magas fizetés kisebb mértékben vonzó a fiatalok részére, hiszen más szempontokat is egyre inkább szem előtt tartanak. A Deloitte legutóbbi, 2023-ban kiadott, Y és Z generációs fiatalok bevonásával készült felmérése például rávilágított arra, hogy a munka-magánélet egyensúlya, a távmunka és a karrierben történő folyamatos előrehaladás nagyobb motivációt jelenthet számukra. A felmérés azt vizsgálta meg 44 ország 22 ezer fiataljának részvételével, hogy az alkalmazottak hogyan gondolkodnak a karrierjükről. Konzekvenciaként említhető, hogy a mentális egészség témaköre még inkább teret nyer a munkavállalóknál az előző évekhez képest, valamint az éghajlati válságot is egyre komolyabban veszik, ezért próbálnak fenntartható életmódot folytatni, melynek támogatása a munkahely kötelessége is (Deloitte, 2023). A munkáltatók számos kedvezményt biztosíthatnak: támogathatják a munkába történő ingázást kerékpár használatával, szelektív hulladékgyűjtéssel, önkéntes és társadalmi felelősségvállalási programokkal. A zöld átállásra történő felkészülést, és az azokhoz kapcsolódó készségeket, képességeket is könnyebben elsajátíthatják a munkavállalók. A munkahelyek létrehozhatnak Tudományos és Technológiai Központokat is, amelyek kreatív megoldásokkal kombinálhatják a zöld átállásra való törekvést.

A generációk környezettudatosabbá válása rávilágít arra, hogy a technológiai fejlődés mellett a különböző szak-

torokban dolgozó szakembereknek kulcsszerepe van más területeken is: a sikeres digitális- és zöld átállás legnagyobb akadályai a megfelelő szaktudással rendelkező munkavállalók hiánya. A zöld gazdaságra való átállás számos lehetőséget nyit a fiatalok elköteleződésére, akiknek dinamizmusuk és innovatív szellemük hozzájárulhat a munkaerőpiac jövőbeli trendjeinek kialakításához és a fenntartható fejlődés előmozdításához (International Labour Organization, 2022). Fontos a fiatalok érdemi bevonása a kutatás-fejlesztésbe, szükségletalapú hackathonok rendezése és inkubációs programok, illetve innovációs központok működtetése, amelyek ösztönzőként hathatnak. A magyar fiatalok digitalizáció iránti érdeklődését támasztja alá, hogy a 2023-as World Robot Olympiad Világdöntő nemzetközi eseményen a robotika verseny legjobbjai között hazánkat öt csapat képviselte három korosztályban és három kategóriában (Innovatív Képzéstámogató Központ, 2023).

A másik szempont a lefedettség, a célból, hogy minél több fiatal számára, többek között a művészet iránt érdeklődők is megtapasztalhassák az innovációs jó gyakorlatokat. Magyarországon a Moholy-Nagy Művészeti Egyetem Innovációs Központja több tudományterületet felölelő lehetőséggel tudja megszólítani a hallgatókat. Az oktatási intézmények innovációs kezdeményezései kiemelten kezelendők, mivel így a fiatal könnyebben, és elérhetőbben tud találkozni az őt érdeklő tudományterületekkel, a készségeit és képességeit nemcsak használja, de széleskörben sikert is érhet el vele, többek között saját közösségében és a felsőoktatásban is. Mindezek mellett, ha egy tiszta pályaképpel rendelkezik a fiatal, akkor könnyebben tud érdeklődési köre szerinti témákat választani és sikert elérni – ebben a pályaaorientációnak van nagy szerepe.

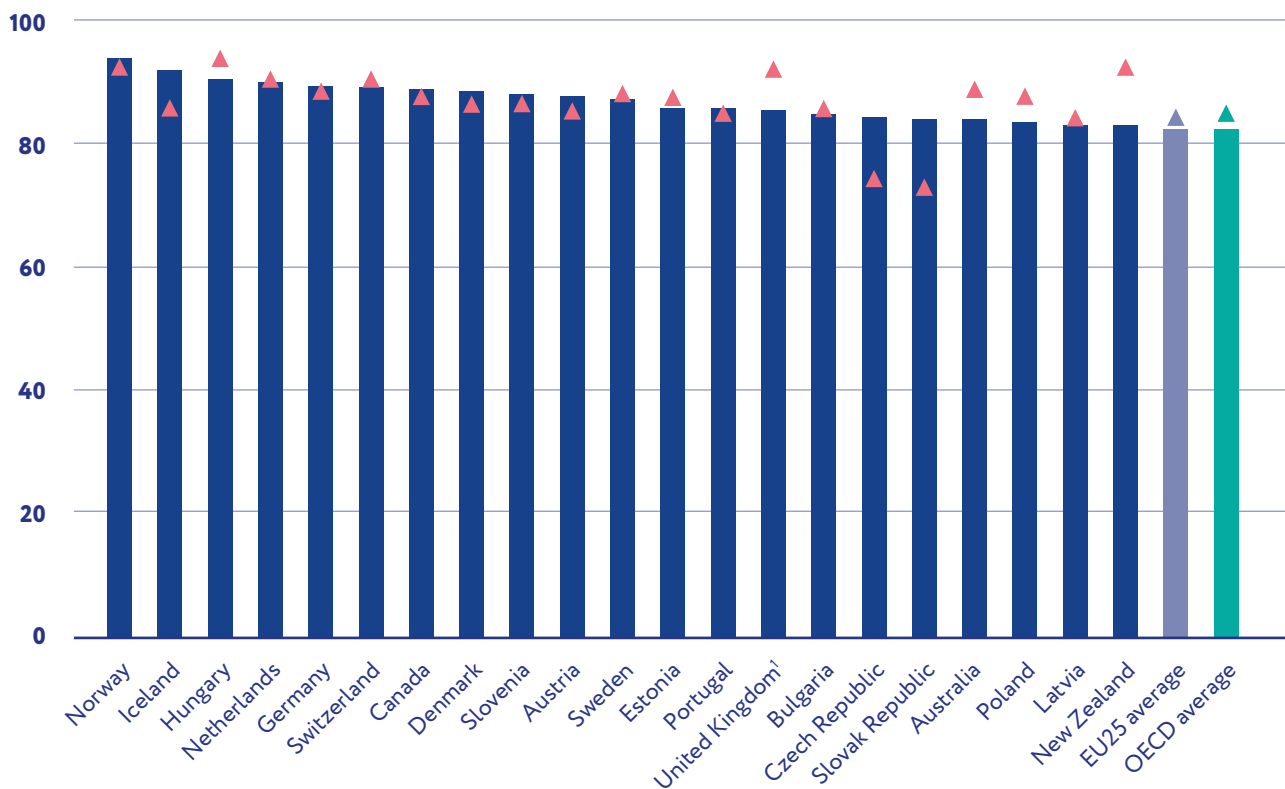
A pályaaorientáció és az egész életen át tartó tanulás szerepe

A képzés és a versenyek szervezése mellett elsődlegesen fontos a fiatalok megszólítása, felhívni a figyelmüket az egyes foglalkozások azon pozitív aspektusaira, amelyek kellő motivációval szolgálhatnak számukra a megalapozott karrierválasztáshoz a tudományos pályán. A munkaerőpiaci kínálat egyik fontos kiindulópontja, hogy a szakmaválasztás során mennyire sikerül a fiatalok belső motiváltságát mozgósítani, ösztönözni őket (Cserhádi, 2020).

A pályorientáció szerepe egyre inkább meghatározóvá válik, hiszen a személyre szabott tanácsadás és az érdeklődési kör felmérése által tudatosabb döntés születhet. A kompetens döntés kialakításához hiteles információk szükségesek a pályák világáról és a munkaerő-piacról is (Kenderfi, 2011). A meglévő információk birtokában, gyakorlati példákon keresztül bővíteni lehet a fiatalok érdeklődési körét a pályák iránt. A szemléltetés sokszor pályaválasztási kiállítással, szakmai napokkal, vagy egy adott vállalat bemutatójával is sikeres lehet. Az említett hiányszakmákra még nagyobb fókuszot kell helyezni, például az olyan meghatározó területeken, mint az élelmiszeripar. Az Innovatív Képzéstámogató Központ hiánypótló szakmai programok szervezésével segíti a fiatalokat és a pályaváltókat egyaránt, valamint az ösztöndíjakról is információt szolgáltat (Innovatív Képzéstámogató Központ, 2023).

A 21. században jellemzővé vált, hogy nem egy munkahelyen dolgozzák végig az emberek az életüket, gyakran nem is csak munkáltatót, hanem szakmát is váltanak. Felmerül az álláskeresők esetében a megfelelő információ rendelkezésre állásának és kiközvetítésének igénye. A fiatalok esetében hatékony uniós program született válaszként erre az igényre az Ifjúsági Garancia Programmal. Magyarország is csatlakozott a Programhoz, mely a fiatalok számára több munkaerőpiaci szolgáltatás mellett átképzést is ajánl. A képességek, készségek megléte, a képzések hozzásegítik a fiatalokat, hogy magabiztosan lépjenek fel a karrierváltás esetén is, a pályakezdő évek után a már elsajátított készségeknek még nagyobb fajsúlya van.

1. ábra: A 25-34 éves korú, szakképesítéssel rendelkező fiatalok foglalkoztatottságának aránya az OECD országokban, 2022-ben



Forrás: OECD, *Education at a Glance tanulmány*, 2023



Kétségtelen, hogy a készségek és a munkaerőpiaci helyzet szoros összefüggésben áll egymással: a felkészült munkavállaló képességeit és készségeit több területen is hasznosítani tudja egy adott állam munkaerőpiaca. Az átképzés és pályaváltás 25 éves kor felett is meghatározó. A nemzetközileg is hasznos mérőszámok tükrözni tudják az országok egyes szakterületein elért eredményeit. A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (angolul Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) évente közzétett tanulmányában több szempontot vizsgál. A 2023-as Oktatási jelentés alapján Magyarországon a 25-34 éves korú, szakképesítéssel rendelkező fiatalok kiemelkedően magas arányban foglalkoztatottak: az OECD tagállamok közül 3. helyen szerepel a rangsorban. Többek között ezek az adatok is visszaigazolást adnak arról, hogy a Készségek Európai Éve előtt a szakképesítésre fektetett hangsúly sikeres volt. Természetesen a legtöbb esetben hosszú évek jól felépített struktúrája, vagy éppen egy merőben innovatív újítás hozza meg az eredményeket.

Mindezek tükrében nemcsak a fiatal pályakezdőket szükséges megszólítani, hanem a pályaváltókat is.

Sok tagállamban a demográfiai előregedés folyamata felgyorsul az elkövetkező évtizedben, ahogy a „baby boom” generáció tagjai nyugdíjba vonulnak. Ezek a folyamatok megerősítik a munkaerőpiaci trendekhez való alkalmazkodás szükségességét. Az Európai Tanács kifejti, hogy az életpálya-menedzselési készségek elsajátítása beágyazódik az életen át tartó tanulás folyamatába, azaz nem ér véget a formális ifjúsági képzéssel (Kenderfi, 2011). Az egész életen át tartó tanulást segítik az informális oktatás eszközei is. A munka melletti tanulást a felnőttképzés, a levelező tagozatok és a mobilitási programok keretében szervezett cserék is segítik. Az új technikákba való investálás megtérülése szintén tud motiváló tényező lenni. Alapvetően kellő tudatosságot igényel a pályaváltásra történő felkészülés, ezért a pályaismeret elmélyítése elengedhetetlen nemcsak a fiataloknál, de a pályaváltóknál is (Borbély-Pecze, 2010).

A felnőttek képzési lehetőségei kapcsán Innovatív Képzéstámogató Központ honlapján a Szakmajegyzékben elérhető az adatbázis, amelyben szereplő szakmák elsajátítására a szakképző intézményekben szakmai oktatás (rugalmasan szervezett, 2-3 éves vagy rövidebb

képzések) keretében, szakképesítés megszerzésére szakképző intézményben vagy felnőttképzőnél szakmai képzés keretében van lehetőség (Innovatív Képzéstámogató Központ, 2023).

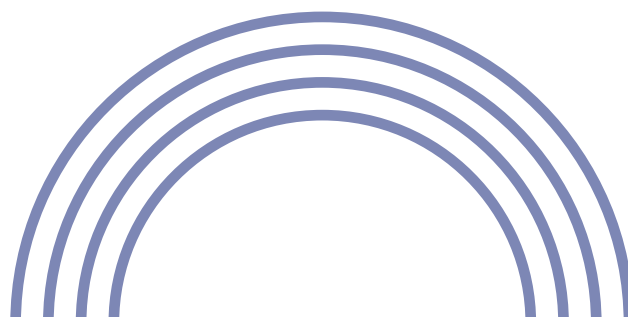
A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal Pályaorientációs Portálján elérhetőek pályaváltók számára is hasznos információk, valamint számos civil kezdeményezés segíti a nem formális tanulási lehetőségek megvalósulását a gyakorlatban. Az egyik ilyen a Konnekt Egyesület által frissen szervezett önismeret fókuszú program, amely kiscsoportos találkozókkal és egyéni konzultációkkal segíti a pályaváltókat (Konnekt Egyesület, 2022). A kihívások kezelése csak a szektorok összefogásával kezelhető hatékonyan, a különböző nemzetközi kezdeményezések és források hasznosítása által. Amennyiben felmerül a pályaváltás gondolata, saját vállalkozás elindítása kapcsán leghatékonyabban a tudományos ügynökségek szolgálhatnak segítséggel, az ökoszisztéma és fenntartható innováció iránt elkötelezett egyéneknek évek óta például a Design Terminál biztosít támogatást. Mindezen kezdeményezések alapját képezik a készségek és képességek azonosítása. A magyar rendszerben is megannyi jó gyakorlattal találkozhatunk, amelyekre szükséges tovább építkezni.

Összegzés

A Készségek Európai Éve egyedülálló lehetőség arra, hogy a készségek fontosságára még nagyobb hangsúlyt helyezzünk Európában, és a munkaképes korú felnőttek továbbképzését és átképzését is normává tegyük. A megannyi kezdeményezés okán az Európai Unió felhívásban ösztönzi, hogy a munkavállalók és munkáltatók osszák meg saját, sikeres készségfejlesztési projekteikkel kapcsolatos történeteiket. A történetek olyan emberekről szólnak, akik továbbképzési és átképzési programok segítségével előrelépést értek el karrierjükben és felkészülést kaptak a jövőbeli munkaerőpiaci igényekkel kapcsolatosan is (Európai Unió, 2023). Ezek a történetek mintaként szolgálhatnak a nagy mozaikká történő összeolvadásra, hiszen az évnek több aspektusa is hangsúlyos. Az egyéni szinttől indulást egy jóval összetettebb szemlélet kíséri, amely a kereteken belül, de a már megszokott hagyományos eszközökön kívül is segítséget is ad. A beszámolók megalapozott reményre adnak okot a kezdeményezések folytatásához is.

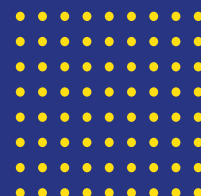
Egyéni, csoportos, nemzeti és nemzetközi szinten is fontos a készségfejlesztés és a szakképesítés mellett a digitális- és zöld átállás folyamatának fenntartása és az összefüggés láthatóságának növelése. A stabil és jobb kilátásokat előtérbe helyező jövő érdekében szükséges hangsúlyozni a preferenciákat és lehetőségeket is, ezáltal erősíteni a fiatalok jövőképét. Utóbbi a megfelelő tájékoztatással, ösztönzéssel és a munkaerőpiaci trendek folyamatos nyomonkövetésével, valamint az erre adott válasz programok népszerűsítésével érhető el. Minél többet investál egy tagállam a fiatalok és általában a munkavállalók tudástőkéjébe, annál jobban térül meg a munkaerőpiacon kívül más szakterületek és a társadalom számára is a befektetett tudás, valamint annak gyakorlatban történő hasznosítása. A sikert a közös erőfeszítésnek lehet tulajdonítani, amelyhez elengedhetetlen az együttműködés.

Minden ország különböző gazdasági szituációval és demográfiai folyamatokkal küzd az erőteljes változások közepén, ezért talán kevésbé feltűnő, hogy a más és más hagyományokhoz kötődő szakmák megőrzése nemcsak pályaorientációs, hanem egyben „örökségvédelmi” és fenntarthatósági kérdés is lehet. A másik aspektus, amire szükséges felhívni a figyelmet, hogy az egyes válságok kihívásait tökéletesen kiismerni adott szituációban nincs elegendő idő, mivel az államoknak sürgősen reagálni kell a sok esetben azonnal felmerülő problémákra, így minél több felkészült szakember áll rendelkezésre az adott szektorokban, annál könnyebbé válhat a válsághelyzet kezelése. A rendszerekben meglévő jó gyakorlatokat sok esetben lehet hasznosítani. Következtetésem az, hogy a folyamatos készségfejlesztésnek, az átképzésnek és az egész életen át tartó tanulásnak mindezekben kulcsszerepe van. A Készségek Európai Éve mindezen kihívásokra rá tudott világítani, a nemzetközi reflektorfénynek pedig egyre erősebbé kell válnia egy olyan színpadon, amelyen fontos a megfelelő szereposztás, hiszen folyamatos a körforgás a munkaerőpiaci trendek változása okán.



Irodalomjegyzék

- Az Európai Unió Hivatalos oldala, https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/european-years_hu, letöltés ideje: 2023. 10.14.
- Az Európai Unió hivatalos oldala, Készségek Európai Éve, 2023 https://year-of-skills.europa.eu/news/call-skills-stories-send-us-your-skills-story-our-website-2023-05-10_en
letöltés ideje: 2023.11.11.
- Az Európai Unió Hivatalos oldala, Képességek, https://socialrights.campaign.europa.eu/skills_hu?fbclid=IwAR2WR1fZYwofJ_VvuOXw8ci-6GO8Qxis2Ytx8joF9CFDMdrMgClaxO9yFDG8, letöltés ideje: 2023. 10.14.
- Borbély-Pecze Tibor Bors (2010): Életút támogató pályaaorientáció, https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/45497/Kd_11527.pdf, letöltés ideje: 2023. 10.21.
- B. Kabai Erzsébet (2014): „Esélyek és lehetőségek” – civilek professzionális életpálya- tanácsadási szolgáltatása. Életpályatanácsadás folyóirat, 2014. IV. szám, 18-23.o.
- Cybersecurity skills development in the EU, March 2020. The ENISA studies identify that there is a gap of 291,000 professionals in cybersecurity. letöltés ideje: 2023. 10.21.
- Deloitte: Gen Z and Millennial Survey, 2023 <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html> letöltés ideje: 2023. 11. 11.
- Egis Gyógyszergyár, <https://hu.egis.health/c/egis-a-vilagban?page=3>, letöltés ideje: 2023. 11. 11.
- European Labour Authority: Report on labour shortages and surpluses, 2021
- Cserháti Ilona (szerk.): Munkapiaci trendek – demográfiai és jóléti kihívások. Budapest, Typotex Kiadó, 2020. ISBN: 978 963 493 125 6
- Innovatív Képzéstámogató Központ, 2023. <https://ikk.hu/hirek/uj-agazattal-egeszult-ki-szakmai-programsorozatunk?fbclid=IwAR0kBh4BR-Net44oZylooJ5q31bYh-P-sj047f2Ed2HHTeurO-pL7gsaUEYI>, letöltés ideje: 2023.11.25.
- Innovatív Képzéstámogató Központ, 2023.
https://ikk.hu/hirek/2023-world-robot-olympiad-vilagdonto-panama--top20-ban-a-magyar-csapatok?fbclid=IwAR2JsuQaUve_6AFIryG-jo-qPp5lXf57FkgK3yyvLKeAyPZwqYwUgPQbBURc, letöltés ideje: 2023.11.25.
- Innovatív Képzéstámogató Központ, 2023. <https://ikk.hu/gyujto/felnottek-kepzes>, letöltés ideje: 2023.11.25.
- International Labour Organization, 2022 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf, letöltés ideje: 2023.11.11.
- Kenderfi Miklós: Pályaaorientáció. Szent István Egyetem, 2011 http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_palyaaorientacio/ch01.html, letöltés ideje: 2023.11.11.
- Konnekt Egyesület, 2022 https://www.knnkt.org/ujratervezoprogram/?https://www.knnkt.org/ujratervezoprogram/&gclid=CjwKCAiA9dGqB-hAqEiwAmRpTC5Obk69l63cO1aZDpU9HJcJwB_vS7pSo3R95lfsjb5Q7hbpSeA_3RoC_lgQAvD_BwE, letöltés ideje: 2023.11.11.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD, Oktatási Pillanatkép 2023 Education at a Glance jelentés, megjelenés ideje: 2023. szeptember 12. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/> letöltés ideje: 2023.12.11.
- Pillók Péter és Székely Levente (szerk.): „Hard times create strong youth – The Impact of the Era of Crisis on Future Generations” Nemzeti Ifjúsági Tanács, 2023. ISBN:978-615-01-8864-5
- Székely Levente (szerk.): Magyar fiatalok a koronavírus-járvány idején. Tanulmánykötet a Magyar Ifjúság Kutatás 2020 eredményeiről, Budapest, Enigma, 2021.
- Szilágyi Klára (szerk.): A PÁLYAORIENTÁCIÓ SZEREPE A TÁRSADALMI INTEGRÁCIÓBAN, ELTE TáTK, Budapest, 2012 https://tatk.elte.hu/dstore/document/1547/Szilagy_i_A_palyaaorientacio_szerepe.pdf , letöltés ideje: 2023.11.11.



AZ OKTATÁS, MINT MEGTÉRÜLŐ BEFEKTETÉS ELEMZÉS A JÖVEDELEM, KARRIER ÉS TÁRSADALMI INTEGRÁCIÓ TÜKRÉBEN

– Kolozsvári Krisztina –

Az oktatásnak mint a társadalmi és gazdasági fejlődés motorjának szerepét széles körben elismerik. Ennek ellenére a konkrét megtérülés mértékét nehéz pontosan meghatározni. Jelen tanulmány célja, hogy átfogó képet nyújtson az oktatás egyéni és társadalmi hozamairól, különös tekintettel azok gazdasági és társadalmi aspektusaira. Az oktatás befektetési értékét elemezve a tanulmány arra törekszik, hogy feltárja, hogyan járul hozzá az oktatás az egyének gazdasági stabilitásához, társadalmi beilleszkedéséhez és karrierlehetőségeik bővítéséhez. A vizsgálat kvantitatív módszertannal készült, amelynek célcsoportját a 18–50 év közötti, legalább érettségivel rendelkező személyek alkották, akik többsége részt vett vagy részt vesz valamilyen fizetős képzésben. Az elemzés során összevettem az eredményeket korábbi kutatásokkal és hivatalos statisztikai adatokkal, hogy átfogó képet kapjak az oktatási befektetés szerepéről és hatásáról. A kutatás fő kérdései között szerepelt, hogy mi motiválja az embereket a tanulásra, milyen hozamokat várnak az oktatásba való befektetéstől, mely oktatási formákba fektetnek be, és hogy ezek hogyan kapcsolódnak össze a jövedelemmel és a sikerrel. A tanulmány kiemeli az élethosszig tartó tanulás jelentőségét, amely a kulcskompetenciák és alapkészségek fejlesztésére, valamint az együttműködési képességek elsajátítására összpontosít. Az eredmények világosan mutatják, hogy az oktatásba való befektetés nem csak gazdasági és társadalmi hozamokkal jár, hanem jelentősen javítja az egyének életminőségét és önbizalmát. A tanulmány rávilágít arra is, hogy az élethosszig tartó tanulás, különösen a felnőttkorban történő oktatás támogatása, egyre fontosabbá válik a modern társadalomban.

Kulcsszavak: oktatás, gazdasági megtérülés, élethosszig tartó tanulás, munkaerőpiac, motiváció, hozam, életminőség

Bevezetés

Az oktatás mint befektetés hosszú távon jelentős időbeli és pénzügyi ráfordítást igényel, és alapvető szerepet játszik az egyén személyes és szakmai fejlődésében. Az oktatás elengedhetetlen feltétele többek között a versenyképesség megtartásának; a stabil életszínvonal kialakításának; a kulcskompetenciák (idegennyelv, digitális ismeretek, tanulási és kulturális kompetenciák) elsajátításának; a társadalmi beilleszkedésnek és a munkanélküliség leküzdésének. Gazdasági feltételei mellett társadalmi hatása is jelentős: csökkenti a társadalmi egyenlőtlenségeket, növeli a különböző intézményekbe vetett bizalmat és hozzájárul a mentális

jóllét megteremtéséhez is (University of Bristol, dátum nélkül.; Hungarian Ministry of Education, 2001). Ezen pozitív hatások mellett a gyorsan változó munkaerőpiac és a globalizáció kihívásai is fokozzák az élethosszig tartó tanulás és felnőttoktatás szükségességét (Tyson, 2014)¹.

Az oktatás finanszírozására vonatkozó állami kezdeményezések, mint az ingyenes vagy kedvezményes tanrend, étkezési és beiskolázási támogatások, pályázati hozzájárulások és ösztöndíjak, fontos szerepet játszanak a tanulási lehetőségek biztosításában. Ugyanakkor, az oktatáshoz való hozzáférés még mindig jelentős anyagi hozzájárulást igényelhet az egyén és családja részéről.

¹ Az élethosszig tartó tanulás és ezáltal a felnőttoktatás azért is fontos tényező, mert Európa népessége folyamatosan öregszik, ezáltal egyre kevesebb a fiatal munkavállaló és egyre több az aktív munkából kivonuló. Az oktatás anyagi támogatása mellett így a felnőttkori oktatás minél szélesebb körű támogatása is egyre inkább megoldandó problémává válik.

A tanulmány célja, hogy a kismintás, kvantitatív kérdőíves kutatás révén feltárjam az oktatásba való befektetés motivációit, hozamait és hatását az egyének gazdasági és társadalmi helyzetére. Különös figyelmet fordítok arra, hogy az oktatás milyen szerepet játszik a jövedelem, a karrier lehetőségek és társadalmi integráció szempontjából, valamint hogyan befolyásolja ez az egyének életminőségét és önbizalmát a 21. században.

Az oktatás és foglalkoztatás alakulása Magyarországon az 1980-as évektől

Magyarországon az 1980-as évektől kezdődően erőteljes növekedés indult meg a közép- és felsőfokú tanulók arányában, melynek folyamatát expanzióként tartjuk számon. Az expanzió hatására az érettségi megszerzése alapkövetelménnyé vált; nőtt a felsőoktatásban tanulók aránya, melynek hatására új iskolatípusok jelentek meg és népszerűbbé vált a felnőttképzés (iskolarendszeren kívüli oktatás) és az egész életen át tartó tanulás (Tanfolyamtár, 2009).

A 2000-es évek elejére rohamosan megnőtt az érettségizettek és felsőoktatási oklevéllel rendelkezők aránya (2011-re a népesség fele érettségizett) és csökkent az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők aránya; jelentősen bővült a képzések és egyetemi karok száma és nőtt a humán- és társadalomtudományokra, illetve a gazdaságtudományokra jelentkező hallgatók száma. A nők aránya is jelentősen megnőtt az oktatási intézményekben: 2001-ben a férfiak és nők aránya a diplomások körében kiegyenlítődött, majd 2011-től kezdődően napjainkig jellemzően a nők vannak fölényben a legtöbb képzésben (Országos Felsőoktatási Információs Központ, n.d.; OECD, 2023). A KSH 2011-ben kiadott közleménye szerint az általános iskolai és szakképzést folytató intézményekben a férfiak túlnyomó többsége, míg a gimnáziumokban és felsőoktatási intézményekben a nők túlnyomó többsége figyelhető meg (KSH, 2011).

Az oktatási expanzió hatással volt a foglalkoztatás és munkavállalás körülményeire. A növekvő iskolai végzettség magasabb elvárásokat jelentett a munkavállalókkal szemben. Míg korábban a munkavállalás alapvető feltétele az alap- vagy középfokú végzettség megszerzése volt, addig a 2000-es évektől a diploma és a továbbképzés is minimum elvárássá emelkedett.

Ennek eredményeképp a 2000-es évek elejére csökkent az általános iskolai vagy alacsonyabb végzettséggel rendelkezők foglalkoztatási aránya és nőtt a magasabb végzettségűek foglalkoztatása. 2011-re Magyarország minden régiójában nőtt a foglalkoztatottak aránya és csökkent a munkanélküliek száma, valamint a szolgáltató szektor előtérbe került a mezőgazdasággal szemben (KSH, 2011).

A 2011-es népszámlálás óta tovább emelkedett a gimnáziumi érettséggel és felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya, míg a szakmai érettséggel és szakmunkás végzettséggel rendelkezők aránya csökkent. 2016-ban jelentős változás történt a diplomások arányában, különösen a társadalomtudományokban, gazdasági és jogi képzéseken. Bizonyos képzések (pl. tanítóképzés, dajkaképzés) is feminizálódtak, és az érettségizettek között a nők aránya meghaladta a férfiak arányát. Az iskolai végzettség magasabb szintjével rendelkező személyek egyre nagyobb mértékben vesznek részt további képzéseken, emellett az idősebb korosztályok bevonása is nőtt, a 30–35 év felettiiek egyre növekvő érdeklődést mutatnak az egyetemi végzettség megszerzésében (KSH, 2011; KSH, 2016).

Az expanziónak és a növekvő munkaerőpiaci elvárásoknak köszönhetően az élethosszig tartó tanulás egyre fontosabbá vált, melynek köszönhetően megnőtt az iskolarendszeren kívüli és informális oktatási képzésben résztvevők aránya. A tanulók motivációja már nemcsak az általános iskola és középiskola idejére terjedt ki, hanem az ország lakossága körében egyre nagyobb teret hódítottak az iskolarendszeren kívüli és informális képzések.

2011 és 2016 között a munkaerőpiaci feltételek listájában már szerepeltek bizonyos kulcskompetenciák, a munkáltatók versenyképességük megtartása érdekében elvárják a munkavállalótól a nyelvvizsgák, illetve számítógépes ismeretek széles körű birtoklását. Ennek eredményeképp az iskolarendszeren kívüli képzésen egészítik ki tudásukat azok, akik a formális képzésben már elsajátították az alapokat vagy bővíteni szeretnék meglévő ismereteiket. Felnőttképzés során olyan kompetenciák elsajátítására nyílik lehetőség, mint például az egészségügyi, gépjárművezetői, illetve a kulturális kompetenciák (KSH, 2016).

A magasabb oktatási szintek jobb foglalkoztatási kilátásokkal és magasabb jövedelemmel járnak együtt. 2020-ban a középfokú vagy poszt-szekundáris nem-terciális végzettséggel² rendelkezők 43%-kal többet kerestek, mint az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők, míg a felsőfokú végzettséggel rendelkezők több mint kétszer annyit kerestek, mint az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők. Ez jelentősen meghaladja az OECD átlagát (OECD, 2020).

Az oktatás anyagi finanszírozása, állami és munkaadói támogatás

Az oktatás finanszírozásával kapcsolatos felmérések azt mutatják, hogy a fizetős képzések finanszírozása letöbb esetben önerőből (tanulás melletti munka vállalásával) vagy szülői támogatással valósul meg (Farkas, 2013). A tanulás melletti munka vállalása egyre elterjedtebb, melynek oka, hogy az önköltség sokszor meghaladja a család bevételeit vagy a család nem nyújt megfelelő anyagi támogatást.

Az oktatás finanszírozásában egyre nagyobb az igény a különféle forrásokra és hozzájárulásokra, ezért az emberek gyakran olyan munkát keresnek, ahol a munkáltató saját bevétele terhére nyújt támogatást a felnőttkori tanulás kivitelezéséhez. 2011-ben a Statisztikai Tükör kiadott egy jelentést arról, hogy a felnőttképzés támogatásában nagymértékben részt vesznek a vállalatok is: míg a kisebb vállalatok csak hagyományos képzésekbe, a nagyobb vállalatok a hagyományos és egyéb szakmai képzésekbe is beruháznak. A vállalatok beruházási célja a vállalat versenyképességének növelése azáltal, hogy egy gyorsabb és hatékonyabb munkavállalót kap vissza (KSH, 2011).

Mivel a vállalatok versenyképessége az ország gazdasági helyzetét is befolyásolja, a felnőttképzést ma már jelentősen támogatja a Munkaügyi Központ, illetve az Európai Unió is pályázatok és hozzájárulások révén. Olyan képzések is indulnak évről évre, melyek hátrányos helyzetűeket, foglalkozásából elbocsátottakat és hiányszakmákat tanulókat is egyaránt támogatnak.

Az oktatásba való befektetés főbb motivációi és hozamai

2009-ben az OFI oldalán megjelent egy 2000-ben lezajlott kutatás eredménye, mely az oktatásba való befektetés főbb motivációit és hozamait vizsgálta. Polónyi István ennek a kutatásnak egyik eredményeképp jelentette meg 2004-ben a felnőttképzés megtérülési rátájáról szóló tanulmányát. Polónyi szerint az egyének tanulási motivációja mögött az az elképzelés áll, hogy a képzés növeli a termelékenységüket, emeli munkabéruket és megóvja őket a munkanélküliség veszélyeitől. A felnőttképzésben való részvételt legnagyobb mértékben a szaktudás bővítése, az álláskeresés reménye, szakképesítés megszerzése motiválja; de nem hagyható figyelmen kívül a munkahelyi előmenetelnek és vállalkozás indításának motivációs ereje sem (Polónyi, 2004).

Az általános iskolai végzettséggel rendelkezők és a szakmunkás végzettséggel rendelkezők körében a szakképzettség megszerzése és a szaktudásbővítése a fő motivációs tényező; a felsőfokú végzettségűek körében jelentősebb mozgatóerő a karrierépítés szándéka.

Polónyi arra is választ keresett, hogy vajon milyen hozama lehet az oktatásba való befektetésnek és azt a választ kapta, hogy főképp karrierépítés (új ismeretek, jobb állás, fizetésemelés, előléptetés) a várható hozam. A karrierépítés mellett jelentős mértékben vannak olyanok, akiknek jó társasági élményben vagy hasznos időtöltésben volt részük a képzés során. Ezzel tulajdonképpen Polónyi azt támasztotta alá, hogy az oktatásba való befektetés célja mindig egy jól látható hozam elérése, amely leggyakrabban valamilyen gazdasági előnyt jelent. (Polónyi, 2004.) 2013-ban a Magyar Coachszemlében megjelent egy másik kutatás, melyben a coaching, mint a felnőttképzés egyik formájának hatékonyságát vizsgálták. A kutatásból egyértelműen kiderült, hogy a coaching egyre népszerűbb képzési forma, köszönhetően annak, hogy számos területen képes fejleszteni az egyént. A coaching nemcsak az idővel való gazdálkodást és döntéshozást segíti elő, de nagy szerepe van a hatékony kommunikációban, kapcsolatépítésben és konfliktuskezelésben is (Dobos, 2013).

¹ Olyan oktatási szint, amely a középiskolai (szekundáris) oktatást követi, de még nem éri el az egyetemi vagy főiskolai (terciális) szintet. Ez magában foglalja így többek között a szakképző iskolákat, melyek specifikus képesítést adnak, de nem sorolják az egyetemi vagy főiskolai képzés szintjére.

Az oktatási attitűd egyébként nem csak a foglalkoztatási kilátásokat befolyásolja, de egyúttal a bérszinteket is. Az OECD jelentései szerint a középiskolai vagy poszt-szekundáris nem-terciális végzettséggel rendelkező munkavállalók 29%-kal többet keresnek, mint azok, akik nem rendelkeznek középfokú végzettséggel, míg a felsőfokú végzettséggel rendelkezők kétszer annyit keresnek. Magyarországon a felsőfokú végzettségű munkavállalók bérrelőnye még nagyobb volt az OECD átlagnál 2022-ben (OECD, 2022).

Az oktatásba való befektetés összefüggése a mentális egészséggel és jólléttel

Az oktatásba való befektetés fontossága nem csupán annak gazdasági következményei miatt fontos. 2002-ben a *Wider Benefits of Learning* (Az oktatás szélesebb körű hozamai) című tanulmánykötet az oktatás szélesebb körű hozamait mutatta be. A tanulmánykötet egyes részeiből egyértelműen kiderül, hogy az oktatásnak és ezáltal az iskolai végzettségnek nagy szerepe van az egészséges és boldog élet kialakításában; az intézményekbe vetett bizalom megerősítésében; a hatékony kommunikációban

és a jól működő kapcsolatok kialakításában; az egyenlőtlenség és munkanélküliség leküzdésében, illetve a hatékony bűnmegelőzésben. Minél magasabb az egyén iskolai végzettsége, annál elégedettebbnek bizonyul saját anyagi helyzetével kapcsolatban és annál pozitívabb képet alkot a különféle intézményekkel kapcsolatban. A végzettség növelése csökkenti a bűnelkövetések és munkanélküliek számát, csökkenti a társadalomban megjelenő konfliktusok számát és ezáltal hozzájárul a teljes testi-lelki harmónia eléréséhez (Centre for Research, 2002).

Az előző fejezetben leírtak szerint egyértelmű a kapcsolat az iskolai végzettség és a jövedelem között, azt viszont itt szeretném kiemelni, hogy az alacsonyabb jövedelem általában párosul bizonyos negatív háttérnyezőkkel (hátrányos helyzet, elégedetlenség, stigmatizáció, munkanélküliség, rossz lakáskörülmény, rossz egészségi állapot); a magasabb iskolázottságúaknál ezzel szemben kedvezőbb feltételek (jobb lakáskörülmények, egészséges életmód, magas jövedelem) mutatkoznak.



Az oktatásba való befektetés motivációi és hozamai kapcsán a korábbi tendenciák továbbra is érvényesülnek. Az oktatásba való befektetés célja továbbra is a gazdasági előnyök elérése, beleértve a magasabb jövedelem és karrierépítési lehetőségeket. Az oktatás hosszú távú befektetés, amely nem csak gazdasági, hanem társadalmi hozamokat is biztosít, beleértve a jobb egészségi állapotot és a társadalmi integrációt (OECD, 2023; Polónyi, 2004).

Az Élethosszig tartó tanulás szerepe és jelentősége

Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning vagy longlife learning) egy 1980 óta ismert jelenség, melynek legfontosabb célja a gazdasági eredményesség fenntartása, önfejlesztés és önmotiválás. Míg az iskolarendszerű képzésben formális oktatás folyik, a felnőttoktatás és az élethosszig tartó tanulás magában foglalja az informális (internet általi vagy CD-ből, könyvből történő tanulás) és nem formális (tanfolyam, távoktatás, magánóra stb.) tevékenységet is. A tanulás döntő szakasza tulajdonképpen a felnőttkorra datálódik, ahol lehetőség adódik a formális képzéseken elsajátított szakképzettség és alapkészségek/képességek kibővítésére, illetve a munkaerőpiaci és globális méretű változásokhoz való alkalmazkodásra. Az élethosszig tartó tanulás így sikeres adaptálódást eredményez (Tankönyvtár, 2010; KSH, 2004).

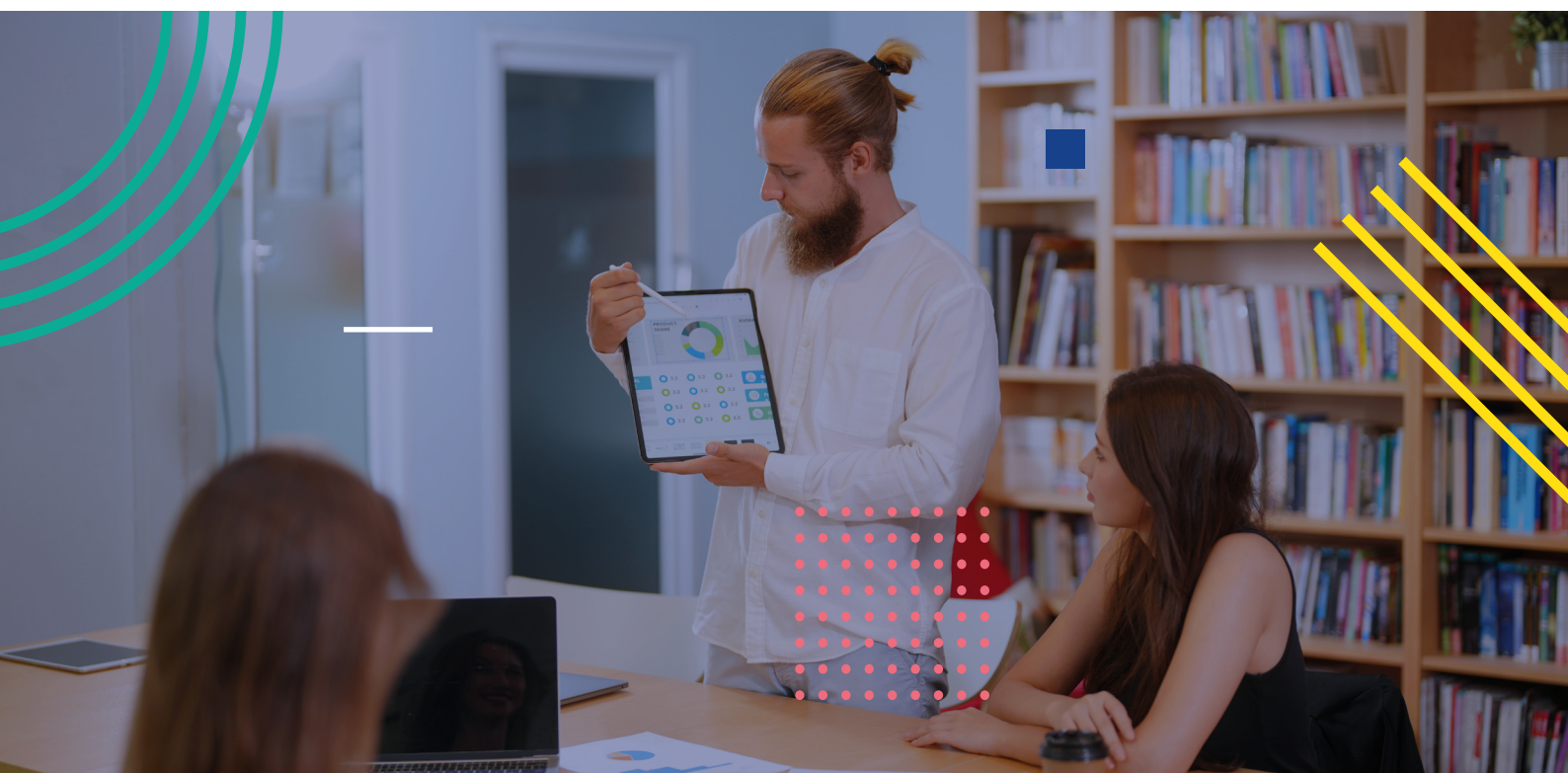
Az élethosszig tartó tanulás természetesen ma már sokkal többet jelent és egyre növekvő jelentőséggel bír a modern társadalmakban a gyors technológiai változások és a globális gazdasági fejlődés miatt.

Az életünk során folyamatosan szükségünk van ugyan is az új ismeretek megszerzésére és készségeink fejlesztésére ahhoz, hogy versenyképesek maradjunk és alkalmazkodjunk. Az élethosszig tartó tanulás a kulcs a munkaerőpiaci követelményeknek való megfeleléshez, a fenntartható fejlődéshez.

Az online platformok, távoktatás és a digitális kurzusok széles körű elérhetősége lehetővé teszi az emberek számára, hogy saját tempójukban tanuljanak és fejlődjenek. Új tudást és készségeket szerezhettek ma már akár az otthonunk kényelméből, a munkahelyen vagy bárhol, ahol hozzáférésünk van az internethez. Az élethosszig tartó tanulás lehetőségei sokszínűek, és testre szabhatók az egyéni érdeklődésünk és célok szerint.

Nem elhanyagolható a fentebb taglalt egészség és jóllét kapcsolata, hiszen az élethosszig tartó tanulás nem csak a szakmai fejlődést segíti elő, de jelentős hatással van az egyéni önbizalomra, személyes fejlődésre és életminőségre. A tanulás lehetőséget ad arra, hogy új hobbikat vagy szabadidős tevékenységet kezdjen el az egyén, új érdeklődési területet ismerjen meg vagy akár személyes célokat érjen el.

A társadalom szempontjából nézve, a jól képzett és folyamatosan fejlődő munkaerő hozzájárul a gazdasági növekedéshez és innovációhoz, segít csökkenteni a munkanélküliség és szakképzett munkaerő hiányának problémáját, továbbá lehetőséget ad a társadalmi mobilitásra.



Mindez hozzájárul a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentéséhez és a szociális mobilitás elősegítéséhez.

Fontos ugyanakkor hangsúlyozni, hogy az oktatási intézményeknek és a kormánynak fontos szerepük van az élethosszig tartó tanulás támogatásában. Az oktatási rendszernek rugalmasnak kell lennie és lehetőséget kell teremtenie a felnőttek számára a visszatérésre az oktatási rendszerbe. A munkáltatóknak is be kell vonniuk magukat a folyamatba, és támogatást, ösztönzést kell nyújtaniuk alkalmazottaiknak az élethosszig tartó tanuláshoz.

A kutatás módszertana és célkitűzése

2023-ban egy kismintás kutatást végeztem, mely során azt vizsgáltam, hogy milyen motivációk állnak az oktatásba történő befektetés mögött, valamint milyen hozamokat várnak az emberek az oktatásba való befektetéseiktől. Megvizsgáltam továbbá, hogy milyen az élethosszig tartó tanulás jelenlegi megítélése az oktatásba fektetők körében.

A kutatás kvantitatív módszertannal készült, amelynek célcsoportját a 18 és 50 év közötti, legalább érettségivel rendelkező személyek alkották, akik részt vesznek vagy részt vettek korábban valamilyen fizetős képzésben. A kutatásban résztvevők száma adattisztítást követően 120 fő (80 százalék nő és 20 százalék férfi).

A kutatás adatgyűjtése 2023 negyedik negyedévében egy hónapos időszak alatt zajlott. A mintavétel hólabda módszerrel történt, mely a kutatás kezdeti szakaszában egy egyetemi facebook csoportban történő megosztással indult. A csoport tagjait arra kértem, hogy továbbítsák a kérdőívet azoknak, akik már részt vettek vagy jelenleg is részt vesznek valamilyen képzésben, ami nem feltétlenül az egyetemi képzés része. Ezzel a módszerrel célom az volt, hogy a válaszadók között olyan személyek is szerepeljenek, akik közvetlen tapasztalatokkal rendelkeznek a felnőttkori képzésekkel kapcsolatban.

Az adatgyűjtés után elengedhetetlen volt az adattisztítás folyamata. Ennek során az adatbázisból szelektáltam és „missing”-ként jelöltem azokat a válaszokat, melyek nem feleltek meg a kutatás kritériumainak, így például olyan válaszadók adatait, akik az egyetemi képzést önmagában jelölték vagy akik nem vettek részt releváns képzésekben.

A kutatás, noha nem reprezentatív, mégis fontos betekintést enged a képzésekbe történő befektetés mögötti motivációkba és az emberek elvárásaiba. A kis elemszám ellenére értékes információt szolgáltat például arról a demográfiai csoportról, amely aktívan részt vesz különféle képzésekben. A kutatás eredményei nem csupán a jelenlegi oktatási stratégiák finomításához nyújthatnak segítséget, de egyben inspirációként is szolgálhatnak a jövőbeli kutatások számára, melyek a jelenlegi eredményeket kiegészítve, átfogóbb képet adhatnak az oktatásba való befektetésről és annak társadalmi hatásainak összefüggéseiről.

A kutatás eredményei

A következőkben összefoglalóan ismertetem a kutatás eredményeit.

A válaszadók többsége pozitívan értékeli az oktatásba történő befektetést, tekintve annak potenciális előnyeit, mint például a szakmai fejlődés, karrierlehetőségek bővülése. Az alapvető demográfiai változók – nem, életkor, iskolai végzettség – mentén ugyanakkor eltérő hajlandóságot figyelhetünk meg az oktatásba való befektetés iránt. A nők, a 25 év felettek, a gimnáziumi érettségivel vagy diplomával rendelkezők, valamint a több képesítéssel bírók esetében magasabb a továbbtanulás iránti kedv, mint a férfiak és idősebbek körében.

A nők, különösen a fiatalabb korosztályokban, aktívabban és nagyobb elkötelezettséggel fektetnek be az oktatásba, amit kutatásom eredményei is megerősítenek, összhangban az OECD 2023-as jelentésével és a KSH 2011-es adataival. Ez a tendencia összefügg a növekvő társadalmi és munkaerőpiaci elvárásokkal, valamint a nők számára nyíló új karrierlehetőségekkel. Bár a férfiak körében alacsonyabb az oktatásba való befektetés aránya, intenzitása viszont jelentősen a technikai és műszaki területeken mutatkozik meg.

A fiatalabb korosztályok körében a magasabb jövedelem, pozíció és külföldi munkavállalás a fő motiváció az oktatásba történő további befektetésre. A középkorúak körében a stabil élethelyzetre való berendezkedés és az ismeretszerzés érvényesül. Az idősebb (45 év feletti) korosztályban a motivációk jelentősen csökkennek.

A 30-45 év közöttiek átlagosan több időt és pénzt fordítanak saját képességeik fejlesztésére.

A kutatási adatok elemzése alapján az egyének társadalmi-gazdasági háttere jelentősen befolyásolja az oktatásba való befektetés motivációit és várható hozamait. Például a magasabb társadalmi-gazdasági státuszú résztvevők gyakrabban említették a karrierlehetőségek bővítését és a jobb jövedelem elérését mint fő motivációjukat az oktatásba való befektetéshez. Ezzel szemben az alacsonyabb társadalmi-gazdasági státuszú résztvevők inkább az ismeretszerzést és a személyes fejlődést hangsúlyozták, ami azt jelzi, hogy számukra az oktatási befektetés inkább a társadalmi mobilitás és személyes fejlődés eszköze.

A tanulmányi terület szintén fontos szerepet játszik az oktatásba való befektetés percepciójában. A műszaki és gazdasági területeken végzett vagy tanuló egyének gyakran említették a piaci igényeknek való megfelelés és magasabb jövedelmi potenciál jelentőségét. Ezzel szemben a bölcsészettudományi vagy társadalomtudományi területeken tanulók vagy végzetek inkább a személyes érdeklődés és társadalmi hozzájárulás aspektusait emelték ki. Ez azt sugallja, hogy különböző tanulmányi területeken is eltérő motivációk és várakozások húzódnak meg az oktatásba történő befektetéssel kapcsolatban. A kutatásom eredményei az oktatásba való befektetés motivációit és hozamait vizsgálva számos hasonlóságot és eltérést mutatnak Polónyi István 2004-es kutatásával összehasonlítva. Mindkét kutatás kiemeli, hogy az oktatási motivációk sokszínűek és jelentősen befolyásolják az egyéni és társadalmi-gazdasági hátteret. Kutatásom ugyanakkor új perspektívákat nyújt a motivációk demográfiai különbségeinek vizsgálatával, rámutatva, hogy ezek jelentősen eltérnek a különböző nemek, korcsoportok és iskolai végzettség között. A társadalmi-gazdasági hátterek hatását tekintve mindkét kutatás rámutat, hogy az egyének társadalmi-gazdasági státusza befolyásolja az oktatásba való befektetés motivációit és várható hozamait. Kutatásomban a tanulmányi terület hatása fontos elemzési szempontként jelenik meg, hangsúlyozva, hogy különböző tanulmányi területeken eltérőek az oktatásba való befektetés percepció.

Fontos kiemelni, hogy a válaszadók 66 százaléka rendelkezik valamilyen nyelvvizsgával. A nők, valamint a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők köré-

ben magasabb a nyelvvizsgával rendelkezők aránya (69 százalék). A megkérdezettek 94 százaléka rendelkezik valamilyen számítógépes tudással, melyek szintje az alapfokú és felhasználói szint között változó. A modern munkaerőpiac számára alapvető készségnek számít a számítógépes tudás és ugyanígy fontosak a nyelvi készségek is. Kutatásomban tetten érhető az a tendencia, miszerint minél magasabb az egyén iskolai végzettsége és minél inkább olyan pozíciót tölt be, ahol az elvárt, annál inkább felfelé tolódik a számítógépes tudás szintje.

A finanszírozás többnyire önerőből (73 százalék) vagy szülői támogatással (36 százalék) történik. Az állami és munkaadói támogatásokat, illetve hitel és ösztöndíjlehetőségeket a megkérdezettek mindössze 10 százaléka használja ki. A képesítések piaci értéke és a foglalkoztatás terén érzékelhető különbségek figyelhetők meg: a PhD-hallgatók 100%-a, az egyetemi diplomások 89,5%-a, míg az érettségizetteknek mindössze 40%-a dolgozik a megszerzett képesítés területén. Ez összhangban van a University of Bristol és a Hungarian Ministry of Education által bemutatott tendenciákkal, melyek szintén rámutatnak a magasabb iskolai végzettség piaci előnyeire, valamint az OECD 2020-as jelentésével, amely a középfokú és felsőfokú végzettségűek bérelőnyét tárgyalja. Fontos megjegyezni, hogy egyes szakmák esetében a képzések szükségesek a szakmai előmenetelhez, így például az óvodapedagógusok, üzletvezetők, befektetési tanácsadók és különféle menedzser munkakört teljesítők körében magasabb az oktatásba való befektetés.

Az oktatás hozamai közül a gazdasági hozamok rajzolódnak ki erőteljesen. A megkérdezettek 33 százaléka új állást talált, 36 százaléka stabil élethelyzetet teremtett magának és családjának, 23 százaléka fizetésemelésben és 20 százaléka előléptetésben részesült. A gazdasági előnyök mellett a kérdezettek 37 százaléka számolt be arról, hogy a befektetés jobb közérzetet és boldogabb életkörülményeket hozott.

Az élethosszig tartó tanulásnak is többnyire pozitív megítélése van: hasznos és megtérülő befektetésnek tartják, mely jobb közérzetet és fejlődést eredményez. Az élethosszig tartó tanulás mellett a válaszadók érveik, hogy „segít igazodni a környezeti változásokhoz, segít nemzetközi kapcsolatokat teremteni és érvényesülni”

/ „a képzésekkel több leszek a szakmámon belül” / „a folyamatos fejlődés, tanulás elengedhetetlen az önmegvalósításhoz, kiégés elkerüléséhez” stb.

A kutatás eredményei alapján az oktatás és a jövedelem, karrierlehetőségek, valamint társadalmi integráció közötti kapcsolat egyértelmű: a magasabb iskolai végzettség általában jobb karrierlehetőséget és jövedelmet eredményez. Az élethosszig tartó tanulás pozitív megítélést élvez, mint megtérülő befektetés, amely számos előnnyel jár, többek között a szakmai fejlődés, karrierlehetőségek bővítése és a mentális jóllét terén.

Ha a gazdasági aktivitást is figyelembe vesszük, azokban a foglalkoztatási területeken, melyek alacsonyabb végzettséget igényelnek és kevesebb szakmai fejlődési lehetőséget kínálnak – mint az ügyfélszolgálat és az adminisztráció -, ott általában alacsonyabb és kevesebb befektetéssel találkozunk. Bár az oktatás általában értékes befektetésnek tekinthető, fontos szem előtt tartani, hogy vannak olyan körülmények, ahol ez a megtérülés nem egyértelmű. Példaként említhetjük a diplomás munkanélküliség jelenségét vagy azokat a helyzeteket, ahol az oktatás költségei magasak, ami csökkenti az oktatásba való befektetés vonzerejét. Ez különösen akkor válik nyilvánvalóvá, amikor a munkaerőpiac nem képes megfelelően integrálni a diplomásokat, vagy amikor az oktatási rendszer és a munkaerőpiaci igények között szinkronhiány mutatkozik. Kutatásomban is többnyire azzal érveltek az oktatási befektetés negatív oldalát megtapasztalók, hogy „nehéz elhelyezkedni diplomával”, „aránytalanul drága az oktatás Magyarországon” vagy éppen az állami támogatás hiánya miatt nem jut hozzá a megfelelő képzéshez.

Fontos figyelembe venni, hogy bár egyes képzettségek megszerzése vagy jelenlegi ismeretek bővítése jelentős anyagi befektetést igényelhet, a munkaerőpiac változásai miatt egyre inkább szükséges a folyamatos fejlesztés. Az állam, valamint a vállalatok, sok esetben támogathatják az egyén oktatásba történő befektetését, méghozzá az alábbi javaslatok mentén:

- állami és vállalati támogatások kibővítése, hogy az oktatás szélesebb körű elérhetősége a különböző társadalmi rétegek számára;
- a képzési kínálat bővítése, hogy a különböző igényeket kielégítse;

- az élethosszig tartó tanulás népszerűsítése, hogy az emberek felismerjék annak fontosságát.

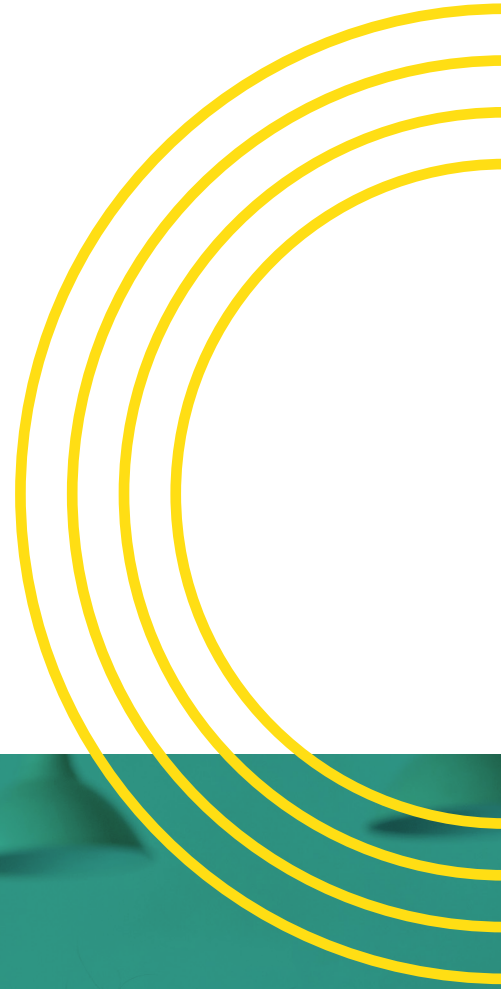
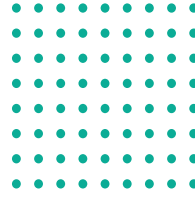
Az élethosszig tartó tanulás népszerűsítése során fontos továbbá figyelemmel kísérni az eltérő igényeket és motivációkat. Ez kihívásokat jelent az oktatási rendszerek számára, hiszen az egyenlő hozzáférés és hatékony oktatás biztosítása nem mindig valósul meg egyformán mindenki számára. Az oktatási politikák és gyakorlatok folyamatos felülvizsgálatára és adaptálására van szükség ahhoz, hogy azok valóban mindenki számára megfelelő lehetőségeket nyújtsanak.

Összegzés

Az oktatás társadalmi és gazdasági megtérülésének vizsgálata számos korábbi kutatás tárgya volt. Jelen tanulmány rávilágított az oktatási befektetések komplexitására és fontosságára a mai társadalomban, különös tekintettel a demográfiai csoportok eltérő igényeire és motivációira. Az eredmények alapján az oktatásnak fontos szerepe van az egyének és a társadalom fejlődésében. Az oktatás hosszú távú befektetés, amely gazdasági előnyökön túl társadalmi integrációt és jobb egészségi állapotot is biztosít. Kiemelkedő a magasabb iskolai végzettség és a jobb karrierlehetőségek, valamint a magasabb jövedelem közötti kapcsolat. Az élethosszig tartó tanulás kulcsfontosságú a munkaerőpiaci versenyképesség megőrzésében és a személyes fejlődésben.

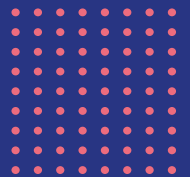
A kutatás rámutat, hogy az egyének tanulási motivációja mögött a szaktudás bővítése, az álláskereső reménye, szakképesítés megszerzése áll, de nem hagyható figyelmen kívül a munkahelyi előmenetel vagy új karrier elindítása sem. A fiatalabb korosztályok körében a magasabb jövedelem, pozíció és külföldi munkavállalás a fő motiváció az oktatásba történő további befektetésre. A középkorúak körében a stabil élethelyzetre való berendezkedés és az ismeretszerzés érvényesül. Az idősebb (45 év feletti) korosztályban a motivációk jelentősen csökkennek. Az egyén oktatási befektetése során a jól látható hozamot keresi, mely lehet a magasabb jövedelemhez, jobb karrierlehetőségekhez jutás, vagy akár a társadalmi integráció reménye.

A kutatás eredményei rávilágítanak, hogy az oktatásba történő befektetés mértéke változó lehet a gazdasági aktivitás függvényében, különösen azokban a munkakörökben, ahol alacsonyabb végzettség szükséges és kevesebb szakmai fejlődés áll rendelkezésre. Ez felveti a további kutatás szükségességét a különböző demográfiai csoportok és szakmák közötti eltérések mélyebb vizsgálatára. A jövőbeni kutatásoknak összpontosítaniuk kellene arra, hogy hogyan lehet az oktatási rendszert és a munkaerőpiaci környezetet optimalizálni az egyének számára, hogy maximális hozamot érjenek el befektéseikből. Az állami és vállalati szerepvállalás további vizsgálata is fontos lehet a társadalmi és gazdasági egyenlőtlenségek csökkentése és a széleskörű hozzáférés biztosítása érdekében.



Irodalomjegyzék

- Babbie, E. (1998). A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó.
- Centre for Research on the Wider Benefits of Learning. (2002). The Wider Benefits of Learning Papers. Institute of Education, London.
- Dobos, E. (2013). Coaching a felsőoktatásban 2. rész. Magyar Coachszemle, 1. Elérhető: https://epa.oszk.hu/02300/02303/00004/pdf/EPA02303_MC_2013_1.pdf
- Eurostat. (n.d.). Education and training. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database>
- Farkas, É. (2013, április 11). Magyar és Európai Oktatáspolitikai: Hazai folyamatok és nemzetközi trendek az egész életen át tartó tanulásban. Szegedi Tudományegyetem BTK.
- Gabriella, P. (2009). A társadalmi tőke és az iskola. Oktatás és Társadalom Kiadó.
- Hungarian Ministry of Education. (2001). Oktatási Fehérkönyv.
- Institute of Education. (n.d.). The Wider Benefits of Learning. http://www.deutscher-lernatlas.de/fileadmin/Inhalte/Ergebnisse/Publikationen/WBL_4.pdf
- Institute of Education. (n.d.). The Wider Benefits of Learning. http://www.deutscher-lernatlas.de/fileadmin/Inhalte/Ergebnisse/Publikationen/WBL_3.pdf
- István, B. (1997). A gazdaság versenyképessége és az oktatás. Budapest.
- István, F. (2010). A hazai felsőoktatási jelentkezések fontosabb összefüggései. https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasisimuhely/FeMu/fuzet_01/oldal9_28_fabri.pdf
- István, P. (2004). A felnőttképzés megtérülési mutatói. Felsőoktatási Kutatóintézet.
- Júlia, V. (1998). Oktatás-gazdaságtan. Közgazdasági Szemle Alapítvány.
- Központi Statisztikai Hivatal. (2011). Statisztikai Tükör. www.ksh.hu
- Központi Statisztikai Hivatal. (2011). A munkaerőpiac változásai Magyarországon. www.ksh.hu
- Központi Statisztikai Hivatal. (2016). Statisztikai Tükör. www.ksh.hu
- Központi Statisztikai Hivatal. (2004). Lifelong learning. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/lifelong_learning.pdf
- Központi Statisztikai Hivatal időszakos felmérések. (2018). <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas1718.pdf>
- Krisztina, F. D. (2018). A felsőoktatási lifelong learning társadalmi és gazdasági haszna: kutatás - fejlesztés - innováció. MELLearn Egyesület. Kutatóintézet, N. (2017). A középiskola és az érettség szerepe a jövőtervezésben. http://regaprojekt.ro/letoltes/NSKI_erettségi_kutatas.pdf
- László, H. (2015). A tanulásba való befektetés társadalmi megtérülése. http://melllearn.hu/wp-content/uploads/2018/11/teljes_v3.pdf
- OECD. (2020). Education at a Glance 2020: OECD Indicators. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>
- OECD. (2022). Education at a Glance 2022: OECD Indicators. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>
- OECD. (2023). Education at a Glance 2023. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>
- Országos Felsőoktatási Információs Központ. (n.d.). Felsőoktatás. <http://ofi.hu/tudastar/felsooktatás-110209>. A hozzáférés dátuma: 2023.11.10.
- Rudolf, A. (2006). A társadalmi mobilitás változásai Magyarországon. TÁRKI. <http://old.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a828.pdf>
- Rudolf, A. (2006). Bevezetés a szociológiába. Budapest.
- Tankönyvtár. (n.d.). Szerkezeti feszültségek az oktatási rendszerben. https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2009_0026_kovi_okt_rendszer/3351_szerkezeti_feszultsgek.html. A hozzáférés dátuma: 2023.11.01.
- Tankönyvtár. (n.d.). Specialis andragógia. https://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop412A/2010-0019_Specialis_andragogia/ch14.html. A hozzáférés dátuma: 2023.11.01.
- Tyson, E. (2014). Pénz, pénz és pénz. Panem Kiadó.
- University of Bristol. (n.d.). ELLI (az Egész életen át tartó tanulás hatékonysági leltára). <https://elli.global/>
- Veres-Hoffman-Kozák. (2009). Bevezetés a piackutatásba. Akadémiai Kiadó.



ÉLMÉNYPEDAGÓGIAI GYAKORLATOK ÁLTALÁNOS ISKOLAI KERETEK KÖZÖTT

– Lévai Ramóna –

A 2022/2023-as tanévben az Új Nemzeti Kiválóság Program keretében azt kutattam, hogy az élménypedagógia általános iskolai alkalmazásának milyen lehetőségei és korlátai vannak. A kutatás során ének-zene pedagógusok egy online kérdőívet töltöttek ki. Bár a felmérés eredménye nem reprezentatív, a válaszok alapján kiderült, hogy a gyakorló pedagógusok nyitottak az új módszerek kipróbálására. Ez motivációt jelentett számomra, hogy a gyakorlatom során élménypedagógiai elemekkel színesítsem a tanóráimat.

Az élménypedagógiával 2018 nyarán találkoztam a Kalandok és Álmodások Szakmai Műhely és a Magyarországi Református Egyház szervezésében létrejött Bárka táborok alkalmával. Ezekben a táborokban a református fenntartású intézmények fiataljai töltöttek el egy-egy hetet a Balatonnál, ahol délelőtti élménypedagógiai foglalkozásokon vehettek részt, integrált csoportokban. Az itt szerzett tapasztalatoknak köszönhetően kreatív foglalkozásokat vezettem a tanárképzés gyakorlata során és a Fiatalok Együttműködése a Ceglédi Sikeres Közösségekért Egyesületben (FECSKE) való munkában is.

Ebben a cikkben a szakirodalmak segítségével összegzem, mi az élménypedagógia, hogyan zajlik egy foglalkozás, milyen feladatai vannak egy foglalkozásvezetőnek és miért lenne érdemes az iskolai környezetben is alkalmazni egyes módszereit. Az elméleti összefoglalás mellett ismertetek néhány, a gyakorlatban kipróbált és működő feladatot, illetve egyéb zárt térben, akár tanteremben is használható játékot.

A gyakorlat során sajnos nem volt lehetőségem kvantitatív felmérést végezni az élménypedagógiai módszerek sikerességével kapcsolatban, melynek oka főként az ének-zene mint számszerűsíthető tantárgy problematikájában rejlik, hiszen inkább tekinthető készségtárgynak. A jegyekben rejlő, számszerű adatok hiányának ellenére azonban attitűd szempontjából elemezhető az általam végzett kísérlet, melynek eredményei azt tükrözik, hogy az élménypedagógia képes sikerélményt adni a tanulóknak és használata pozitív hatással van a tanulási környezetre. A következőkben a lehetséges alkalmazási módszereket szeretném demonstrálni némi kiegészítéssel azzal kapcsolatban, hogy én hogyan alkalmaztam őket.

Bevezetés: Miért pont élménypedagógia?

A Bárka tábor és a Fiatalok Együttműködése a Ceglédi Sikeres Közösségekért Egyesület (FECSKE) programjain elért pozitív visszacsatolások hatására és a szakdolgozati témavezetőm, Dr. Asztalos Andrea, tanszékvezető főiskolai docens támogatásával kutatásba kezdtem, hogyan lehetne az élménypedagógiai módszereket az iskolában is alkalmazni.

A 2022/2023-as és a 2023/2024-es tanévben az Új Nemzeti Kiválóság Program támogatásában részesültem. Az első évben azt vizsgáltam, lehet-e élménypedagógiai módszereket alkalmazni az általános iskolai ének-zene oktatás során. A kutatás során online kérdőív segítségével mértem fel, hogy az ének-zene pedagógusok ismerik-e az élménypedagógiát, milyen módszereket alkalmaznak általában a tanórákon, mennyire nyitottak az új módszerek kipróbálására és mire lenne szükségük ezek gyakorlatban való

alkalmazásához. A kutatás nem reprezentatív, a beérkező 60 választ csupán kiindulási alapként használtam.

A 2023/2024-es tanévben a kutatás folytatásaként mérésekkel szeretném alátámasztani, milyen hatással vannak az iskolai közösségre, az osztályközösségre az élménypedagógiai módszerekkel színezett ének-zene órák. Ehhez kísérleti és kontrollcsoport bevonásával bemeneti és kiemelési kérdőívet készítek, a kapcsolatokat szociometriai ábrával szemléltetem.

Mivel az élménypedagógiai feladatokat kerettörténetbe lehet ágyazni és csoportra szabható, a résztvevő diákok könnyebben belehelyezkednek a játékszituációba, könnyebben élék meg a Flow-élményt (Kádár és Somodi, 2011). A pedagógusok szempontjából praktikussága abban rejlik, hogy a játékok könnyen alakíthatók, így segít a differenciálásban, a sajátos nevelési igényű tanulók integrációjában és a kreatív óratervezés csökkentheti a kiégés lehetőségét (Kerekes, 2017).

Mi az élménypedagógia?

Az élménypedagógiai foglalkozások során a résztvevők a gyakran számukra szokatlan, megerőltető feladatok segítségével kiléphetnek a komfortzónájukból a tanulási zónába, miközben a cél a szociális készségeik fejlesztése (Bányai, 2010–2016; Kispéter és Sövényházi, 2008).

A komfortzónában a résztvevők kényelmesen érzik magukat, már-már rutinosan, ezért cél, hogy a megszokás helyett új szituációba segítsük őket, ahol új ismereteket szerezhhetnek, így szélesebbé válik a komfortzónájuk. Azonban érdemes arra figyelni, hogy ne érék el a pánikzónát, mely kívül esik a komfort-, és tanulási zónán, testi jelei pedig lehetnek az izzadás, kipirult bőr és a gyors légzés (Liddle, 2008).

Korábban említettem, hogy a szociális készségek fejlesztése a cél, de vajon miért fontos ez? A szociális készségek, mint a kommunikáció, együttműködés, önkifejezés, segítenek a problémák, feszült helyzetek kezelésében, a csoportba való beilleszkedésben, egymáshoz való kapcsolódásban és az önérvényesítésben, így csökken az esélye az iskolai lemorzsolódásnak (Fülöp, 1991).

A szociális kompetenciák fejlődését nehezebb mérni, mivel ezek a változások kevésbé látványosak. Leggyakrabban az interjú, kérdőív, szociometria, megfigyelés és az önjellemzés

módszereit szokták alkalmazni, azonban ezek szubjektív mérési módszerek és a reliabilitásuk, illetve a validitásuk csak 0.50 és 0.80 között mozog. Általánosságban 0.8-as érték felett fogadhatók el az eredmények, ezért egy-egy kutatás során több módszert is érdemes kipróbálni (Csapó és Zsolnai, 2011).

Az élménypedagógiai foglalkozásokat facilitátor vezeti: ismerteti a feladatot, támogatja a megoldási folyamatot, a csoport igényeinek, létszámának megfelelő, a helyszínhez és a rendelkezésre álló időhöz alkalmazkodó foglalkozást tervez meg, figyelembe véve az eszköztárat és a pedagógiai célt. A facilitátor a feladatmegoldás során több szerepben is jelen van, például lehet bíró, oktató, játékos, lelki vezető, vagy csendes szemlélő is. Ehhez azonban elengedhetetlen az önismeret és a rugalmasság (Besnyi és Nagy, 2017a).

Még az alaposan megtervezett, kidolgozott foglalkozásoknál is előfordul, hogy egyesek inkább kivonják magukat és kimaradnak a játékból. A foglalkozásvezető feladata a motiválás, olyan helyzetek teremtése, ami a kimaradók számára is érdekes és kihívást jelent, azonban fontos, hogy ne erőszakkal történjen a bevonás, és elérkezhet az a pont is, amikor már nincs idő, vagy a többi játékost megzavarná egy új résztvevő folyamatba való érkezése (Besnyi és Nagy, 2017b).

A játékok kiválasztása is a facilitátor feladatai közé tartozik. A játékok segítségével olyan szituációkat, konfliktushelyzeteket hozhatnak létre, melyekkel a fiatalok a saját életükben is találkozhatnak (Besnyi és Nagy 2017a). Megoldási lehetőségeket dolgozhatnak ki, megismerhetik önmagukat, a saját reakciójukat, azonban, ha a probléma nem oldódik meg, van lehetőség újra tervezni és több megoldási módot kipróbálni (Liddle, 2008).

A játékválasztáskor figyelembe kell venni a célcsoportot, a résztvevők tudásának mértékét, érdeklődési körüket, aktuális állapotukat, ezt figyelembe véve tudjuk alakítani a nehézség szintjét (Besnyi és Nagy, 2017a).

A játékokat több szempont alapján csoportosíthatjuk és egy-egy játék több célra is felhasználható (Lohász és Sőregi, 2008; Besnyi és Nagy, 2017b).

Frissen megalakult csoportnál érdemes rövid, ismerkedő, névtanuló játékokat játszani (Lohász és Sőregi, 2008;

Besnyi és Nagy, 2017b). Erre az egyik legegyszerűbb játék az alliteráló nevek. Ebben az esetben mindenkinek ki kell találnia egy jellemzőt, aminek kezdőbetűje megegyezik a keresztnévvel, például Magabiztos Márton. A feladat nehezítéseként a következő embernek el kell mondani a korábbi neveket, így folyamatosan több nevet kell megtanulni, míg teljesen körbe nem érünk a csoporton (Kovács és Pölös, 2016).

Hasonló feladat a plüssdobáló. Ennél a játéknál egy plüssöt kell átdobni valakinek, de fontos, hogy előtte a nevének kell szólítani. Nehezítésként akár 5-6 plüss is repülhet egy körön belül, így jobban kell figyelni és szórakoztatóbb a játék (Besnyi és Nagy, 2017a).

A nevek ismétlésén túl az energetizálásra is alkalmas a botos névfelidezés. Ebben az esetben a kör közepén álló egy botot támaszt a tenyere alatt. Miután elkiáltja egy csoporttársa nevét, elengedi a botot és helyet cserél a társával. Ha a bot eldől, a korábbi csoporttag áll vissza középre (Kovács és Pölös, 2016).

A ráhangoló, energetizáló játékok növelik a csoport energiaszintjét (Lohász és Sőregi, 2008; Besnyi és Nagy, 2017b). Ezek is rövidek, és gyakran a hangulat megteremtése a cél velük.

Misztikus hangulatot kelthet és fejleszti a szókincset az „Ez nem egy..., hanem egy...” kezdetű játék. A foglalkozásvezető kezébe vesz egy általa választott tárgyat – ez lehet bármi, labda, toll, csipesz – és azt mondja pl.: „Ez nem egy toll, hanem egy varázspálca”. Természetesen szabadon lehet asszociálni, azonban a körben következőnek hozzá kell kapcsolódni: „Ez nem egy varázspálca, hanem egy...”. A csoport energiaszintjét növelheti a három testőr nevű játék, ami kard/pajzs néven is ismert. Ebben az esetben a körben állók jobb kezük mutatóujját beleteszik a mellettük levő bal tenyerébe és így csatlakoznak össze (tenyér és mutatóujj). Tapsoláskor két céljuk van: a mutatóujjukat fel kell rántani, hogy a mellettük álló ne kapja el, míg a bal tenyerüket gyorsan össze kell szorítani, hogy elkapják a másik mutatóujját. Ezzel fejlődik a reflexidejük a koncentrációjuk és kifejezetten könnyed, szórakoztató játék (Kovács és Pölös, 2016).

A pár-, és csoportalakító játékok hossza változó, segítségükkel véletlenszerű, vagy valamilyen szempont alapján

alakíthatók csoportok (Lohász és Sőregi, 2008; Besnyi és Nagy 2017b). Ennek a legegyszerűbb módja, ha megadott szempontok szerint kell csoportokat kialakítaniuk. A hangulat megalapozásáért lehet halk zenét játszani, közben a résztvevők sétálhatnak egymás között. Mikor megáll a zene, a foglalkozásvezető ad egy szempontot, számot, vagy a kerettörténethez kapcsolódó, előre megbeszélt alakzatot (pl. mentőöv) és a cél, hogy minél gyorsabban létrejőjenek ezek a kiscsoportok (Kovács és Pölös, 2016). A dámák, királyok, ászok nevű játékhoz csupán néhány pakli francia kártyára van szükségünk. 6 fős csoport kialakításához a játék előtt ki kell válogatni ki a király, dáma, bubi, ász, tízes és kettes kártyákat, majd a játékosok ezek közül tudnak húzni. A kártyák alapján kell kialakítani a saját királyi udvarukat úgy, hogy egy udvarban csak egy cím képviselője lehet jelen. A játék nehezítése, ha a résztvevők nem szólhatnak meg, így mindig kell egy külső személy, aki nonverbális jelekkel jelzi, hogy az új csapat tag csatlakozhat-e (Besnyi és Nagy, 2017a).

A foglalkozások fő részében hosszabb, komplexebb feladatok következnek, amelyek során egy-egy szociális kompetencia fejlesztése a cél.



Egy könnyebb, fizikai kontaktust igénylő feladat az élő csomó. Ebben az esetben a játékosok egy körben állnak, majd behunyt szemmel, kinyújtott karral elindulnak a kör közepe felé és megfognak két különböző kezét. Ez után kinyithatják a szemüket és úgy kell kibogozni a csomót, hogy nem engedhetik el egymás kezét. A megoldáshoz szükség van a testi közelségre, együttműködésre és kommunikációra, ezért a végén fontos feldolgozni, ki hogyan érezte magát a feladat közben, mennyire vállalt aktív szerepet a megoldás során (Kovács és Pölös, 2016).

Fokozva a kihívást az együttműködés és kommunikáció terén, ki lehet próbálni a vak toronyépítést. Ebben az esetben kisebb csoportban dolgoznak a játékosok. A cél, hogy minél magasabb tornyot építsenek, azonban az építőmester kivételével mindenkinek be van kötve a szeme, így a mester feladata irányítani a csoport tagjait. Nehezítésképpen előre megtippelhetik, hogy csoportonként hány kockát tudnak majd egymásra pakolni, ehhez pedig valamilyen pontrendszert is köthetünk (Kovács és Pölös, 2016).

Kommunikációt fejlesztő játék a három majom. Ebben az esetben több, legalább 3 fős csoporttal kezdődhet a feladat. A terem közepére kijelöl a foglalkozásvezető egy területet, ahol lehet nagyobb akadályokat, vagy tiltott területeket is megjelölni, amelyek között elszórtan helyezkednek el az összegyűjtésre szánt kockák, labdák, vagy egyéb tárgyak. A játékosoknak 3 szerepen kell osztozni: annak a játékosnak, aki bemegy a pályára, bekötjük a szemét, így csak hallás alapján tudja megtalálni az elszórt tárgyakat. A pályán kívül áll egy résztvevő, aki látja a pályát, de nem beszélhet, csak mutogathat. Vele szemben, a pályának háttal áll a harmadik szereplő, aki a mutogatás segítségével, szóban vezetheti a pályán levő játékost. Ezzel a három korlátozással megnehezítjük a kommunikációt és fokozottan kell figyelni, ha egy pályán több csapat játékos keresi a tárgyakat! A feladat megoldása után fontos, hogy minden résztvevő meg tudja beszélni a szerepe okozta nehézségeket és tanulságokat, és érdemes lehetőséget adni az újratervezésre, egy másik szerep kipróbálására (Kovács és Pölös, 2016).

Fontos, hogy a feladatok nagy része csoportban zajlik. A hosszabb ideig tartó közös munka alatt, mint egy tábor, vagy egy osztályban való munka során érdemes figyelembe venni a foglalkozás tervezésekor a csoportalakulás aktuális fázisát. A csoport első lépése a megalakulás, amikor megismerkednek a csoport tagjai.

Ezt követi a viharzás fázisa, amikor pedagógusként, vagy foglalkozásvezetőként nehéz összetartani a csapatot. Ebben a szakaszban a tagok keresik a helyüket a csoportban, emiatt több lehet a konfliktus, de ez a folyamat segíti a csoportnormák kialakulását, amit a működés fázisa követ. Egy osztály esetében ez a folyamat többször is lejátszódhat, mivel a diákok egymás közötti viszonya nem állandó (N. Kollár és Szabó, 2017).

A feladatok megtervezése után kezdődhet a foglalkozás megvalósítása. A csoportot érdemes a feladatok előtt motiválni kisebb információkkal, melyek felkeltik az érdeklődésüket és ezáltal aktívabban vesznek részt a játékokban (Besnyi és Nagy, 2017b).

A ráhangoló és csoportalakító játékok után kezdődhet a fő rész. A probléma felvetése után érdemes időt hagyni a tervezésre, de tapasztalataim alapján a résztvevők szeretnek gondolkodás nélkül belevágni a feladat megoldásába. Ha az első megvalósítási mód nem működik, van lehetőség az újratervezésre, majd az új módszer megvalósítására. Fontos, hogy a két megvalósítás között, vagy a feladat végeztével értékeljék az eseményeket (Liddle, 2008).

A feldolgozás elengedhetetlen része a foglalkozásnak, hiszen emiatt válik az élmény pedagógiává (Besnyi és Nagy, 2017a). Egyik módszere a megbeszélés szóban. Ez történhet párokban, csoportokban, a teljes csoport előtt, szabadon, időkorláttal, vagy röviden, egy-egy szóval. A foglalkozásvezető használhat különböző segédeszközöket, például kártyákat, jelképeket, egyéb tárgyakat, vagy kreatív eszközöket, post-it-et, origamit; a felhasználható eszközöknek csak a kreativitás szab határt (Bányai, 2010–2016).

A szóbeli feldolgozásnál jól használható a tölcser modell. Ennek keretén belül elsőként megbeszéljük, mi történt a feladat során, csupán a tények szintjén. A következő kérdés segítségével a játékosoknak ki kell emelniük, hogy számukra mi volt fontos, mi volt új, milyen tanulságot tudnak megfogalmazni az események hatására. A harmadik fő kérdés segítségével az új ismereteket beilleszthetjük az életük eseményeibe, így új megoldási lehetőségekkel gya-rapodhatnak, amit a gyakorlatban is tudnak majd alkalmazni (Liddle, 2008; Lohász és Sőregi, 2008).

A foglalkozás zárásaként, ha van igény és idő rá, lehet játékszani egy rövid, levezető játékot, ami hasonlít a ráhangoló, könnyed játékokra.

Miért hasznos az élménypedagógia?

Maslow szükséglet piramisa szerint az emberek fő célja az önmegvalósítás. Ahhoz, hogy ez teljesüljön, szükséges, hogy az alsóbb szintek ki legyenek elégítve és az élménypedagógia alkalmas erre: a foglalkozások során biztonságos keretek között, szeretetteljes közegben kereshetik a fiatalok a határaikat (Maslow, 2003). Ezen túl, a pszichológiában megjelennek különböző késztetések, úgynevezett drive-ok, mint a mozgás igénye, kíváncsiság és a megismerés vágya, ami iskolai keretek között gyakran nem jut érvényre (Földes, 2009; Vágola, 2013). Az aktivitást és kreativitást igénylő feladatok mind segítenek ezen igények kielégítésében és a közös munka hatására nagyobb eséllyel kerülhetnek a fiatalok a Flow állapotába. A Flow élményben megváltozik az időérzékelésük és az én-tudatuk háttérbe szorul, a cél a feladat megoldása, minden más másodlagos szerepbe kerül (Kádár és Somodi, 2011), és ha a diák a feladatra koncentrálni, kevesebbet kell fegyelmelni.

Pedagógusi, vagy foglalkozásvezetői szempontból praktikus, hogy az élménypedagógiai feladatok könnyen formálhatók, csoportra és szituációra szabhatók, így segíthetnek a differenciálásban, bevonhatók vele a fogyatékosokkal élők és a sajátos nevelési igényű tanulók is. A pozitív élmények hatására a tanulóknál megnőhet a vágy az önálló tanulásra, fejlődésre, emellett a visszajelzések és az órák kreatív megtervezése motiválhatja a pedagógusokat is, ezzel csökkenhet a kiégés lehetősége (Kerekes, 2017).

Az élménypedagógia szerepe a közösségszervezés során: Az élménypedagógia közösségszervező lehetőségeire már a Bárka táborban felfigyeltem, hiszen a játékok segítik, hogy a résztvevők kommunikáljanak egymással, nyissanak a csoport tagjai felé, így könnyebben alakulnak barátságok. A következőkben a saját tapasztalataimról, a korábbi foglalkozásaimról írok, melyek ötleteit a Bárka táborból, a Kalandok és Álmodások Szakmai Műhely képzéseiben, más foglalkozásvezetők által inspirálva állítottam össze. A felkészülés során segítséget nyújthat Besnyi Szabolcs és Nagy Gábor Mápó: *A játék nem játék!* (2017, 2020) című sorozatának három kötete, Kovács Nikolett és Pölös Anamária: *Játékmozaik* (2016) című könyve, Matthew Liddle: *Tanítani a taníthatatlant* (2008), Lohász Cecília és Sőregi Viktória: *Több, mint játék* (2008) és Kispéter Andrea és Sövényházi Edit: *Élménypedagógia, csapatépítő játékok* (2008) című kötetei.

Cegléden a FECSKE tagjai gyakran szerveznek fiataloknak szóló rendezvényeket és részt vesznek a városi rendezvények lebonyolításában, az önkéntesek toborzásában, koordinálásában, emellett több helyi szervezettel együttműködnek. Kiemelten fontos emiatt, hogy a csoporton belül és az együttműködő szervezetekkel is jól funkcionáljon a kommunikáció, hatékony legyen a problémamegoldás. Ennek érdekében a tagok rendszeresen részt vesznek csapatépítő, és szociális készségeket fejlesztő programokon, tréningeken, a következőkben ezek közül elevenítek fel háromat.

Az első alkalommal ráhangoló játékként francia kártyával alakítottunk ki csoportokat. A király, dáma, bubi és kettes kártyák kiválogatása után mindenki húzott egyet, amit nem nézhetett meg, úgy kellett a homlokára tenni és zenére körbe sétálni a teremben. Ehhez hasonló feladat található Besnyi és Nagy A játék nem játék című könyvében Dámák, királyok, ászok néven (2017a). A kerettörténet szerint a résztvevők Ifjúsági Bált szerveztek, ahol vannak bálkirályok, bálkirálynők, rendezvényfelelősök és az egyszerű vendégek; mindenkit „rangja” szerint kell köszönteni, de nem szabad elmondani, mi szerepel a másik kártyáján. Ez alapján az idő lejártával egyfajta rangsort kellett felállítani. A feldolgozás során megbeszéltük, milyen érzés volt az, hogy nincsenek tisztában a saját szerepükkel, mennyi idő után jöttek rá, milyen karaktert húztak és elégedettek voltak-e ezzel a szereppel. A második körben érdemes arra figyelni, hogy más kártyát húzzanak, így kipróbálják magukat egy másik karakterben. Befejezésként meg kellett fogalmazniuk, hogyan érezték magukat, miben volt más a második kör és hogyan tudják alkalmazni az új ismereteiket a közös munka során. Általában minden rendezvénynek más a fő szervezője, aki összefogja a folyamatokat, így megfogalmazták, hogy nem szabad ezzel a helyzettel visszaélni és ha lehet, segíteni kell egymást, mivel a szervezés csak egy alkalmi feladat, és az a lényeg, hogy a rendezvény működjön, tehát a közös sikerek számítanak igazán.

A második nagyobb feladat az aknamező volt. A padlón maszkolószalaggal, vagy ragasztószalaggal 4x4-es négyzetrácsot jelöltünk ki, amin át kell jutni úgy, hogy csak egy-egy rubrikát léphetnek előre. A nehézség, hogy csak egy útvonal járható, ha nem megfelelő rubrikába lép valaki, a mező felrobban és a játékosnak újra kell kezdeni a pályát. Nehezítésként a kieső játékos „megsérül”, így bekötött

szemmel, vagy egy másik sérült játékosal a lábánál összekötve kell teljesítenie a feladatot. A pályán először egy ember indulhat el, majd miután mindenki próbálkozott egyszer, utána jöhetnek a már sérült emberek, azonban a játék során kívülről végig segíthetik szóban az aktuálisan pályán levő társukat. A feladat akkor ér véget, ha minden résztvevő sikeresen átjut az aknamező másik oldalára. Ezzel fejlődik a kommunikációs készségük és a memóriájuk, gyakorolják a segítségnyújtást, és mindenkinek aktívan részt kell venni a feladat teljesítéséhez. Befejezésként az érzelmek feldolgozásában segítséget nyújthatnak az érzelmeikártyák.

A második foglalkozás együttműködés, kommunikáció témában került megrendezésre. Rávezető, energetizáló játékként egy körjátékot játszottunk. A résztvevők körbe állnak és egymás vállára teszik a kezüket menetirányban. Az alma vezényszóra előre kell ugrani egyet, a körte szóra hátra ugranak, banán szóra leguggolnak vagy felállnak (a kiinduló helyzettől függően), a kivire pedig megfordulnak.

A szavakat érdemes gyorsan váltogatni, így gyorsan és egyszerre kell reagálni. A foglalkozás fő részében vakon kellett origamizni. A csoport egy vállalkozó szellemű tagja kiáll eléjük, egyedül ő látja a leírást, de csupán szavakkal szabad leírnia a hajtogatás egyes lépéseit. Az első körben a résztvevők kérdezhetnek, de nem tudhatják, mi lesz a végeredmény. Rövid feldolgozás során fontos megbeszélni a játékosok érzéseit. A második körben, nehezítésként az új beszélő elfordul a csoporttól és a tagok sem kérdezhetnek tőle semmit, csak egymást segíthetik. A feldolgozás szóban folyt, ami során megfogalmazták, hogy a sikeres munkához szükség van a cél világos kijelöléséhez és a feladatok egyértelmű megfogalmazásához. Nem egyértelmű instrukció alapján is lehet teljesíteni a feladatot, de a résztvevők sokkal magabiztosabbak és minőségibb munkát végeznek, ha pontosan értik a feladatot.

A harmadik alkalom, aminek a programját ismertetem, szintén a kommunikáció témája köré épült. Ráhangolásként Dixit kártyák segítségével asszociációkat fogalmaztak meg, ezek tematikus kapcsolásával alakítottunk csoportokat.



Az energetizáló játék a dixivity volt. Ennél a csoport 2 oszlopba áll és csak a sor elején álló 2 ember látja a felfordított 6 dixit kártyát. A legelső ember ezek közül választ egyet, és anélkül, hogy megmondaná, melyik az, megpróbálja elmutogatni. Ha a mögötte levő kitalálja, a mutogató a sor végére megy és a második ember húz és választ egy új kártyát. A játékot az a csapat nyeri, akinek az első embere hamarabb visszaér a sor elejére. A nagyjátékban a már korábban leírt 3 majom módszerét alkalmaztam. A feladatot kétszer játszottuk el, így volt lehetőség a szerepek megcserélésére. A feldolgozás során érdemes újra elővenni a dixit kártyákat, mivel ezek segítségével is meg lehet fogalmazni, milyen érzés az egyes szerepekben működni és összehasonlítható a két kör. Érdekes volt számomra, hogy annak ellenére, hogy a csoporttagok felszínesen ismerték egymást, hiszen csak néhányszor dolgoztak együtt, mégis megbíztak egymásban és a „komolytalanabb” játékosok is megértették, hogy a balesetveszély miatt koncentrálniuk kell a feladatra.

A foglalkozások hatására, ha nem is értem el gyökeres változásokat, de értékes gondolatokat fogalmaztak meg, melyeket tapasztalati úton sajátítottak el, így bízom benne, hogy a jövőben is eszükbe jut és tudják majd alkalmazni ezeket a felismeréseket. Sajnos az eredményeket nem volt lehetőségem mérésekkel alátámasztani, a visszajelzéseket szóban, vagy post-it-ekre írva őriztem meg.

Iskolai keretek között alkalmazható feladatok, játékok

A kutatást továbbra is az Új Nemzeti Kiválóság Program keretében folytatom, melynek során célom, hogy mérésekkel támasszam alá az élménypedagógiai foglalkozások iskolai keretek között való alkalmazásának eredményeit. Ennek első lépéseként olyan játékokat gyűjtöttem össze és alakítottam át, melyeket zárt térben, akár iskolai keretek között is lehet alkalmazni.

Elsőként az ének-zene órákhoz kapcsolható feladatokat mutatom be, azonban ezek is formálhatók, illetve alkalmazhatók a tanórán kívül is.

Csoportalakító játék az „Alakítsatok magatokból”, melynek során a diákok sétálgatnak a térben, majd, ha a pedagógus jelt ad, gyorsan csoportokba rendeződnek (Besnyi és Nagy, 2017a). Fentebb már bemutattam egy hasonló játékot, ebben az esetben azonban a pedagógus egy zongora, boomwhackers, vagy bármilyen különböző hangmagasságot megszólaltató hangszer használatával játszik különböző

hangközöket. A diákoknak fel kell ismerni, hány hang távolságot hallanak, és annyi fős csoportot kell alkotniuk. Az idősebbeknek nehezítésként a kis, vagy nagy hangközöket is meg kell különböztetni és a kis hangközöknél le kell guggolniuk, nagynál pedig felemelni a kezüket. Például, ha kis szeptim (k7) hangközt hallanak, heten állnak egy körbe és leguggolnak.

Szintén alkalmas csoportalakításra a zenei mozaik (Besnyi és Nagy, 2017b). Ebben az esetben szövegrészleteket és dallamrészleteket kottáit kell felismerni és azok állhatnak egy csoportba, akinek a cetlijén szereplő részlet ugyanabból a korábban tanult dalból, zeneműből származik. A feladatmegoldást érdemes ellenőrizni, ezzel segíthetjük a tanulási folyamatot is.

Zenei készségek fejlesztésére alkalmas a taps-beszéd játék (Besnyi és Nagy, 2017a). Az ének órákon gyakori ritmuskészségfejlesztő feladat egy-egy ritmusképlet közös tapsolása. Ezt lehet bonyolítani, ha a különböző hosszúságú hangokat máshol szólaltatják meg, például a negyed érték a combütés, a nyolcad érték taps, a tizenhatod pedig váll érintés, ezt hívjuk testhangszernek. Az egységes mérőre tapsolt ritmus begyakorlása után lehet mondani egy ismert mondókát, vagy egy népdal szövegét. A gyakorlat egyik legnehezebb verziója, ha a testhangszerrel előadott ritmusra énekelnek a diákok, ebben az esetben azonban érdemes időt szánni a gyakorlásra, hogy a játék ne fulladjon káoszba és sikerként élhessék meg a feladatot a résztvevők.

Hasonló ritmuskészségfejlesztő feladat a keresztezett ritmusok (Besnyi és Nagy, 2017a). Ebben az esetben a diákok körben ülnek és előre kijelöljük a mérőt, a tempót és a diákot, aki elindítja a játékot. A feladata, hogy tapsol egy ütemnyi ritmust, majd a tőle jobbra ülő folytatja, így adják tovább. Egy kis idő elteltével kitalálhat egy másik ritmust, amit bal irányban indít el, így előbb-utóbb a két ritmus találkozik. Nehezítésképpen ezt is lehet testhangszerrel, vagy az iskolában megtalálható hangszerekkel, csörgőkkel, dobokkal játszani.

Koncentrációnövelő és gyakorlást segítő feladat az 1, 2 ...5, 6, BUMM (Kispéter és Sövényházi, 2008). Az eredeti játékban a résztvevők egymás után számolnak, de a hét többszöröseit nem szabad kimondani, BUMM felkiáltással helyettesítik. Ének órán több sorozat is van, amit érdemes gyakorolni, például az ABC-s hangok, szolmizációs hangok,

kereszek és bé-k sorrendje. A kvintkör gyakorlása esetén a diákok egymás után elkezdik mondani a zenei ABC hangjait, de minden ötödik hang helyett BUMM-ot mondanak. Ismerkedésre és ismétlésre is alkalmas a sokak által ismert 2 igaz, 1 hamis játék (Liddle, 2008). Ebben az esetben a pedagógus, vagy egy-egy előre felkészült diák mond 3 állítást a korábban tanult zenei témával kapcsolatban és a többieknek kell felírni, melyik a hamis válasz. A legtöbb helyes tippet összegyűjtő tanulókat lehet valamilyen módon jutalmazni is.

A Ki mondta? játék használható ismerkedés és hangulatolás céljából, de akár történelmi személyeket, vagy zenei, színházi, írott művek karaktereit is meg lehet szólaltatni általa (Kispéter és Sövényházi, 2008). A feladat során akár a tanár, akár a diákok kis cetlikre írnak egy-egy jellegzetes mondatot egy meghatározott témakörhöz vagy korszakhoz kapcsolva, majd egy kalapba dobják és kihúznak egy másikat. A cél, hogy felismerjék, vajon kinek a szájából hangozhatott el a rövid szöveg. A feladat kommunikációra, kreativitásra és a korábbi ismereteik felidézésére motiválja a résztvevőket. A következő játékok jól tudják helyettesíteni a Kahoot-ot és hasonló kvízzjátékokat. A legkevesebb előkészítést a tematikus bingó igényli (Vikor, 2022). A diákok felrajzolnak egy lapra például egy 5x5 négyzetrácsot és egy megadott témában szavakat kell írniuk a rubrikákba. Ha mindenki kész, egyesével felolvassák a szavakat és a bingó szabályainak megfelelően az nyer, akinek először kigyűlik egy teljes sor, oszlop vagy átló.

Az aknamező egyik verzióját fentebb már részleteztem, azonban ezt is meg lehet bolondítani. 8-20 fős létszámú csoport esetén rendezhetünk egyfajta kvíz-estet, melyben egy játékos felmegy a pályára, az ő feladata kiválasztani egy mezőt, azonban csak akkor léphet rá, ha a kívül álló csapattársai helyesen válaszolják meg a foglalkozásvezető által feltett kérdést. Ezek a kérdések bármilyen témát körülményezhetnek, a lényeg, hogy elgondolkodtató és szórakoztató legyen. Ha a csoport rossz választ ad, a pályán levő játékos visszaáll a sor végére, és a következő játékosnak ugyanabból a sorból kell választania egy rubrikát, ahol a csapattársa állt, tehát nem haladhatnak előrébb a pályán.

A börtönlakó játék során a játékosok az ügyvéd vagy a vádlott szerepébe bújnak (Vikor, 2022). A vádlottak előre felkészülnek egy témából és kisebb egységekre osztják fel, például egy zenemű cselekményének néznek utána, és

az ismereteiket 1 perc alatt át kell adniuk az ügyvédeknek, hogy később tudják azt prezentálni. Az idő lejártá után az ügyvédek továbbmennek a következő vádlottig, míg körbe nem érnek. Ha a téma nem olyan hosszú, vagy nagy létszámú csoporttal dolgozunk, érdemes kisebb, 10-12 fős csoportokat kialakítani, akiknek a témája ugyanaz. Ezzel az új információt kreatívan, emlékezetesen dolgozhatják fel. Végül, de nem utolsó sorban kreativitást igénylő feladatokat szeretnék bemutatni.

Az ének-zene órák fontos része a klasszikus zene megismeretése és megszerettetése a gyerekekkel. Ebben segítséget nyújtanak a különböző művészeti ágak. A fiatalabb diákokat felszólíthatjuk, hogy zenehallgatás közben rajzolják le az érzelmeiket, vagy találjanak ki egy történetet, és képben, vagy írásban örökítsék meg azt. Egy meghatározott idő után az alkotás folyamatát állítsuk meg, és a tanulók adják át a félkész művet a partnárjuknak, akinek a feladata folytatni a másik gondolatmenetét. Az átadás többször is megismételhető az idő függvényében. A végeredményeket, ha szeretnék, ki lehet állítani a teremben.

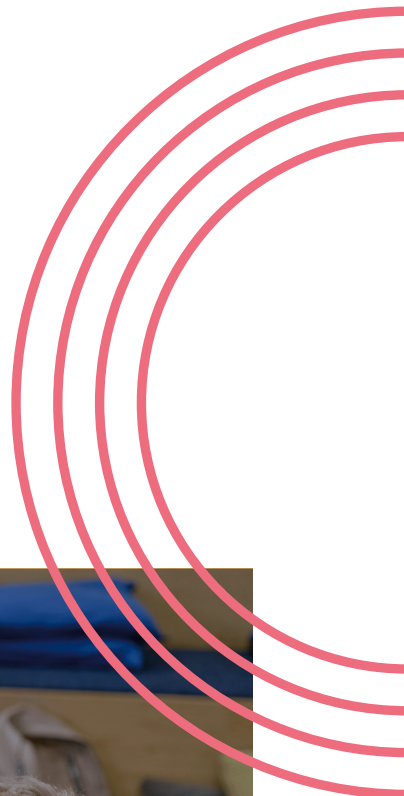
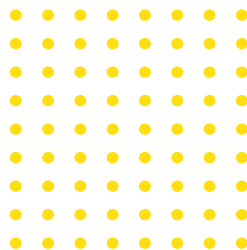
Az idősebbek is kiélhetik kreativitásukat egy-egy poszter elkészítésével. A projekt készülhet a tanórán belül, vagy otthoni munka során, digitálisan, vagy papír alapon, a lényeg, hogy új ismereteket adjanak át egymásnak a poszterek segítségével, ezért érdemes csoportonként, vagy személyenként más-más témát kiosztani.

Egy-egy mű feldolgozását segíti, ha a diákok élőképpen mutatnak be egy-egy jelenetet. A zenei téma helyett természetesen lehet különböző szituációkat is megjeleníteni, a lényeg azonban az, hogy a diákok kisebb, 4-6 fős csoportokban felvegyenek egy pózt és egy-egy mondattal mindenki megszólaltasson egy karaktert, amit bemutatnak az osztály többi tagjának. A szereplés kimozdíthat egyes diákokat a komfort zónájából, miközben fejlődik a kreativitásuk és az előadói készségük.

Összegzés, jövőbeli tervek

Az élménypedagógia öt évvel ezelőtt mély benyomást tett rám, ezért szerettem volna én is megtanulni, hogyan tudok biztonságos, szeretetteljes közeget létrehozni a foglalkozások, a tanításom során, hogy a résztvevők megismerhessék önmagukat és egyre szélesíthessék a komfort zónájuk határait (Liddle, 2008). A foglalkozásokat facilitátor szerepben vezeti a foglalkozásvezető, ami azt jelenti, hogy az ő felelőssége a biztonság megteremtése, szabályok kitűlése és betartatása, a megoldási folyamat és a feldolgozás segítése, hogy a résztvevők élményekkel, új tapasztalatokkal legyenek gazdagabbak. A feladatokat többféleképpen lehet csoportosítani, például a rövid játékok közé tartoznak a jégtörő, ismerkedő, névtanuló, ráhangoló és energetizáló játékok (Besnyi és Nagy, 2017a). A hosszabb játékok során általában egy-egy szociális kompetencia fejlesztése a cél, ezekhez gyakrabban használunk eszközöket, felépítésük komplexebb, hosszabb ideig tartanak és feldolgozást igényelnek. A feldolgozás történhet szóban, írásban, vagy eszközök, kreatív módok segítségével (Bányai, 2010-2016). A cikk során összegeztem az eddigi tapasztalataimat az iskolán kívüli közösségekkel és hoztam példákat az iskolai környezetben alkalmazható feladatokról is.

Az Új Nemzeti Kiválóság Program 2023/2024-es támogatásával a jövőben szeretnék együtt dolgozni egy kísérleti és egy kontroll csoporttal, hogy bemeneti, kimeneti kérdőívvel és szociometria mérésekkel igazolhassam a szociális készségek fejlődését az általános iskolai ének-zene órák keretén belül az élménypedagógiai módszerek hatására.



Irodalomjegyzék

- Bányai, S. (2010-2016). A szociális kompetenciákat fejlesztő foglalkozások. In: Bányai, S. és Szivák, J., MódszerLesen: Kompetenciafejlesztő módszerek tanároknak. (pp.: C1.1 1-15) Budapest: Raabe.
- Besnyi, Sz. és Nagy, G. M. (2017a). A játék nem játék! :hogyan és milyen játékokat vezess, hogy közben a résztvevőknek eszükbe se jusson a mobiltelefonjuk? Budapest: Optimus Tréning.
- Besnyi, Sz. és Nagy, G. M. (2017b). A játék nem játék! : használd tudatosan a játékot, hogy a fegyelmezés helyett a fejlődésre összpontosíthass! Budapest: Optimus Tréning.
- Besnyi, Sz., Boros, B. M. és Nagy, G. M. (2020). A játék nem játék! : fókuszban a játékeszközök. Budapest: Optimus Tréning.
- Földes, P. (2009.12.10.). Élmény és tanulás. Az élménypedagógia pedagógiai megközelítése. Letöltés dátuma: 2023. 11. 25., forrás: Osztyálfőnökök Országos Szakmai Egyesülete: <https://osztalyfonok.hu/734/>
- Fülöp, M. (1991). A szociális készségek elméletéről és gyakorlatáról. Új Pedagógiai Szemle. 41(3), 49–58.
- Kádár, A. és Somodi, H. (2011). Örömet adó tevékenységek áramlatában. Flow-élmény megélése diákok és pedagógusok körében. Fordulópont, 13(3), 71–86
- Kerekes, E. (2017). Álomkeresővel örömkislakért. A módszer, amitől sikerélmény a sulis diáknak, tanárnak. Magyar Közoktatás. 1. 6–7.
- Kispéter, A. és Sövényházi, E. (2008). Élménypedagógia: csapatépítő játékok. Szeged: Bába.
- Kovács, N. és Pölös, A. (2016). Játékmozaik: készségfejlesztő játékok gyűjteménye. Szeged: Mozaik.
- Liddle, M. D. (2008). Tanítani a taníthatatlant: élménypedagógiai kézikönyv. Budapest: Pressley Ridge Magyarország Alapítvány.
- Lohász, C. és Sőregi, V. (2008). Több mint játék: szabadtéri játékok gyerekeknek és fiataloknak. Budapest: Természetjáró Fiatalok Szövetsége.
- Maslow, A. (2003). Növekedés és motiváció. Kreativitás In: Maslow, A. A lét pszichológiája felé. (pp.: 111–149; 283–301.). Budapest: Ursus Libris.
- N. Kollár, K. és Szabó, É. (2017). A csoport. In: N. Kollár, K. és Szabó, É. Pedagógusok pszichológiai kézikönyve II. (pp.: 141–155.). Budapest: Osiris.
- Vágola, É. (2013). A tanórán kívüli oktatás és az élménypedagógia pszichológiai, pedagógiai szempontjai és előnyei. Levéltári Szemle. 63(4), 61–71.
- Viktor, Cs. (2022). Nagyító: módszertani és játékgyűjtemény. Szeged: Nagyító Alapítvány.
- Zsolnai, A. (2011). A szociális készségek és képességek diagnosztikus mérési lehetőségei. In: Csapó B. és Zsolnai A. Kognitív és affektív fejlődési folyamatok diagnosztikus értékelésének lehetőségei az iskola kezdő szakaszában. (pp.: 83–104.). Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó. <https://barkatabor.hu/>

2023 – A KÉSZSÉGEK EURÓPAI ÉVE INTERJÚ B. BALOGH EDITTEL

– Szilágyi Petra –

Jó pap holtig tanul – mondják évszázadok óta, ám az életen át tartó tanulás tematikája az elmúlt évtizedekben még inkább megkerülhetetlenné vált. Ahogyan az idő, úgy a fejlődés sem állt meg, és ez hatványozottan igaz a technológiai innovációk terén. Annak érdekében, hogy az ember érvényesülni tudjon a munkaerőpiacon, a készségeknek egyre nagyobb tárházával szükséges rendelkeznie. Ennek fontosságát felismerve lett 2023 a Készségek Európai Éve.¹ A stratégia egyik elsődleges célja, hogy elősegítse a 2030-ra kitűzött európai uniós szociális célokat, amelyeknek egyfelől szerves részét képezi, hogy a felnőtteknek legalább 60 százaléka évente vegyen részt valamilyen jellegű képzésen, továbbképzésen, másodsorban az, hogy a munkaképes korúak foglalkoztatottsági aránya elérje a 78 százalékot, végül, de nem utolsó sorban az, hogy a felnőttek 80 százaléka rendelkezzen alapvető digitális képességekkel. A stratégia célja a szakemberhiány csökkentése mellett a gazdasági szereplők versenyképességének növelése az Európai Unióban.

Számos intézkedés mellett az önkéntes tevékenység – az önfejlesztés e sajátos és hatékony formája – is nagyban hozzájárulhat a fentiek eléréséhez. Bár általában nem a későbbi bérnövekmény érdekében vállalunk önkéntes-séget, ilyen irányú pozitív hozadéka számottevő lehet, ugyanis az önkéntesség nem kizárólag másoknak nyújthat segítséget, hanem az önkéntes számára is gazdag tapasztalatokat és tanulási lehetőségeket teremt, akár választott szakmáján belül is. Minderről bővebb betekintést B. Balogh Editről,² a Talentum Alapítvány az Önkéntesség Támogatásáért nevű szervezet elnökétől³ vártunk, akit egyfelől az önkéntességről, annak általános és a karrierépítés szempontjából is megkerülhetetlen pozitív oldaláról kérdeztünk, kitérve mindennek a Készségek Európai Évével kapcsolatos összefüggéseire.

Edit, hogy látod, milyen szerepet tölt be az önkéntesség a társadalomban, miért fontos ez ma?

Egyrészt azt gondolom, hogy az egyén számára egy nagyon jó önkitaljesítési és önfejlesztő lehetőség. Ugyanakkor fantasztikus lehetőség arra is, hogy a társadalmi problémákat rugalmasan, helyi szinten, és egyébként nagyon humánus és szolidáris közegben lehessen kezelni, vagy legalábbis finomítani. Szerencsés esetben ez egy win-win helyzet mind a két oldal számára, emellett az önkéntesség legtöbb formájában érvényesül a szubszidiaritás elve. Amit még itt fontosnak tartok kiemelni, hogy az önkéntesség több szempontból is kategorizálható. A szakirodalom megkülönbözteti a régi típusú és a modern típusú önkéntességet, de én általában kerülöm ezt a megnevezést, ugyanis a régi típusúnak

¹ Európai Bizottság (2023). Készségek Európai Éve 2023: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_hu

² B. Balogh Edit: A Talentum alapítvány elnöke, a KIFE ügyvezető igazgatója, az Európai Katolikus Felnőttképzési Szövetség alelnöke és az Oktatási Hivatalban szakmai vezető nemzetközi területen.

³ Talentum Alapítvány az Önkéntesség Támogatásáért: <https://www.talentumonkentes.hu/>

van egy negatív felhangja. Így inkább a szolgálat típusú és a tanulás típusú önkéntesség fogalmakat szeretem használni, amely az önkéntes elsődleges motivációjára utal úgy, hogy a két funkció egyszerre jelenik meg az egyénnél. A szolgálat típusú önkéntesség egyfajta segítségnyújtásból, szolidaritásból fakad, és a társadalmi problémák kezelését helyezi a fókuszba, tehát valamit szolgálni akarunk a társadalomban, egy célcsoportot, egy társadalmi ügyet. Mindeközben a tanulás típusú önkéntesség nagyon sok készség elsajátítását is lehetővé teszi, a tevékenység révén szakmai ismereteket lehet szerezni, és a mai világban oly fontos soft skilllek és transzverzális készségek elsajátításához is kitűnő terepet biztosít.

Az önkéntesség az informális tanulás színtere, azaz az ember szinte magától szedi föl a tudást, a tevékenység révén ragadnak rá az új készségek, ismeretek, és mindemellett az ember attitűdjét is formálja.

Kicsit álljunk meg ennél a pontnál, mik is ezek a soft- és transzverzális készségek pontosan, aminek az elsajátításában segíthet az önkéntesség?

Ezek olyan készségek, amelyek nem szakmaspecifikusak, nem csak egy adott munkaterületen alkalmazhatók, hanem gyakorlatilag áttemelhetők az életünk különféle munkaterületeire is, ezért „transzverzális”. A soft pedig azt jelenti ebben az esetben, hogy egy olyan háttértudást, háttérképességet is ad az önkéntesség, amely sok mindenhez kapcsolódhat, mint például az együttműködési-, kommunikációs- és szervező készség, valamint az információkezelés készsége, az önreflexió, és még sorolhatnánk. Tudjuk, hogy ezekről egy egyszerű iskolai végzettséggel nem igazán kapunk leírást, holott ezeket automatikusan szedjük magunkra, és azt látjuk, hogy az új munkaerőpiaci szemléletben ezek a készségek lesznek a legfontosabbak. Egy ember a saját életében akár nyolc-kilenc alkalommal is munkahelyet vált, az összegyűjtött transzverzális- és soft készségeket viszont viszi magával a másik területre is, szinte már viselkedési formákká alakulnak az egyénben, és folyamatosan tovább is fejleszthetők, ami egy következő munkaközegben különösen fontos lehet.

Az Önkéntesség Magyarországon 2018⁴ című kutatásunkban az jött ki eredményként, hogy a radikálisan új típusú vagy radikálisan régi típusú önkéntes csak nagyon kevés van, ezek nagyon vegyesen jelennek meg az emberek motivációiban.

Örülök, hogy ezt most idehoztad, mert mi is végeztünk ebben a témában egy kutatást 8-10 éve. Ott ugyanez jött ki nagyjából, bár a mérleg a régi típusú felé billent. Ugyanakkor épp emiatt nem is szeretem régi típusúnak nevezni ezt a fajta másokért, társadalomért való tenni akarást. Úgy hangzik, mintha nem haladnék a koral, nem vagyok modern, nem vagyok új típusú. Pedig az emberekben többnyire mind a kettő fajta motiváció megtalálható, általában az „új típusú” önkéntes sem csak önző módon, a saját személyes fejlődése okán jön el segíteni.

A kérdés kapcsán még két kategóriát hoznék be. Az egyik a hazai és külföldi önkéntesség, mert tapasztalatunk szerint egy külföldön vállalt önkéntes tevékenységgel még szélesebbre is nyílik az elsajátítható készségek palettája. A másik az „akciótípusú”, és „tematikus vagy programtípusú” önkéntesség. Az előbbi általában egy nagyon rövid, akár csak pár órás vagy egynapos segítségnyújtás, hiszen abból is lehet tanulni, meg szolgálatot teljesíteni. A tematikus önkéntes programok pedig hosszú távú, akár hónapokra, évekre történő elköteleződést jelentenek, ahol mélyíteni lehet a folyamatosan felszedhető tudást, gyakorlatilag a végtelenségig. Tehát ezt is figyelembe kell venni, hogy ki mennyi ideig tud elköteleződni egy-egy önkéntes tevékenységben.

Általánosságban mik azok a legfontosabb készségek, képességek, amiket meg lehet szerezni egy önkéntes munka során a soft- és transzverzális készségek mellett?

Egyrészt ide tartozik még a problémamegoldás, az erőforrás menedzsment, a kritikus gondolkodás, a karrierépítés, a profilépítés, a társadalmi és kulturális attitűdök, az elfogadás, a tolerancia fejlesztése. Érezzük, hogy egy általános emberi működésben szükségesek ezek, de abszolút átvihetők a munka területére is.

⁴ Önkéntesség Magyarországon 2018 <https://budapestcivil.hu/article/nkentesség-magyarorszagon-2018-szazadveg.pdf>

Nagyon tetszik nekem például a TRANSVAL-EU nevű projekt⁵, amelyben ugyan sajnos Magyarország nem vett részt, de a projekt keretében készítettek egy transzverzális kompetenciákat tartalmazó keretrendszert. Ez számomra azért érdekes, mert képesítési keretrendszerekbe színtezi be ezeket a transzverzális kompetenciákat. Tehát rendelkezésre áll egy jó kis gyűjtemény arra vonatkozóan, hogy milyen transzverzális kompetenciákat vettek figyelembe vagy tartottak fontosnak egy több országgal történő európai együttműködés során.

A késégeken túlmenően az önkéntesség előnyének mondják azt is, hogy ennek keretében hasonló értékrendű emberek gyűlnek össze. Ezt mennyire tapasztalod meg, és milyen előnyei származhatnak mindennek a munkaerőpiac kapcsán?

Teljesen igaznak tartom, sok esetben létezik egy ilyen értékrendi azonosság. Igaz, nem mindig egyenlő, de sok esetben szívhez szóló értékekről van szó, és ha már a szívemhez is szól, az érzelmeket fog érinteni. Egyáltalán, az önkéntes jelleg magával hozza azt, hogy tényleg szabadnak érzem magam, mert sok munkahelyen egy csomó kötöttség van. Nyilván, amit elvállalok, azt teljesíteni kell, az világos, viszont az önkéntesség során szabad vagyok ebben a döntésemben, attól függően, hogy mi fér bele az értékrendembe és mi nem. Ebben tehát sokkal rugalmasabb az önkéntesség, jobban illeszkedik az egyéniséghez, és ilyen értelemben az ember kiteljesedését is jobban szolgálja. Ezen kívül, amit még fontosnak tartok kiemelni, hogy a rendszeres önkéntesség fejleszti az elköteleződést, hiszen tapasztaljuk a mai világban, hogy az emberek kevésbé szeretnek elköteleződni, kevésbé vállalnak felelősséget. Ebben az önkéntesség nagy potenciál a fejlesztésre, mert ha valamit örömmel végzek, akkor kevésbé teszem meg azt, hogy otthagynom a másikat a pácban, egyre inkább elkötelezetté válok.

Összességben tehát az önkéntesség hogyan segíti a karrierépítést és a szakmai fejlődést?

Kezdjük azzal, hogy fiataloknál mindenképp segítheti a pályaválasztást, több szempontból is. Egyfelől, akinek már van elképzelése a szakmai jövőjéről, ő ahhoz hasonlatos civil szervezetben vagy legalábbis társterületen elkezdhet önkénteskedni, így előre el tudja dönteni, valóban szimpatikus területről van-e szó. Továbbá amellet, hogy kapcsolatokat épít, olyan tevékenységi és munkaterületekre lát rá, amit egy iskolai közegből nem vagy nehezebben lehet látni. Még erősebb lehet ennek a tapasztalatnak a hatása, ha ezekben az emberekben tudatosul, hogy milyen tanulási eredményekkel járt az önkéntes tevékenység. Ha ezt a szervezet még tanúsítani is tudja, akkor egy következő lépés lehet a karrierépítésben az, hogy viszi tovább magával ezt a tanúsító okiratot is, amely önéletrajz mellé csatolható. Sajnos a hazai önkéntességre vonatkozóan nincs egy általánosan elfogadott tanúsítási forma, de a külföldi önkéntesség esetén (Európai Szolidaritási Testület) az Unió által megfogalmazott 2007-es Youthpass stratégia⁶ óta lehet adni a külföldről érkező önkénteseknek vagy az odamenőknek egy olyan tanúsítványt, amely a kulcskompetenciákra alapozva bemutatja, mit tanult meg az önkéntesség során a fiatal. Ez csatolható az önéletrajz mellé, említhető a motivációs levélben, tehát mindenképpen egy pozitív dolog, amely előnyt jelenthet az álláskeresés során.

Van erről tapasztalatod, hogy korábbi önkéntes aktivitás miatt előnyben részesítettek valakit egy állásinterjú során?

Mindenképpen, és nem csak fiatalok jeleztek vissza, hanem olyanok is, akik munkanélküliként jöttek, hogy a készségeiket szinten tartásuk, hogy közösségben legyenek, tehát ne szakadjanak ki a munka világából. Mindent beleírták az önéletrajzukba, ami előnyt jelentett az

⁵ A TRANSVAL-EU azt javasolja, hogy öt kísérleti országban (Ausztria, Olaszország, Litvánia, Lengyelország és Belgium) dolgozzanak ki innovatív megközelítéseket a transzverzális készségek nem formális és informális tanulásának validálására (VNFIL). <https://www.transvalproject.eu/>

⁶ A Youthpass egy európai elismervény az Erasmus+ Youth and the European Solidarity Corps program keretében megvalósuló projektek során elért tapasztalatok azonosítására és dokumentálására. <https://www.youthpass.eu/en/>

állásinterjú során. Különösen fontos ez a fiataloknál, akiknél sokszor probléma, hogy nincs még szakmai tapasztalatuk, amit föl tudnának mutatni egy álláskeresés folyamán. Legelőször a nagyvállalatok ismerték fel azt, hogy az ember személyes életének vagy előéleti tapasztalatainak mekkora jelentősége van a későbbi munkája alatt. Ha a munkaadó respektálja ezeket a dolgokat, akkor sokkal hatékonyabbá teheti a munkavállalóval való viszonyát.

Volt fiatal és középkorú önkéntesünk is, aki visszajelzett, hogy segített számára az általunk nyújtott tanúsítvány és referencia, amelyek az álláskereséskor pozitív irányba bilentették a mérleget az ő javukra. Sőt úgy tudom, hogy az új felvételi rendszerben az egyetem is adhat plusz pontot az önkéntességért. Bizonyos egyetemeken választható kurzusként lehet önkénteskedni, amelyre kreditpont jár, ha a hallgatók elkészítik az önkéntes tevékenységről szóló beszámolót.

Az időseket is megemlíteném, akik gyakorlatilag rengeteg készséggel, képességgel rendelkeznek, amikor kikerülnek a munkaerőpiacról, és sokszor még erejük is bőven akadna, hogy az önkéntesség során kamatoztassák tudásukat. Ez a társadalmi hasznossághoz is nagymértékben hozzájárul, nem beszélve az idősek számára elérhető előnyeiről, akik így fontosnak érezhetik magukat a társadalomban. Tehát megint egy win-win helyzetet lehet létrehozni.

Az interjú hátralevő részében a Készségek Európai Évéről⁷ kérdezlek. Véleményed szerint hogyan járulhat hozzá az önkéntesség a Készségek Európai Évének⁷ célkitűzéséhez, különösen a munkavállalók, a szakmai fejlődés és a gazdasági helyreállítás tekintetében?

Egyrészt az önkéntesség során általában egyszerre több, új és összetett készség fejlesztése történik, hiszen egy önkéntes nagyon sok mindennel találkozik, főleg, ha hosszú távú, tematikus önkéntességben vesz részt. Ezek a készségek, amelyeket említettük már, komplex módon

tudnak fejlődni. És amiről még nem esett szó, amikor tematikus önkéntes programról beszélünk, tehát például egy kórházi önkéntesség, egy színházi önkéntesség, egy múzeumi önkéntesség tekintetében, akkor ő annak az adott intézménynek, szakterületnek, kiállításnak, idősothonnak, és még sorolhatnám, megismeri a működését, a szakterület szabályozását, az ott alkalmazott módszereket. Tehát gyakorlatilag szakmai ismeretek is ragadnak rá, amelyek egy munkahelyváltás vagy egy profilváltás során az adott ember életében előnyt jelentenek. Tehát nemcsak a soft készségek hordozhatók, hanem ezek a szakmaspecifikus ismeretek is.

Nagyon fontos lenne a Készségek Európai Évében, hogy a tanulásieredmény-alapú gondolkodást is megismerjük. A tanulási eredményeknek négy pillére van, az elméleti ismeretek, a gyakorlati készségek, az attitűd/hozzaállás és a felelősségvállalás, autonómia. Ha megértjük ezeket a tanulási eredmény jellemzőket, nem csak a formális oktatásban, hanem az informális és nemformális tanulás során is, akkor gyakorlatilag sokkal jobban tudjuk a munkaerőpiacon is értékelni azt, ha valaki becsatol egy igazolást az önéletrajzába az önkéntes tevékenységéről. Bízom benne, hogy a nagyvállalatok mellett a kis- és középvállalkozásoknál is egyre természetesebbé válik ezen készségek és tapasztalatok figyelembevétele, és ráéreznek, hogy valamilyen értéktöbbletet hoz az önkéntes tapasztalatokkal rendelkező munkavállaló.

Vajon ez inkább ilyen európai szép álom, vagy Magyarországon is megvalósulnak ezek?

Ha az átalakuló munkaerőpiacot nézem, akkor egyre nagyobb jelentősége van annak, hogy egy embernek milyen a hozzáállása, és milyen munkaértékei vannak, milyen munkaszocializációs közegekből érkezik. Gyakorlatilag szakmai ismeretre hosszabb-rövidebb idő alatt, de mindenki fölkészíthető. Alapvetően egy-egy munkaterület betanulása megtehető tanfolyamok, képzések által is.

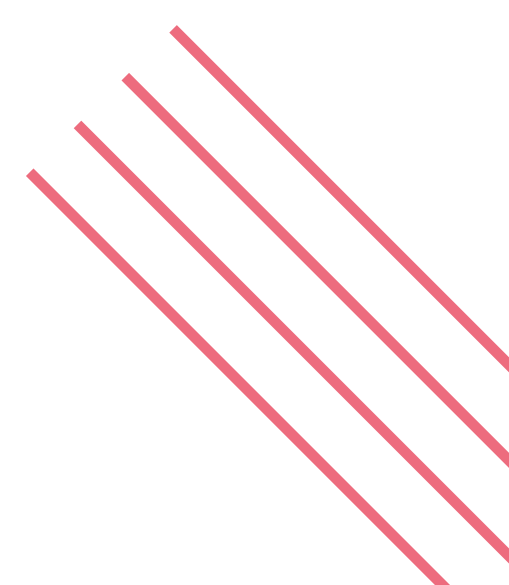
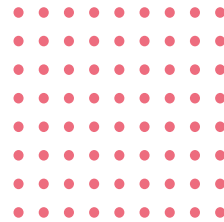
⁷ A stratégia célja, hogy a munkavállalókat abban segítse, hogy megszerezzék azokat a készségeket, amelyekre szükségük lesz minőségi állások betöltéséhez. A szakemberhiány enyhítése a célja, és elsősorban a KKV-kat érinti. Figyelmet fordítanak az át-, illetve továbbképzésre, támogatva a munkaerőpiacot a zöld és a digitális átállás során, valamint a gazdasági helyreállítás alatt.

Viszont, ha az én munkaértékrendem, az én munkaszocializációm, az én felelősségvállalásom nem teszi lehetővé ezt, mert ugyanúgy minőségtelen munkát végzek, akkor gyakorlatilag nem fogjuk tudni képzésekkel megoldani ezt a problémát. Tehát ezeknek a soft- és transzverzális készségeknek nagyon fejlettnak kell lenniük egyes embereknél. Ehhez az önkéntesség hozzá tud járulni. A kis- és középvállalatoknál pedig azért van ennek hatalmas jelentősége, mert kevés a dolgozó a cégnél, így nem biztos, hogy minden egyes munkakörre vagy munkafeladatra egy külön embert rá lehet állítani. Ekkor egy emberre akár több munkafeladatot, munkakört is rá kell bízni, tehát az nagyon fontos, hogy egy-egy munkavállalóban komplex készségek jelenjenek meg. És lehet, hogy az egyikről van papírja, mert azt tanulta valahol, a másiktól meg nincs, de önkéntesként pl. évekig újságot szerkesztett valahol, és így a cég hírlevelét vagy médiakampányát is kézbe tudja venni, mert PR-os felvételére most nincs lehetőség. Szóval előbb-utóbb a kis- és középvállalkozások is figyelni fogják ezeket az extra készségeket, amiket az ember nem feltétlenül az iskolában, és nem feltétlenül csak egy korábbi munkahelyen tanult meg, hanem egyéb közegekben, például az önkéntesség során.

A pályakezdő fiataloknál szoktam észrevenni, hogy ha önkéntesként (vagy akár munkavállalóként) elhelyezkednek a civil vagy nonprofit szervezeteknél, szocializálódnak egy munkakörnyezetbe. Ez nagyon nagy előny jelent számukra a későbbi – akár forprofit cégnél történő munkavállaláskor is –, hiszen a fiatal már tudja, hogy be kell mennie időre, ott elvárásokkal, szabályokkal találkozni. Így az önkéntességnek nagy ez a gazdasági előnye is, mert egy munkaszocializációs környezetet tud biztosítani a fiatalnak, vagy akár hosszabb idejű munkanélküli időszakon lévőknek.

Végül az inkluzív szemlélet, ami nagyon fontos most az EU-ban. Mindenki fejleszthető valamilyen szinten. Lehet, hogy valaki testi fogyatékossgal küzd, más nehezebben kommunikál, ismét más hátrányosabb helyzetű területről érkezik, de az önkéntesség révén gyakorlatilag az ő készségeik is fejleszthetők, különösen a soft- és transzverzális készségek, amivel aztán abszolút bevonható lesz később a munkaerőpiac által felkínált területekre. Tehát az önkéntesség az inkluzív befogadásnak és készségfejlesztésnek is a színtere, és ezáltal segít, hogy a Készségek Európai Évében gyakorlatilag ne

csak az aktív munkavállalói rétegre fókuszáljunk, hanem olyanokra is, akik a peremen vannak, esetleg valami gátolja a munkavállalásukat. Ha tehát valaki megfogta a munka végét már az önkéntesség során, annak eltérő munkaszemlélete van, és előnnyel indul azokhoz az ifjú munkavállalókhoz képest, akik ezt nem tudják felmutatni. Ha csupán ennyit ér el az önkéntesség valakinél, az már megérte.





KUTATÓI AKTIVIZMUS AZ ÖKOLÓGIAI FENNTARTHATÓSÁG TÜKRÉBEN – HOGYAN HAT EGYMÁSRA A KUTATÓI TEVÉKENYSÉG ÉS A SZEMÉLYES MÁRKA?

– Till Anilla –

A tudományos eredmények disszeminációja és a kutatói aktivizmus gyakorlása egyre fontosabb szerepet játszik a társadalom számára azért, hogy minél szélesebb közönségnek legyen lehetősége pozitív társadalmi változások elérésére. Azok a szakemberek, akik egyéniségükkel és énmárkájukkal képesek elérni a laikus közönséget, inspiráló példaképekké válhatnak a tudomány és az aktivizmus határán mozogva, egyesítve a szakmai és közéletet. Mivel az fenntartható fejlődés a természetvédelem területe egyre növekvő figyelmet kap a világban, PhD-hallgatóként arra törekszem, hogy saját kutatási munkámmal járuljak hozzá az ökológiai fenntarthatóság megértéséhez és gyakorlati alkalmazásához.

Bár a kutatói és aktivista szerepek nem feltétlenül mindig egyazon személyben jelennek meg, fontos az ezek közötti kapcsolat vizsgálata. Elengedhetetlennek tartom, hogy a kutatói pályájuk elején járó szakemberek mintákat lássanak arról, miként ötvözhető a tudományos és aktivista tevékenység, hogy ezáltal kialakíthassák saját kutatói aktivista stílusukat, valamint laikusok számára is érthetőbbé tegyék munkáikat. Tanulmányomban azt vizsgálom, hogy a személyes márka miként kapcsolódhat a tudományos tevékenységekhez, milyen szerepe van a tudomány-népszerűsítésben. Az Instagramon vizsgált közösség tagjai, akik a szerző saját blogjának követői válaszoltak a kutatói aktivizmussal és természetvédelemhez kapcsolható tudománykommunikációra irányuló kérdésekre. Az anekdotikus bizonyítékként, mint módszer által felhasznált válaszok azt mutatják, hogy a közönség bár különböző indokokból érkeznek az adott platformra, érdeklődnek és értékelik a természetvédelemmel kapcsolatos tartalmak megjelenését, valamint inspirálódnak a természetvédelemmel kapcsolatos tevékenységek végzésére.

Jelen kutatás legfőbb célja a kutatói aktivizmus és a személyesmárka-építés összekapcsolásának vizsgálata mint tudományos disszeminációs jógyakorlat. Bár ez a tanulmány csak egy kis szeletét mutatja be a kutatói aktivizmus lehetőségeinek, az eredmények és tapasztalatok arra utalnak, hogy a tudományos kommunikáció és a személyesmárka-építés hatékony eszköz lehet a kutatások terjesztésére és a társadalmi változások elindítására.

Bevezetés

Évek óta csodálattal figyelem azokat a szakembereket, akik saját jellegzetes kommunikációs stílusuk és személyes márkájuk által képesek felkelteni laikusok érdeklődését a tudományterületük iránti. Többen gyakorlott szereplői a médiának, otthonosan mozognak a képernyő előtt és közösségi oldalain is aktív közönséggel rendelkeznek, miközben hitelesen beszélnek specia-

lizációjukról. Vannak, akik újságírói tapasztalatuknak köszönhetően váltak ismertté tudományterületükön, mint például Al Ghaoui Hesna Fulbright-ösztöndíjas kutató, aki háborús övezetektől tudósít a világ minden pontjáról a félelem és reziliencia területén.¹ Zacher Gábor médiaszereplésén keresztül vált ismert aktivistává a függőségek témájában, miközben szakmai berkekben is elismert főorvos és kutató.

¹ <https://hesna.hu/bemutakozas> (Letöltés dátuma: 2023. 12. 07.), <https://www.linkedin.com/in/hesna-al-ghaoui-4234596/> (Letöltés dátuma: 2023. 12. 07.).

Orvos-Tóth Noémi számos könyvével találkozhattak már a pszichológia iránt érdeklődő magyar olvasók; a transzgenerációs traumákra specializálódott klinikai szakpszichológus közérthetően és érdekesen kommunikál tudományterületéről.

A természetvédelem és a bolygóegészség témakörére szakosodott PhD-hallgatóként legfőbb motivációm az adja, hogy tenni szeretnék az ökológiai fenntarthatóság érdekében, azon belül is a természetvédelem gyakorlati alkalmazásáért. Évek óta azon dolgozom, hogy a kutatási területemen szerzett tudás megjelenjen a magánéletemben és a személyes márkámban is, és ezen keresztül minél több emberhez eljusson. Ebben a formában a tudományos eredmények disszeminációját és a kutatói aktivizmus gyakorlatát vizsgálom a saját példámon keresztül. Célom, hogy fiatal kutatótársaimat is arra ösztönözsem, hogy kapcsolhatják össze tudományos tevékenységeiket a saját életükben végzett aktivizmussal. Természetesen a saját példám nem tökéletes, nem az egyetlen út – de abban reménykedem, hogy inspirációként szolgálhat azoknak, akik a tudományos és magánéletüket két külön univerzumként fogják fel. A természetvédelem egyre komolyabb figyelmet nyer és egyre inkább kiemelt fontossággal bír mind az európai, mint a globális értékrend szerint.

A Deloitte 2023-as jelentése szerint az üzleti vezetők 84%-a egyetért azzal, hogy a globális gazdasági növekedés elérhető a klímavédelmi célok mellett is elérhető és 75% azt állítja, hogy szervezetei növelték fenntarthatósági beruházásaikat az elmúlt évben (Deloitte, 2023). A cikk írásakor, 2023 végén zajlik a COP28 konferencia az Egyesült Arab Emírségekben² és épp véget ért a Budapest Climate Summit³ a fővárosunkban. Évről évre nagyobb figyelmet kap a zöld átállás és fenntartható növekedés, amely nemcsak az átlagemberek mindennapi tevékenységeinek egyre fenntarthatóbbá tételét, de a szakmai és kutatói életutak fenntarthatóság felé való elmozdítását is megkívánja, a fenntarthatóság mindhárom pillére – ökológiai, társadalmi és gazdasági pillér – szempontjából, melyet az 1983-ban kiadott Brundtland jelentésben határoztak meg a fenntartható fejlődés

definíciójával együtt: olyan fejlődés, amely kielégíti a jelen szükségleteit, anélkül hogy veszélyeztetné a jövő generációk képességét saját szükségleteik kielégítésére⁴.

A saját tudománykommunikáció-fókuszú, a kutatási eredményeket disszeminációs szempontból vizsgáló példámot egy feltáró, félig strukturált módszerrel mutatom be, melyben saját tapasztalataimat írom le egy anekdotikus bizonyítékként szolgáló kérdéssor eredményeivel kiegészítve, melyet 2023 decemberében saját közösségimédia-platfomomon osztottam meg azzal a céllal, hogy informálódjak a kutatási tevékenységem és személyes márkám kapcsolatáról.

Kutatói aktivizmus

A kutatói aktivizmus vizsgálata nem új terület a szakirodalomban; Divinski és munkatársai már 1994-ben hangsúlyozták az akadémiai élet szereplőinek fontosságát a társadalmi változások elérésében. Arra is rámutattak, hogy ennek érdekében kiemelt jelentőségű feladat a tudományos és aktivista szerepek integrálása (Divinski et al., 1994). Sharkey és szerzőtársainak (2019) négy, társadalmi változást kiváltó esetet bemutató tanulmánya azt fogalmazta meg, hogy a változásokat feltáró kutatók maguk is aktivistává válnak azzal, hogy társadalmi és környezeti problémákra keresnek megoldást, ezzel a kutató "belsőleg" és "külsőleg" helyezkedik el a témával kapcsolatos aktivizmusban. Ez kifejezetten érdekes megközelítés számomra abból a szempontból, hogy személyes tapasztalataim során gyakran úgy tűnik, a kutatói tevékenységem és a természetvédelemet célzó én márkámhoz kapcsolható aktivizmus összeolvadni látszik. A szerzők továbbá kiemelik annak fontosságát, hogy a fiatal kutatók még karrierjük elején sajátítsák el a kutatói-aktivista gyakorlatokat (Sharkey et al., 2019). Ezt a gondolatot, ha nem is tudatosan, de úgy vélem, teljes eddig kutatói életpályámban alkalmaztam.

Azonban a kutatói és az aktivista szerepek nem feltétlenül egyazon emberben jelennek meg, például egy-egy híresség kutatói tevékenység nélkül is gyakran válik befolyásos aktivistává, ilyen lehet például Leonardo DiCaprio, Greta Thunberg és Litkai Gergely. Így érdemes

² <https://www.cop28.com/> (Letöltés dátuma: 2023. 12. 07.)

³ <https://budapestclimatesummit.com/> (Letöltés dátuma: 2023. 12. 07.)

⁴ World Commission on Environment and Development (1987). Our Common Future: Report of the World Commission on Environment & Development. Oxford: Oxford University Press.

foglalkozni azzal, hogy milyen a kapcsolat az akadémiai keretrendszerben kutatók és az adott terület gyakorló szakemberei között. Egy 2022-es kutatásban például kifejezetten a fenntarthatósággal kapcsolatban azt vizsgálták, hogy hogyan változnak a kutatók és más szakemberek szerepei egy projekt során, hogyan lehet egyáltalán tanulmányozni az alkalmazotti aktivizmust a kutatókkal való közös munka alatt, valamint hogy hogyan segíthetnek ebben a humán erőforrással foglalkozó szakemberek – tulajdonképpen hogy milyen szerepe van az emberi tényezőnek. Az eredményeik alapján az elmélet és a gyakorlat kapcsolatát úgy lehet elképzelni, mint egy kétirányú együttműködést a terepmunkával foglalkozó szakember és a fenntarthatósági vezető között, amire a legnagyobb hatással maga a társas viszonyok kapcsolata és a szervezeti kultúra van (Ramirez & Islam, 2022). Ennek alapján kezdtem el vizsgálni, hogy a saját példamban milyen kölcsönhatásai vannak a kutatói tevékenységeknek, a természetvédelmi aktivizmusnak és az ezekkel kapcsolatban álló embereknek: a közönségnek, akik erre a kutatói aktivizmusra évek óta óriási hatással vannak nem csak a figyelmükkel, de értékes és építő hozzászólásaikkal, kérdéseikkel és pusztá jelenlétükkel.

Tudományos énmárkaépítés és az Instagram-követők visszajelzései

A kutatói életpályám megkezdése előtt kezdtem tartalmat készíteni szöveges, képes és videós formában különböző közösségimédia-plattformokon. A tematikákat elsősorban hobbiszintű érdeklődéseim határozták meg: kezdetben utazással, majd végén táplálkozással, túrázással, végül természetvédelemmel kapcsolatos tartalmakat osztottam meg. A tudományterületemmel, a bolygóegészségre és fenntarthatóságra irányuló kommunikáció a doktori program elkezdésével került előtérbe és adott keretet az addigi tartalomkészítő tevékenységemnek.

Vajon mennyiben minősül tudománykommunikációnak az, ha valaki a tartalomkészítésre felfűzött személyes márkája alatt disszeminálja a kutatása kapcsán elsajátított tudást? Számíthat-e ez edukációnak, elér-e így a tudomány egy szélesebb közönséget, vagy a nem tudományos jellegű témák zavarják a figyelmet, esetleg

komolytalanná, hiteltelenné teszik magát a kutatót is? A tudománykommunikáció témaköre már a doktori felvételi napján is felmerült, amikor megkérdezte a felvételi bizottság, hogy hogyan szeretném eljuttatni a megszerzett tudást a nagyközönségnek. Ebben látom a tudománykommunikáció definícióját is: a tudományos eredmények közérthető és szórakoztató kommunikációja a laikusok számára, melynek segítségével pozitív társadalmi változásokat idézhetünk elő. Jó gyakorlatoknak számíthatnak az egyetemi órák, de a személyes beszélgetések és az újmédia plattformok is. A tudománykommunikáció Burns O'Connor és Stocklmayer (2003) értelmezésében azt jelenti, hogy megfelelő készségekkel, médiumokkal, tevékenységekkel és párbeszéddel olyan személyes válaszokat keltünk a tudomány iránt, mint a Tudatosság (Awareness), Élmény (Enjoyment), Érdeklődés (Interest), Véleményalkotás (Opinion-forming) és Megértés (Understanding).

A személyes plattformomon, azon belül is az Instagram-fiókomon tettem fel a történetek funkció segítségével a témával kapcsolatban kérdéseket a követőimnek: akik 75,1%-ban Magyarországon tartózkodnak néhány egyéb országgal kiegészítve, például Egyesült Államok 2,1%, Németország 1,9% Egyesült Királyság 1,7% és Románia 1,6%. Jelentős részük, 50,5% 25-34 év közötti, 23,5%-uk pedig 35-44 év közötti, 65,9%-ban nők és 23%-ban férfiak. 9 feleletválasztós kérdés volt, amelyből 3 kérdésnél opcionálisan példát is lehetett írni egy kérdéscsodó segítségével, amennyiben plusz megjegyzést kívántak hozzáfűzni.

Az Instagram-történetek jellegéből adódóan 24 órán keresztül voltak elérhetőek a kérdések. A felmérés idején 8051 követővel rendelkeztem, a kérdésekre 253 és 329 közötti kitöltés érkezett.⁵ A feleletválasztós kérdéseknél mindig négy opciót tudtam megadni, hiszen az Instagram-történetek plattformja ennyi választási lehetőséget kínál – ez részben akadályozta a felmérést. Három fő ok miatt választottam mégis az Instagramot: korábbi tapasztalatok alapján a kitöltések aránya magasabb, mintha egy külön felületre kellene ellátogatniuk a kitöltőknek; azt a plattformot használtam, amely a személyes márkám szempontjából egyébként is

⁵ Minél előrébb kerül besorolásra egy történet, általában annál magasabb a válaszadási arány.

releváns; illetve az eredményeket anekdotikus bizonyítékként kezelem, nem pedig strukturált kvantitatív kutatás által generált adatnak. Természetesen a résztvevőket az első kérdés előtt tájékoztattam a kutatás céljáról, biztosítottam őket az eredményeik anonimitásáról, illetve a tanulmány megjelenése után ugyanazon a platformon a kész tanulmány elérhetőségét is megosztom, amelyről tájékoztatom a válaszadókat és általában a közösséget, amely nyomon követi a munkámat. Az eredményeket (csupán arányok szerint, név nélkül) a kérdést megválaszolók automatikusan láthatták.

A válaszok alapján a kitöltők 58%-a elsősorban túrázással, 35% pedig utazással kapcsolatos témákat kedvel leginkább, míg a természetvédelem 5%, a vegán táplálkozás pedig 2% számára volt a legnépszerűbb. 19% szerint „gyakran” jelennek meg természetvédelmi témák az oldalamon, 42% szerint „rendszeresen”, 38% szerint „időről időre” és mindössze 1% szerint „soha”.

Bár nem a legnépszerűbb témák közé tartozott a természetvédelem, hiszen a túrázással és utazással kapcsolatos témák jelentősebb népszerűségnek örvendenek, a kitöltők 41%-a „nagyon fontosnak”, 54%-a „fontosnak” tartja, míg 4%-a „kevésbé fontosnak”, 1% pedig „nem tartja fontosnak” a természetvédelmet. Arra a kérdésre, hogy fontosnak tartják-e, hogy egy természetvédelemmel kapcsolatos témákat megosztó személy a szakmai életében is elsősorban természetvédelemmel foglalkozzon, a legtöbb válaszadó (42%) a „nem annyira fontos” választ jelölte, 39%-nak „fontos”, 13%-nak „nagyon fontos” volt, míg 6%-nak „nem volt fontos” a szakmai háttér. A válaszadók 19%-a követ több természetvédelemmel foglalkozó kutatót, 10% egyet, 29% nem követ ilyen kutatót – azonban érdekes válasz volt, hogy 42% nem követ természetvédelemmel kapcsolatos kutatót, de szívesen megismerne ilyeneket.

Arra a kérdésre, hogy én kutatási területen dolgozom-e, 41% a „biztosan igen”, 44% a „talán inkább igen” választ adta, míg 12% a „talán inkább nem” és 3% a „biztosan nem” opciót jelölte, tehát a kitöltők többsége tisztában van azzal, hogy kutatási területen dolgozom. A kérdésre, hogy mennyire tartják hitelesnek, ha természetvédelemmel kapcsolatban osztok meg tartalmat, 61% „nagyon”, 38% inkább „igen”, 1% „inkább nem” és 1% „nem” válasz érkezett.



43% válaszolta azt, hogy már többször végzett természetvédelemmel kapcsolatos tevékenységet az oldalam által inspirálva, 20% válaszolta azt, hogy egyszer, 23% azt hogy még nem, de jó lenne, és 14% azt, hogy nem.

A természetvédelemmel kapcsolatos tevékenységet maguk definiálhatták, de itt plusz lehetőségként adhattak meg példákat: pl. banánhéj eldobásának kerülése a természetben, csomagolásmentes boltokban vásárlás, a túrázással kapcsolatos eszközök csomagolása, fair trade cégek és kezdeményezések, szemétszedés, vonatkozás, túrázás, összecsukható kávé bögre érkeztek példának – melyek nagyrészt túrázással és utazással kapcsolatos természetvédelmi tevékenységek. Végül arra kérdeztem rá, hogy melyik a legerősebb indok a négy

felsorolt opció közül, amiért valaki követi a platformjaimat: 17% válaszolta, hogy személyesen ismer, 48%-ot érdeklík a nálam előforduló témák, 31% a személyiségem és kommunikációs stílusom miatt követ, és csupán 4% választotta a hitelességet és szakmai hátteret.

Záró gondolatok

Bár egy anekdotikus bizonyítékként funkcionáló, 24 órán keresztül elérhető Instagram-alapú kérdéssor nem enged messzemenő következtetéseket levonni, az évek alatt összegyűjtött tapasztalataimnak a személyes-márka-építés, tudománykommunikáció és az ökológiai fenntarthatóság, azon belül is a természetvédelemmel kapcsolatos aktivizmus viszonyában tükröt mutattak a válaszok. Az eredményeket a saját tapasztalataimmal kiegészítve úgy tudom kontextusba helyezni, hogy az olyan népszerű témák, mint a túrázás és utazás, mely utóbbit gyakran a fenntartható utazás fókuszja határoz meg, teret engedhet olyan tudománykommunikációs témáknak, mint a természetvédelem és az azzal kapcsolatos akadémiai kutatások, tudományos tevékenységek. A természetvédelmi aktivizmus a személyes márka alatt hatással van a tudományos tevékenységre, a motivációra, a gyakorlati hasznosulásra; a márkához tartozó közösség pedig szintén befolyásolja a tudományos irányvonalat

– legalábbis az én személyes példában mindenképp: inspirál és elgondolkodtat, hogy hogyan működik gyakorlatban a fenntarthatósági kommunikáció és mi az, ami igazán érdekes és fontos témának minősül a való életben. Mindemellett, ha észreveszem az ezzel kapcsolatos érdeklődést, szívesen osztok meg tudományos eredményeket a közösségi média platformomon, ezzel is tovább generálva a természetvédelemmel kapcsolatos érdeklődést. Tapasztalatom szerint a természet- és világjárásra nyitott közösség lehet, hogy elsősorban ilyen jellegű témákért érkezett a platformokra, azonban ezek által egy lépést nyújtózkodva eljuttathatjuk hozzájuk a továbbra is természethez kapcsolódó, mélyebb természetvédelmi témákat, melyeket akadémiai kutatásokkal támaszthatunk alá. Esetemben ezt a lépést nem nehéz megtenni, hiszen a túrázás mint legnépszerűbb tematika nem áll oly messze a természetvédelemtől, így a hobbi-szintű és a tudományos témák viszonylag egyszerűen kapcsolódhatnak. A fontos dolog azonban az, hogy ha ezt a lépést meg tudjuk tenni kutatóként, és a megfelelő tematikákat ötvözzük, kutatói tevékenységünket megfelelően kommunikálva ezáltal magunk is aktivistává válhatunk; a személyes márkánkon keresztül kutatói aktivizmust gyakorolva, a pozitív társadalmi változások katalizátorává válhatunk.



Irodalomjegyzék

Budapest Climate Summit honlapja. Letöltés dátuma: 2023. 12. 07., forrás: <https://budapestclimatesummit.com/>.

Burns, T. W., O'Connor, D. J., & Stocklmayer, S. M. (2003). Science Communication: A Contemporary Definition. In Public Understanding of Science (Vol. 12, Issue 2, pp. 183–202). SAGE Publications.

COP28 honlapja. Letöltés dátuma: 2023. 12. 07., forrás: <https://www.cop28.com/>.

Deloitte 2023 CxO Sustainability Report. Letöltés dátuma: 2023. 12. 30., forrás: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/climate/content/deloitte-cxo-sustainability-report.html>

Divinski, R., Hubbard, A., Kendrick, J. R., Jr. & Noll, J. (1994). Social Change as Applied Social Science. *Peace & Change*, 19(1), 3–24.

Hesna, Al Ghaoui LinkedIn-profilja. Letöltés dátuma: 2023. 12. 07., forrás: <https://www.linkedin.com/in/hesna-al-ghaoui-4234596/>.

Hesna.hu, Bemutakozás. Letöltés dátuma: 2023. 12. 07., forrás: <https://hesna.hu/bemutakozas>.

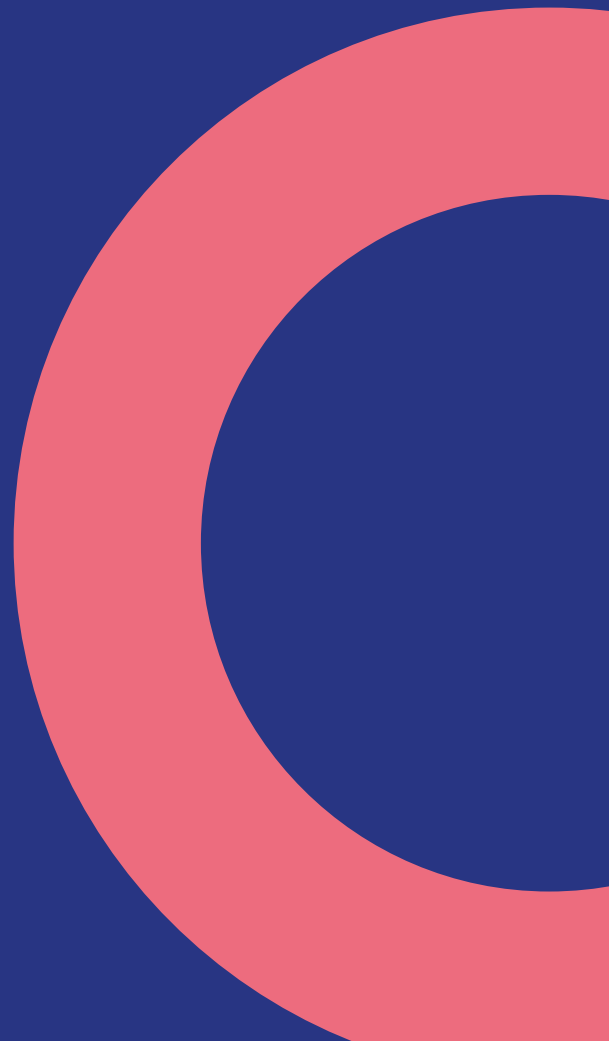
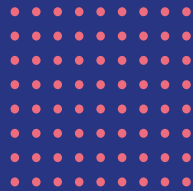
Karizs G. & Zacher G. (2011). A Zacher: Mindennapi mérgeink. Budapest: Studium Plusz Könyvkiadó.

orvosthnoemi.hu, Rólam. Letöltés dátuma: 2023. 12. 07., forrás: <https://orvosthnoemi.hu/rolam/>.

Ramirez, M. F. & Islam, G. (2022. 10. 31.). „Important for You to be There”: Employee Activism and the Dialectics of Researcher–Practitioner Collaborations. *Human Resource Management Journal*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12474>.

Sharkey, M., Lopez Franco, M., Mottee, L. K. & Scaffidi, F. (2019). Activist Researchers: Four Cases of Affecting Change. *plNext – Next Generation Planning*, 8, 10–20.

World Commission on Environment and Development (1987). *Our Common Future: Report of the World Commission on Environment & Development*. Oxford: Oxford University Press.



Az YZ Folyóirat kiadását az Erasmus+ támogatta a PRIME projekt keretében.

A projekt címe és azonosítója:

„Promoting and Improving Existing Methods of Youth Participation”

2022-1-HU01-KA220-YOU-000089532

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PRIME
DIÁKÉRDEKKÉPVISELET
NEM KÖZÉPISKOLÁS FOKON.



KIK VAGYUNK?

Hazánk ifjúságának szócsöve vagyunk nem csak itthon, de Európában is. Számos érdek-képviselési fórum és tanács

tagjaként képviseljük a fiatalok érdekeit az adott szervezet asztalánál ülve, így többek között jelen vagyunk a Nemzeti Tehetségügyi Koordinációs Fórumban és a Nemzeti Fenn tartható Fejlődési Tanácsban is.

Ifjúsági szervezetként kiemelt stratégiai partnerségi kap csolatot ápolunk a Kulturális és Innovációs Minisztéri ummal, a Területfejlesztési Minisztériummal és a Tempus Közalapítvánnyal biztosítva ezáltal a szilárd és hatékony érdek-képviselést.

MIÉRT VAGYUNK?

- **hogyan edukáljunk!**
Tréningek segítségével a fiatalok problémamegoldó és kommunikációs készségeit, az érvelési technikáikat. Növeljük közéleti aktivitásukat.
- **hogyan támogassunk!**
A fiatalokat mentorprogramok és vezetői készségeket fejlesztő programok által. Tagszervezeteinket a szolgáltatási portfóliónk segítségével közel 15 területen.
- **hogyan képviseljük!**
A mindennapi problémákat, az azokra adott megoldási javaslatokat, az ifjúság és a velük foglalkozó civil szervezetek érveit és érdekeit a dön téshezők előtt.
- **hogyan összehozzunk!**
Rendezvényeink, önkéntes- és mentorprogramjaink által közösségeket kovácsolunk össze.
- **hogyan ösztönözzünk!**
Ösztönözzük az ifjúság és a civil szektor vállalkozási kedvét, támogassuk az innovatív ötleteiket.

PROJEKTJEINK



ÉPÍTSD FEL!

A települési szinten működő diák- és ifjú sági önkormányzatok számára találkozási pontot generál, képzéseket és szerve zetfejlesztést biztosít, pályázati lehetőségeket és szakmai támogatást nyújt.



KÖZÉLETI MENTORPROGRAM

A tehetséges fiatalok közéleti aktivitását fokozza, a társadalmi felelősségvállalást erősíti a felnövekvő generációk körében.



LÉPJ FEL!

Célja, hogy egy hazai torné alkalmával országos szinten felmérje és összegezze a fiatalok problémáit, majd azokra meg oldási javaslatokat dolgozzon ki.



SZÓLJ BELE!

Az Ifjúsági Párbeszéd projekt megvaló sí tása. A hazai fiatalok becsatornázása EU-s szinten az őket érintő ügyek és kérdések kapcsán.



PRIME

DIÁKÉRDEKKÉPVISELET
NEM KÖZÉPISKOLÁS FOKON.

• **PRIME:** A „Promoting and Improving Existing Methods of Youth Participation” (röviden: PRIME) projekt célkitűzése az iskolai keretek közötti és önkormányzati ifjúsági részvételi formák értékalapú fejlesztése a Kárpát-medencében (Magyarország, Szlovákia, Románia), a mai fiatalokkal foglalkozó szakemberek (pedagógusok, ifjúsági referensek) leginkább indokolt problémáira reagálva.



DIYO

• **DIYO:** A „Promoting dialogue between European youth organisations for inclusive democratic participation in Europe” (röviden: DIYO) projekt célkitűzése, hogy a fiatalok aktív demokratikus állampolgárságra nevelését a tradicionális értékek integrálásával újragondoljuk, hogy az (ismételten) felkerüljön az értékalapú ifjúsági munka napirendjére. Ezzel támogatva az ifjúsági szervezetek és képzők / ifjúságsegítők munkáját, Európa-szerte egyre több gyermek és fiatal számára (18-29 évesek) életképes választási lehetőséget adva az érdemi, tradicionális értékek mentén szerveződő szerepvállalásra az európai közéletben.



KÖZÖSSÉGKÉPZŐ

• **Közösségképző:** Az ifjúsági szektor utánpótlásképzését biztosítja, a 35 év alatti szakemberek és önkéntesek vezetőképzése.



SZABADEGYETEM

• **Szabadegyetem:** Célja a fiatalok megszólítása, edukálása egy több napos, szórakoztató nyári program keretei között.



Y.Z. SZAKMAI FOLYÓIRAT

• **Y.Z. szakmai folyóirat:** A folyóirat célja, hogy közérthető módon rendszeresen biztosítson szakmai tartalmakat érdekes és fontos témákban.



DIGITÁLIS VALÓSÁGOK

• **Ifjúság szakmai konferenciák:** Igyekszünk minden évben az ifjúság szakmához kapcsolódóan olyan konferenciákat rendezni az érdeklődők számára, melyek aktuálisan kapcsolódnak az ifjúságot érintő problémákhoz, valamint lehetőséget biztosítanak a fiataloknak a fejlődésben és a jó gyakorlatok elsajátításában. Ilyen konferenciánk például a Digitális Valóságok, a Roma Ifjúsági Konferencia, valamint az Ifjúsági Munka Konferencia.

SZÁMADATOK

106

tagszervezet

7

fős elnökség

közel
100 EZER

megszólított fiatal

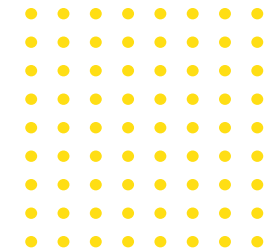
több, mint
15

projekt évente

5

munkacsoport

A jövő(de)t
képviseljük!



PRIME
DIÁKÉRDEKKÉPVISELET
NEM KÖZÉPISKOLÁS FOKON.



SZÓLJ BELE!
IFJÚSÁGI PÁRBESZÉD



LÉPJ FEL!
KÖZÖSSÉGI FÓRUM



**NIT KÖZÉLETI
MENTORPROGRAM**



ÉPÍTSD FEL!
DIÁKSZERVEZET-FEJLESZTÉS



**NIT
SZABADEGYETEM**



**NIT
KÖZÖSSÉGKÉPZŐ**



DIGITÁLIS VALÓSÁGOK
ISMERD A JÖVŐD!



TALK WITH NIT
KÖZÉLETRŐL KÁVÉ KÖZBEN

Y.Z.

A NIT IFJÚSÁGSZAKMAI
FOLYÓIRATA

ifjusagitanacs.hu
facebook.com/HungarianNYC
instagram.com/ifjusagitanacs/
youtube.com/@nemzetiifjusagitanacs2142



**NEMZETI
IFJÚSÁGI
TANÁCS**