

TUDÁS

II MENEDEZSMIENT

A Pécsi Tudományegyetem
Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar periodikája

XVIII. évfolyam 2. szám

2017. október

TANULMÁNY

SZÉCSI GÁBOR	
Közéleti narratívák az információ korában	3
SZABÓ SZILVIA	
Coaching a közszolgálatban	12
SZILÁGYI BÉLA	
Az élethosszig tartó tanulás és az oklevélért vállalt garancia	18
CSEGE GYULA	
Az információáramlás és akadályai hazánkban a rendvédelmi szerek között	23
ZÁDORI IVÁN — NEMESKÉRI ZSOLT — NÉMETHY SÁNDOR	
Változó kultúrtájmenedzsment-kihívások a Cumberland-szigeten	35

KUTATÁS

ADÉL VEHRER — IZABELLA BELÉNYESI — TAMARA REDDIN	
Discrimination in the Labour Market	46
SEBŐK MARIANNA	
Munkaerőhiány és a munkaerő-mobilitás empirikus kutatása	55

OKTATÁS

KOLTAI ZOLTÁN	
Belső nyelvi képzés a Pécsi Tudományegyetemen	65
HORVÁTH CSABA	
A vasúti oktatás első intézményesült állomása: A „vasuti tanfolyam”	71

MŰVÉSZET–ESZTÉTIKA

ORBÁN ANNA	
Dívék József és a budapesti Iparművészeti Iskola	81

PORTRÉ

K. FARKAS CLAUDIA	
„Villa Montesca egy különleges, szent helye a montessorianusoknak”	91

KÖNYV–KÖNYVTÁR

KRISZTIÁN BÉLA	
Könyvszemle	96
Új beszerzések	98
Abstract	100
Szerzőink	102



Szerkesztő bizottság: elnök: Krisztián Béla, PTE FEEK címzetes egyetemi tanár; felelős szerkesztő: Bodó László. Tagok: Agárdi Péter professzor emeritus, Kleisz Teréz egyetemi docens, Koller Inez egyetemi adjunktus, Koltai Zsuzsa egyetemi adjunktus, Mészárosné Szentirányi Zita szakoktató, Oroszi Sándor professzor emeritus, Vámosi Tamás egyetemi docens, Zádori Iván egyetemi adjunktus

Kiadja a PTE KPVK
Felelős kiadó: a kar dékánja

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

Korábbi számaink elérhetők: <http://kpvk.pte.hu/content/tudasmenedzsment>

ISSN 1586-0698

SZÉCSI GÁBOR

Közéleti narratívák az információ korában

A történetalkotás és –megértés, a történetekben való gondolkodás alapvető emberi képességünk. Történetekben dolgozzuk fel az önmagunkról és a világról szerzett információinkat, és történetekbe szerkesztetten osztjuk meg ezeket másokkal. Fogalmaink történetekbe ágyazottan rendeződnek el és válnak tudásunk alapegységeivé. Narratívákba szervezzük a legelemibb cselekvési tapasztalatainkat éppúgy, mint a legösszetettebb gondolati konstrukcióinkat. A történetekben való gondolkodás képessége összekapcsol bennünket közösségünk más tagjaival, és lehetővé teszi, hogy a közösség többi tagjának nézőpontját a saját nézőpontunk tükrében értelmezzük. Történetek strukturálják számunkra a múltat és a jövőt; narratívák segítségével kapcsoljuk össze múltbeli tapasztalatainkat a jövőre vonatkozó terveinkkel, elvárásainkkal, és történetekben rendeződnek el a helyes és helytelen cselekedetekkel, lényeges és lényegtelen dolgokkal kapcsolatos képzeleteink is. Narratívák segítségével válunk értelmezhetővé mások számára és tudjuk értelmezni mások viselkedését, reakcióit. Történetek szolgálnak a cselekvések morális értékelésének keretéül is. Mint a kiváló nyelvész, George Lakoff sugallja *The Political Mind* című könyvében, történetek teszik világossá számunkra, hogy hogyan kellene, vagy nem kellene élnünk az életünket.¹

Gondolkodásunk történetorientáltsága határozza meg a médiakommunikáció gyakorlatát is. A befogadók történeteket várnak és kapnak a médiától. Olyan történeteket, amelyek könnyen megjegyezhető és továbbadható ismeretté szervezik a megszerzett információkat, és amelyek jól használható értelmezési támpontokat kínálnak az egyre komplexebbé váló társadalmi, kulturális folyamatok megértéséhez. Ezek a narratívák azonban egy tágabb történeti keretben jelennek meg a médiakommunikáció gyakorlatában. A média által kommunikált valamennyi történet olyan keretnarratíva része, amelyet a média önmagáról, saját értékrendjéről, a működését meghatározó morális, kulturális, politikai stb. irányelvekről „mesél” folyamatosan a célcsoportoknak. A befogadók e keretnarratívák alapján választják ki az értékrendjükhez leginkább közelálló és ezért hitelesnek tekintett médiumot az egyre növekvő kínálatból. A média által közvetített hírek és álhírek ezeknek a keretnarratíváknak az elemeiként jutnak el a célcsoportokhoz, és erősítik meg bennük a média értékrendje iránti elkötelezettséget. A hírek és álhírek tehát nem csupán igaz vagy hamis információk összességét jelentik, hanem olyan elemi narratívák, amelyek a média önmagáról szóló kerettörténetét is közvetítik könnyen felismerhető és feldolgozható formában.

A hírek által megjelenített információk önmagukban nem rögzülnek tudatunkban, nem gyakorolnak hatást véleményünkre, érzelmeinkre, attitűdjeinkre. Szükség van olyan történetekre, amelyek megerősítik értékrendünket, véleményünket és a miénkhez hasonló értékrendet, véleményet osztó emberek közösségéhez való tartozásunkat. A napi hírfogyasztás

¹ George Lakoff: *The Political Mind: A Cognitive Scientist's Guide to Your Brain and Its Politics*. New York, Penguin, 2008.

így egyfajta rituálévá válik, aminek lényege, hogy nap mint nap megerősítjük az értékrendünkhez leginkább közelálló, és ezért a napi kommunikációban partnernek tekintett médiával kialakított együttműködésünket. Ennek a rituálénak az alapja, hogy újra és újra meg kívánjuk erősíteni az adott médiát használók közösségéhez való tartozásunkat.

A hírek által közvetített explicit és implicit narratívák ezt a közös értékrend elfogadásából fakadó közösségi tudatot hivatottak megszilárdítani. Az információk befogadását segítő, explicit narratívák közvetlenül jelenítik meg a véleményeket és az alapjukként szolgáló értékrendet. Az implicit, vagy keretnarratívák pedig azt érzékeltetik, hogy a média mit tesz ennek az értékrendnek az érvényesüléséért. Erre a napi rituáléra, a narratívák közlésének folyamatosságára szüksége van a közönségnek, hiszen ezek az énképét is megszilárdító történetek fontos értelmezési támpontokat kínálnak számukra a felgyorsuló híráramlásban. Ezek hiányában zavartrá, bizonytalanná válik, és megállíthatatlanul sodródik a fragmentálódás, elmagányosodás irányába. A média pedig emiatt, és a médiapiacon tapasztalható növekvő versenyt észlelve folyamatos történetmesélésre kényszerül, amihez a hírek, illetve azok hiányában az álhírek jelentik számára a legkézenfekvőbb eszközöket.

Tanulmányomban abból a feltevésből indulok ki, hogy az álhírek befogadása iránti fogékonyság nem csupán abból fakad, hogy az új médiát használó embernek nincs ideje a hírek igazságtartalmát ellenőrizni. Az alapvető ok, hogy szüksége van azokra az álhírek által megjelenített történetekre, amelyek segítségével meg tudja erősíteni a témával kapcsolatos saját narratíváját, véleményét, felfogását. Ez a narratíva ugyanis olyan fogódzó, amely nélkül a felgyorsuló híráramlásban képtelen lenne a hatalmas mennyiségű információ feldolgozásával megbirkózni. A médiától olyan történeteket várunk, amelyek segítségével a világ érthetőbbé válik számunkra, el tudunk igazodni az adatok és információk labirintusában, és amelyek segítenek identitástudatunk megerősítésében is a lassan követhetlenné váló kulturális és társadalmi változások közepette. Az ilyen történetek közvetítésének pedig az érdekes, érzelmeinkre is ható hírek, illetve azok hiányában, az álhírek a leghatékonyabb eszközei.

Az új média korában felgyorsuló információáramlás tehát két irányból erősíti meg az álhírek iránti fogékonyságunkat. Egyrészt az új médiafogyasztási szokások, és az azok eredményeként megváltozó gondolkodásmód következtében a befogadók egyre kevésbé hajlanak a hírek valóságtartalmának ellenőrzésére, a háttér információk megismerésére. Másrészt az információk számának növekedésével és a napi híráramlás felgyorsulásával elsődleges szemponttá válik az, hogy az általunk választott médianak a hír témájával kapcsolatos története megerősítse a befogadó narratíváját. A megerősítendő történet ebben a folyamatban egyre fontosabb tényezővé válik, és az ehhez a történethez való ragaszkodás gyakran felülírja a hírek valóságtartalmával kapcsolatos elvárásokat és kételyeket.

Tanulmányomban e jelenség okaira kívánok rávilágítani. Ennek keretében választ keresek arra a kérdésre, hogy milyen kapcsolat mutatható ki a hírek, álhírek és a média által fontosnak tartott történetek között; vizsgálni kívánom továbbá azt is, hogy miért vezet az új média használata az álhírek eddig nem tapasztalt expanziójához, és milyen eszközök alkalmazásával tudja egy PR-szakember kivédeni ennek az expanzióknak a hatásait.

1. Hírek és történetek

Gondolkodásunk történetorientált. Szükségünk van a történetekben elraktározott eseménystruktúrákra az életünket meghatározó folyamatok értelmezésekor, legyenek azok a leghétköznapi cselekvési szituációk, vagy éppen komplex társadalmi, kulturális, politikai jelenségek. Miként arra Lakoff és Srinivasan felhívja a figyelmet, a narratívákban rejlő

esemény struktúráknak több dimenziója is létezik.² Szerepük lehet az erkölcsi rendszerek és életvezetési szabályok közvetítésében. A közösségi metanarratívákat hordozó történetek, mesék azon túl, hogy segítségünkre lehetnek a világ megértésében; útmutatót kínálnak az erkölcsi és gyakorlati problémák megoldásához is. Emellett narratívák szolgálnak azoknak a népi teóriáknak is az alapjául, amelyek a dolgok működésére, az emberek tulajdonosságára, oksági folyamatokra, cselekvéseket meghatározó tervekre, célokra stb. világítanak rá. A narratívák által kínált cselekményszervező struktúrák révén következtetünk továbbá az egyes szituációk olyan elemeire is, mint például a cselekvésbeli szerepek, a háttér, a komplikáció, a fő esemény, végkifejlet, következmény. És narratívákhoz fordulunk akkor is, ha meg akarjuk érteni az adott szituációban mások cselekvési motívumait és az azokat tápláló életelveket. Az életünk egymást átfedő és követő narratívák sorozata, amiket a szerepeiket játszó emberek valósítanak meg, véli a szociológus Erving Goffman.³ Minden társadalmi intézmény és gyakorlati forma, sugallja Goffman, olyan, mint egy dráma színészekkel, dialógusokkal és viszonylag jól definiált cselekvésekkel. Az egyes társadalmi szituációkhoz való alkalmazkodás nem más, mint a releváns társadalmi szerepek és az ahhoz kapcsolódó viselkedési, cselekvési formák elfogadása. A narratívák ebben a megközelítésben olyan sztereotíp szituációkat történetek formájában megjelenítő adatstruktúrák, amelyek keretként szolgálnak a cselekvési helyzetek értelmezéséhez, és a helyzetekhez leginkább illő szerepek és viselkedési formák kiválasztásához.

A narratíváknak tehát kiemelt szerep jut a mindennapi jelentésalkotás és kommunikáció folyamatában is. A nyelvi jelentések fogalmi kereteit narratív struktúrák elemeiként összekapcsolódó fogalmak, kategóriák hálózata jelöli ki. A legelemibb cselekvések végrehajtásakor is tapasztalt eseménystruktúra (kezdet /probléma észlelése/ - középpont /cselekvés végrehajtása/ - befejezés /a következmény észlelése/) a fogalmak, kategóriák elrendezését meghatározó sémaként határozza meg a jelentéseket. A történetek iránti fogékonyság így az emberi megismerés és kommunikáció alapvető sajátosságának tekinthető. Történetek strukturálják a világról alkotott tudásunk reprezentációját és ezáltal a jelentéseket meghatározó fogalmi kereteket. Erre a megállapításra jut több, a kérdéskört a fogalmi keretek problematikájának irányából vizsgáló szerző is. A kognitív tudomány kiemelkedő alakja, Marvin Minsky (1975) szerint például a keret az egyes kommunikációs helyzetekben sztereotíp cselekvési szituációkat megjelenítő adatstruktúra.⁴ Olyan kérdések összessége, amelyek egy feltételezett szituációban felvetődhetnek. A fogalmi keretek ebben a megközelítésben az adott helyzetek, állapotok kitöltendő helyeinek szervezett mátrixaiként működnek. Legfelsőbb szintjük rögzített, és minden szituációban igaznak tekintett összefüggéseket jelenítenek meg. Az alacsonyabb szinteken számos olyan „rész” található, amelyet specifikus adatoknak, példának kell kitöltenie az adott cselekvési helyzetben. Ezek a keretek egy keretrendszer elemeiként kapcsolódnak egymáshoz, és válnak a jelentésalkotás és kommunikáció kognitív hátterének részévé.

Bármilyen megközelítésben is vizsgáljuk a történetek iránti fogékonyságunkat, tény, hogy szükségünk van olyan történetekre, amelyek egyaránt segítségünkre lehetnek a világ és önmagunk megismerésében és a kommunikációs partner intencióinak, vélekedéseinek megértésében. A narratíváknak ez a kettős funkciója jellemzi a tömegmédiá történeteit is. A tömegmédiá narratívái egyrészt az általa teremtett és bemutatott valóság megértését és

² George Lakoff – Srinu Narayanan: Toward a Computational Model of Narrative. In *Computational Models of Narrative: Papers from the AAAI Fall Symposium*, 2010, pp. 21-28.

³ Erving Goffman: *Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience*. New York, Harper and Row, 1974.

⁴ Marvin Minsky: A Framework for Representing Knowledge. In Patrick Winston (szerk.) *The Psychology of Computer Vision*. New York, McGraw-Hill, 1975.

elfogadását segítik elő, másrészt folyamatosan közvetítik a média alapvető funkcióját, értékrendjét implicit módon megjelenítő keretnarratívákat is. A célközönség a média keretnarratívái jegyében értelmezi és fogadja be, vagy éppen utasítja el az átadott információkat. Mindez annak függvénye, hogy a befogadói csoportok mennyire tudnak azonosulni a média keretnarratíváit meghatározó csoportok értékrendjével. A média által közvetített információk tartalma, elrendezése, mennyisége ugyanis függ a média működését befolyásoló társadalmi, gazdasági, politikai csoportok által preferált értékektől. Erre világít rá a „framingelmélet” néven ismertté vált médiatudományi modell is, amely a média hatásmechanizmusait taglalva kiemelt jelentőséget tulajdonít a tulajdonosi kör, a hírekben gyakran idézett források és más befolyásos körök médiatartalmakra gyakorolt hatásának.⁵ Eszerint a média az információkat, így a híreket is, olyan értelmezési keretben (*frame*) mutatja be, amelyet a média működését befolyásoló körök értékrendje határoz meg. A társadalmi, kulturális, politikai események bemutatásakor a hírek felkínálnak bizonyos értelmezéseket, és előnyben részesítik őket más értelmezésekkel szemben, azaz egy „preferált” olvasatot sugallnak. Más szóval, olyan keretnarratívákat jelenítenek meg folyamatosan a célcsoportok számára, amelyek megerősítik a médiakínálatból mind tudatosabban választó befogadók kötődését az adott médiához, illetve az annak működését meghatározó értékrendhez.

A hírek ezeknek a keretnarratíváknak az elemeiként jelenítik meg az azokat közlétező médiumok értékrendjét. A hírekben szereplő információk elrendezése, illetve a velük kapcsolatos narratívák összeállítása a média keretnarratívái által megjelenített értékek jegyében történik. A hírek mint narratív struktúrák tehát maguk is részei egy komplex narratívának, a média önmagáról mesélt történetének, és így egy időben két narratívát jelenítenek meg. A két narratíva együttesen világítja meg a hír közlésének háttérben rejlő kommunikációs szándékot. A hírt e megértett szándék jegyében fogadják be a célcsoportok. Azaz megértik, mit akart elérni, közölni velük a kommunikátor. Ennek a szándéknak a felismerése a feltétele annak, hogy a szelektív befogadás folyamatában elfogadják, vagy elutasítsák a hír által megjelenített narratívákat.

Miután valamely médium csak akkor maradhat versenyképes az egyre növekvő kínálatban, ha saját értékeit és értékrendjét világos narratívák jegyében tudja megjeleníteni a célcsoportok számára, szüksége van azokra az eszközökre, amelyek ezeket a narratívákat hatásos módon és folyamatosan képesek közvetíteni a befogadók felé. Ilyen eszközök a hírek, illetve azok hiányában az álhírek. A hír rövid, könnyen feldolgozható információkat magában foglaló sajtóműfaj, amely tökéletesen alkalmas az azt közlétező sajtótermék narratíváinak a megjelenítésére. Vegyünk erre előbb egy hazai példát! Nemrég egy félreértés kapcsán az az álhír terjedt el a hazai sajtóban, hogy a kormány megvonhatja a 75 év feletiek egészségügyi ellátását. Az ellenzéki beállítottságú média drámai hangnemben kommunikálta a „hírt”, azt a keretnarratívát sugallva, hogy a hétköznapi emberektől eltávolodó kormány alkalmatlan az idősök mindennapi problémáinak megoldására. Erre csak az adott média értékrendjét osztó politikai, társadalmi erők lehetnek képesek. A kormányhoz ideológiailag közelálló média ugyancsak élt a lehetőséggel, és az álhír cáfolásával egyetemben egyúttal elismételte a média értékrendjét is megtestesítő, gondoskodó, idősbarát kormányzásra és az ellenzéki erők hiteltelen politizálására utaló narratíváit. Vagy nézzünk egy ennél összetettebb példát is! George Lakoff már hivatkozott könyvében, a *The Political Mind*-ban arról ír, hogy miután a nemzetre, gyakran mint családra tekintünk, a republikánus és demokrata választók gondolkodását és döntéseit olyan a családdal, illetőleg családapával

⁵ Lásd Edward Herman - Noam Chomsky: *Manufacturing Consent. The Political Economy of the Mass Media*. New York, Pantheon Books, 1988.

kapcsolatos, gyermekkori tapasztalatokból táplálkozó metaforák befolyásolják, mint a „szigorú apa”, illetve a „gondoskodó szülő”.⁶ A konzervatívabb gondolkodású republikánusok az előbbi, míg a progresszívebb demokraták az utóbbi metafora jegyében határozzák meg az ideális elnök tulajdonságait. A „szigorú apa” a morális példakép, ő támogatja és védi a családot, de ő dönti el azt is, mi a jó és a rossz. A „gondoskodó szülő” esetében más a helyzet: a két szülőnek ugyanakkora a felelőssége, és mindkettő feladatának érzi, hogy kommunikáljon a gyermekkel, figyeljen vágyaira, igényeire, és arra neveli, hogy képes legyen a társadalmi felelősségvállalásra. Ha a republikánus és demokrata választók értékrendjét valóban ilyen erőteljesen befolyásolják ezek a korai tapasztalatokra épülő vezetőmetaforák, akkor a republikánus és demokrata jelöltekkel kapcsolatos narratíváknak erőteljesen építenie kell ezekre a modellekre. Ráadásul ezeket a narratívákat folyamatosan kell közvetítenie az egyik vagy másik politikai irányhoz közel álló médiának, annak érdekében, hogy a választók politikai aktivitása fenntartható legyen a választásig. Ehhez pedig a hírek, illetve igen gyakran az álhírek jelenthetik a legfőbb eszközöket, mint azt a 2016-os amerikai elnökválasztási kampányban is érzékelhettük.

A tömegkommunikáció új csatornáinak megjelenése, az internet, a különböző közösségi oldalak által kínált új kommunikációs felületek egyre népszerűbbé válása ugyanakkor az álhírek soha nem látott offenzíváját is eredményezte, ami csak részben magyarázható a médiumok közötti verseny növekedésével.

2. Álhírek az információ korában

Az új média expanziója és mindennapi életvilágunk folyamatos mediatizációja komoly változásokat vont maga után az információk feldolgozása és közvetítése terén. Gondolkodásmódunk, nyelvi világunk teljes mértékig ráhangolódik az egyre növekvő számú adat, információ hatékony befogadásának és továbbításának igényére. A mentális világunkban, fogalmi apparátusunkban, nyelvünk struktúrájában bekövetkező változások képessé tehetnek bennünket arra, hogy a megnövekedett számú napi információhalmazból kiválogassuk, tudásunk részévé tegyük és kommunikáljuk a számunkra legfontosabbakat.⁷ Ennek a folyamatnak a következménye az is, hogy egyre tudatosabbá válik azoknak a hírforrásoknak, illetve médiumoknak a kiválasztása is, amelyek a gondolkodásunknak, értékrendünknek leginkább megfelelő narratívák keretében közvetítik felénk a szóban forgó információkat. Azaz mindinkább azokat a médiumokat keressük, amelyek keretnarratívái összehangolhatók saját narratíváinkkal, véleményünkkel, értékrendünkkel.

Így nyer napjainkban megerősítést az a jól ismert mediatudományi modell is, ami „szelektív észlelés” (selective perception) elmélet néven vált ismertté az 1960-as évektől.⁸ Az elmélet egyik jelentős képviselője, Joseph Klapper ugyanis arra hívja fel a figyelmet, hogy a befogadók miközben válogatnak a média által közvetített információk közül, elsősorban azokat az üzeneteket keresik, amelyek megerősítik véleményüket, és elutasítják, illetve kerülnek azokat a narratívákat, amelyek ellentmondanak neki. Ennek a mind tudatosabbá váló szelekciónak Klapper szerint három szintje alakul ki: (1) a befogadók nem követik figyelemmel azokat a médiumokat, amelyek saját értékrendjüktől, felfogásuktól eltérő véleményeket, narratívákat fogalmazznak meg; (2) ha akaratlanul találkoznak is ilyen – értékrendjükkel szemben álló – üzenetekkel, figyelmen kívül hagyják őket, (3) ha találkoznak ilyen üzenetekkel, és meg is jegyzik őket, viszonylag gyorsan elfelejtik valamennyit. Klapper

⁶ George Lakoff: *The Political Mind: A Cognitive Scientist's Guide to Your Brain and Its Politics*. Id.kiad.

⁷ Lásd ezzel kapcsolatban Szécsi Gábor: *Média és társadalom. Kommunikációfilozófiai adalékok a mediatizáció fogalmához*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 2016.

⁸ Lásd Joseph Klapper: *The Effects of Mass Communication*. New York, Free Press, 1960.

szerint ennek a jelenségnek alapvetően az az oka, hogy az ember kerüli a disszonáns helyzeteket, és távol tartja magától azokat az információkat, véleményeket, amelyek értékrendjének, világgképének újragondolására készítenék. Ez ugyanis jelentős mentális energiákat igénylő feladat lenne, amit egész egyszerűen nem lehet megoldani az egyre gyorsuló információáramlás közepette. Ezért a média hatása mindinkább a befogadói vélemények megerősítésében, semmint megváltoztatásában mutatkozik meg.

Az új média korában az információáramlás sebességének és a feldolgozandó információk számának ugrásszerű növekedésével a szelektív befogadási folyamat mind nagyobb szerepet kap a médiával folytatott kommunikáció gyakorlatában. Az új média használatához kötődő információ- és ingeráradatban a befogadók figyelme mindinkább fragmentálódik, az aktív figyelem időtartama csökken. Általában koncentrálatlanul, gyorsan és kis dózisosokban, különösebb érdeklődés nélkül fogadják be a tényeket és adatokat, ugyanakkor kritikusak is velük szemben. Így van ez a hírekkel is. A lassan kezelhetlenné váló mennyiség és változatosság miatt igyekszünk lehetőség szerint minél több számunkra érdektelen hírüzenetet kizárni, aktívan és tudatosan próbáljuk védeni magunkat, tehát szelektáljuk, szűrjük, blokkoljuk a folyamatosan érkező információkat. Ezt a médiafogyasztói magatartást erősíti a többcsatornás kommunikáció kínálta bővülő választék is. Egyre inkább nő ugyanis annak a lehetősége, hogy az egyes célcsoportok olyan speciális értékrendjüknek megfelelő narratívákat kínáló, véleményüket, álláspontjukat megerősítő médiumokat találjanak a rendszerben, amelyek biztos eligazodási pontokat kínálnak számukra az egyre komplexebbé váló társadalmi, politikai, gazdasági folyamatok megértéséhez és értékeléséhez. A felgyorsuló információáramlásban nincs a célcsoportok tagjainak lehetősége és kapacitása arra, hogy a tények feldolgozását és értékelését segítő narratívákat megváltoztassák. Ezért ragaszkodnak az általuk megismert és elfogadott keretnarratívákat közvetítő médiához, amelytől el is várják, hogy a média elfogadott értékrendjének megfelelő anyagokkal, hírekkel és a hozzájuk kapcsolódó történetekkel erősítse meg meggyőződéseiket, vélekedéseiket, véleményüket.

A szelektív észlelés jelenségét igazolják azok a kutatások is, amelyek arra világítanak rá, hogy a média és a közönség napirendje között nem lehet oksági kapcsolatot kimutatni, azaz a hírműsorok és a befogadók által legfontosabbnak tartott témák között nincs direkt kapcsolat; a közvélemény által fontosnak vélt problémák struktúrája gyakran jelentős mértékben eltér a média napirendjének szerkezetétől.⁹ A befogadók tehát elsősorban azokat műsorelemeket, híreket keresik, amelyek narratívái megerősítik véleményüket, értékrendjüket, biztos pontot jelentenek az információk értelmezéséhez. Válogatnak a média által kínált témák közül, és ennek során gyakran érdektelenné tartják a média által tudatosan napirenden tartott, preferált témákat. A média által közvetített információkat saját történeteik tükrében dolgozzák fel és továbbítják saját csatornáikon.

Az információk befogadása irányából tehát az álhírek terjedésének alapvető oka abban keresendő az új média korában, hogy a felgyorsuló adatáramlás következtében a célcsoportok kizárólag a saját történeteikhez jól kapcsolható narratívákra figyelnek, nincs idejük és lehetőségük sem arra, hogy a véleményüket, üzeneteiket meg nem erősítő információkat is befogadják, illetve hogy ellenőrizzék a narratívákat megalapozó híranyagok valóságát. Emellett a befogadók a médiával folytatott kommunikáció során saját történeteiknek

⁹ A vonatkozó magyarországi kutatásokkal kapcsolatban lásd például Terestyéni Tamás: „Napirendek a televíziós tájékoztatásban és a közgondolkodásban”. In: Terestyéni T. (szerk.): *Magyarországi médiumok a közvélemény tükrében*. Országos Rádió és Televízió Testület, Budapest, 2002, pp. 89–115.

és a média narratíváinak metszéspontján, egy „folyamatos párbeszéd” keretében fogalmazzák újra saját azonosságtudatukat, miként arra Danial Dayan és Elihu Katz is rávilágítanak *Media Events: The Live Broadcasting of History* című könyvükben.¹⁰ Azaz identitástudatuk szempontjából is fontos, hogy minél több, saját értékrendjüket, felfogásukat, véleményüket megerősítő információt kapjanak a partnernek tekintett médiától a gyorsuló változások világában. A hírek valóságátartalma ehhez az alapvető igényhez képest lassan másodlagos szemponttá válik.

Az álhírek tartalmi és formai sajátosságaik révén valódi hírek hiányában tökéletesen alkalmas eszközzé válnak a média és a befogadói közötti folyamatos diskurzus fenntartására, a médianarratívák permanens közvetítésére. Sikerük tehát egyaránt magyarázható a média és közönsége részéről felmerülő igényekkel. A média azért közvetíti az álhíreket, hogy minél nagyobb tömegekhez legyen képes folyamatosan eljuttatni a keretnarratíváit a médiapiacra tapasztalható, növekvő versenyben, a célcsoportok pedig azért lettek fogékonyabbak az álhírek befogadására, mert ebben a növekvő versenyben, az egyre több csatornássá váló kommunikáció folyamatában szükségük van olyan történetekre, amelyek megerősítik véleményüket, értékrendjüket, az információkkal kapcsolatos saját narratíváikat. Mindkét attitűd háttérében a média és célközönsége közötti diskurzus folyamatosságának fenntartására irányuló szándék húzódik, ami az új média korát jellemző kulturális, társadalmi változások felgyorsulásával, a médiakonvergencia által befolyásolt tömegkommunikáció rendszerének egyre komplexebbé válásával szabad utat enged az álhírek áramlásának is. Elsődleges cél a diskurzus folyamatosságának fenntartása, ami ma már gyakran csak álhírek segítségével oldható meg. Mindezek után joggal vetődik fel a kérdés: mit tehet ilyen helyzetben egy álhírek által negatívan érintett szervezet, társadalmi csoport stratégiai kommunikátora. Vajon létezik-e a PR irányából ellenszere ennek a feltartóztathatlannak tűnő trendnek?

3. Történetmeséléssel az álhírek ellen

Mint azt a fentiekben láthattuk, az álhírek napjainkban érzékelhető rohamos terjedése mentális, kulturális és társadalmi okokra egyaránt visszavezethető. A probléma mély gyökerekkel rendelkezik, ezért pusztán technikai, jogi, szervezeti intézkedésekkel aligha kezelhető. Számos javaslat és gyakorlati lépés született már annak érdekében, hogy az álhírek offenzíváját mind a híreket közvetítő média, mind a befogadók irányából feltartóztassák. Nyilvánvaló, hogy az álhírek ellen közvetlenül az érintett média tud a leghatásosabban védekezni. Ezzel kapcsolatos intézkedések soráról tudósít bennünket nap mint nap a tömegmédiá, aminek a háttérében nyilvánvalóan a médiával kapcsolatos bizalom fenntartásának, illetve helyreállításának szándéka húzódik.

Mit tehetnek ugyanakkor az álhírek terjedésében lehetőségképpen érintett szervezetek, társadalmi csoportok stratégiai kommunikátorai, PR-esei a jelenség negatív hatásainak kivédéséért? Milyen feladatai lehetnek egy PR-esnek azonkívül, hogy reagál az általa képviselt szervezettel, csoporttal kapcsolatos esetleges álhírekre, és cáfolja azokat?

A választ ismét George Lakoff sugallja számunkra, aki a *Don't Think of an Elephant!* című könyvében a folyamatos történetmesélés politikai kommunikációban betöltött szerepére hívja fel a figyelmet.¹¹ Lakoff abból a felismerésből indul ki, hogy amikor tagadunk egy elképzelést, akkor valójában aktiváljuk a közönségben az elképzelés háttérében rejlő gondolatokat, vélekedéseket. Ezzel ugyanis elismételjük a cáfolandó kijelentést, illetve az

¹⁰ Lásd Danial Dayan – Elihu Katz: *Media Events: The Live Broadcasting of History*. Cambridge, Harvard University Press, 1992.

¹¹ George Lakoff: *Don't Think of an Elephant!* White River Junction, VT, Chelsea Green Publishes, 2004.

annak háttérében rejlő érveket a befogadóknak. Ehelyett a politikusoknak saját értékrendjüket kell folyamatosan azonosíthatóvá tenniük és megismertetniük a célcsoportokkal. Ehhez pedig olyan jól értelmezhető, morális tartalmú narratívákra van szükségük, amelyekkel az értékrendjüket elfogadó, esetleg bizonytalanok társadalmi csoportokat folyamatosan meg tudják szólítani.

Lakoff politikai kommunikációra vonatkozó modelljét kiterjeszthetjük a stratégiai kommunikáció minden területére. Egy preventív stratégia lehetőségére világít ugyanis rá, amit jól alkalmazhat minden olyan szervezet, társadalmi csoport, amely számíthat az álhírek alkalmazásától sem visszariadó versenytársak, ellenfelek etikátlan eljárásaira. A lehetséges álhírek negatív hatását egy PR-szakember leginkább azzal védheti ki, hogy olyan híreket, hírértékű anyagokat juttat el folyamatosan a befogadókhöz, amelyek alkalmasak az általa fontosnak tartott történetek közvetítésére. Ezek a hírek, miként a médiában megjelenő napi hírek is, alapvetően két történetet jelenítenek meg. Egyrészt részei lehetnek a szervezet értékrendjét, filozófiáját megjelenítő keretnarratívának, annak a világos, történet formájában is megfogalmazható üzenetnek, amelyet újra és újra el kell ismételnie a kommunikátornak a kommunikációs tevékenysége során. Másrészt olyan konkrét, explicit narratívákat is tartalmazniuk kell, amelyek kézzelfoghatóvá is teszik a szervezet által képviselt értékrendet, alapelveket. Petra Sammer a történetmeséléséről mint a PR fontos eszközéről írt könyvében például az alábbi explicit történettípusokat különbözteti meg egy cég kommunikációs gyakorlatában: alapítói, alapítási mítosz (a cég alapításnak története, egy termék keletkezésének története), vállalati portrék (legjobb teljesítmények, a munkatársak különleges teljesítményeinek bemutatása, érdekességek a cég működésével kapcsolatban), ügyfélbeszámolók, sikertörténetek (a felhasználó vagy ügyfél szemszögéből mesélik el a kihívásokat, az ő dilemmájuk áll a középpontban, és a szervezet segít nekik a megoldáskeresésben, a szervezet nem maga a hős, hanem a támogató, segítő, szövetséges, útitárs szerepében, a megoldás elősegítőjeként tűnik fel a hős oldalán), példázat (nem kizárólag a saját vállalatról vagy márkáról szóló történeteket mesélhetünk, hanem olyanokat is, amelyek a szervezethez, a szervezet imázsához, értékrendjéhez, víziójához illenek).¹²

A PR-esnek tehát ebben a megközelítésben kettős a feladata. Egyrészt meg kell szerkesztenie azokat a narratívákat, amelyek segítségével célcsoportjai figyelmét és elkötelezettségét fenn tudja tartani, másrészt aktuális információk, érdekes adatok felhasználásával a média számára is közvetíthető, tehát a tömegmédia műfaji, stilisztikai, nyelvi sajátosságaira hangolt híreket kell összeállítaniuk. Azaz valódi hírek segítségével kell fontosnak tartott történeteiket elmesélni.

A közarának korlátozott befogadóképessége miatt tehát napjainkban igen komoly verseny alakul ki a narratívák között annak érdekében, hogy a közérdeklődés középpontjába kerüljenek. A narratívák napirenden tartásához ebből adódóan olyan kommunikációs témák kellene, amelyek speciális tulajdonságokkal rendelkeznek és alkalmasak arra, hogy felhívják a figyelmet magára a narratívára. Ezek közül a speciális tulajdonságok közül, miként arra Angela Dobele és szerzőtársai is rávilágítanak, kiemelkedik az érzelemkeltésre való alkalmasság.¹³ Ehhez az anyagnak kellőképpen drámainak, humorosnak, vagy éppen félelemkeltőnek kell lennie. Emellett fontos szempont az is, hogy a narratívákat közvetítő témák, hírek folyamatosan jussanak el a befogadókhöz minél több kommunikációs csatorna

¹² Petra Sammer: *Storytelling. Die Zukunft von PR und Marketing*. Köln, O'Reilly, 2014, pp.70-80.

¹³ Lásd A. Dobele – A. Lindgreen – M. Beverland – J. Vanhamme – R. van Wijk: "Why Pass On Viral Messages? Because They Connect Emotionally". *Business Horizons*, 2007/ 50 (4), pp. 291-304.

igénybevételével. Ehhez a média kínálta lehetőségek mellett célszerű építeni a nagy társadalmi tőkével rendelkező kommunikátorok összehangolt tevékenységére is. Ezeknek a kommunikátoroknak Malcolm Gladwell három alapvető típusát különbözteti meg.¹⁴ Az ún. „csomópontok”, vagy kapcsolattartók olyan emberek, akik számos személyt ismernek különböző szociális, kulturális, szakértői és gazdasági területekről, és rendelkeznek az általuk ismert emberek bemutatásának, megismertetésének képességével. Az ún. „sokat tudók” az információk „nagybirtokosai”, akiknek a véleményére támaszkodhatunk új információk megismerésében, és akik tudásuk, szociális és kommunikációs képességeik révén képesek arra, hogy a témákkal kapcsolatos szóbeszédet elindítsák. S végezetül bekapcsolhatók a narratívák napirenden tartásába az ún. „ügynökök” is, akik karizmatikus jellemvonásaik és tárgyalási készségeik révén képesek meggyőzni másokat. A különböző kommunikációs csatornák optimális kihasználása természetesen csak akkor válhat a napirenden tartás eszközévé, ha a kommunikációs stratégia szerves részét képezi a befogadókkal folytatott párbeszéd, az interaktivitás új média kínálta lehetőségeinek kiaknázása, illetve a párbeszéd eredményeinek, tanulságainak beépítése a narratívák közvetítésébe.

Összegzésképpen megállapíthatjuk, hogy az új média korában megszülető kommunikációs csatornák, eddig ismeretlen közösségi formák minden eddiginél komolyabb esélyt kínálnak arra, hogy a kommunikátorok eleget tudjanak tenni a fentiekben meghatározott feladataiknak. Azaz egyre több lehetőségük van arra, hogy a PR eszközeinek tudatos, átgondolt alkalmazásával, valódi hírek, hírértékű anyagok összeállításával juttassák el az üzeneteiket tartalmazó narratívákat az általuk fontosnak tartott célcsoportokhoz. S ami talán ennél is fontosabb: ennek során úgy tudjanak érdekes, figyelemfelkeltő és az érzelmekre is ható történeteket elmesélni a befogadóknak, hogy mindvégig megőrzik legfőbb erényüket, a hitelességet.

¹⁴ Lásd M. Gladwell: *Fordulópont*. HVG Kiadó, Budapest, 2007.

Coaching a közszolgálatban

Az utóbbi évtizedekben jelentős szerepet kapott a coaching, mint fejlesztési forma elsősorban a profitorientált szervezetek életében. Sajnos a módszer ismertsége és elfogadottsága a közszolgálat gyakorlatában jelenleg minimális, mivel eddig vagy nem állt rendelkezésre a szükséges tudás és anyagi tőke, vagy a szervezeti kultúra fejlettségi szintje, a vezetői identitás nem érett még meg ennek az alapvetően idő- és pénzigényes rendszernek a létrehozására, eszköznek az alkalmazására. A coaching eredendően a felső vagy a csúcsvezetők fejlesztésére használt eszköz, de a szakemberek, kulcsemberek, csapatok hatékonyságának növelése során is eredményes, valamint a szervezeti működés és a vezetői eszköztár része is lehet. (SZABÓ-SZAKÁCS; 2015:183-199) A cikk a coaching alapjait járja körül, bemutatja folyamatát és eszköztárát, valamint a coaching vezérelt szervezeti kultúrával és vezetői attitűddel foglalkozik.

A coaching értelmezése (coaching-alapok)

A coaching alapvetően egy olyan személyre szabott módszer, amely során a coach valójában nem tanácsot ad, hanem a saját erőforrásaira támaszkodva támogatja az ügyfelet a fejlődésben. Olyan fejlesztő, nevelő, edző jellegű tevékenység, ahol az ügyfelet egy meghatározott cél elérésében segíti a szakember. A coaching nem „tanácsadás” vagy „fejlesztő tanácsadás”, mint az olya sokan tévesen emlegetik. A tanácsadó elsősorban a problémákkal foglalkozik és segít túljutni rajtuk. A coach a változások pozitív irányba terelésével és ennek a folyamatnak a támogatásával foglalkozik. A tanácsadó a kapcsolatba egy bizonyos tudást hoz, amely releváns az adott kérdéshez, de általában nem tud foglalkozni a kliens jó közérzetével és fejlődésével. A coach a humán kérdésekre fókuszál és előtérbe helyezi a kliens sikereit is. A problémamegoldás értelmében a coach megtanít arra, hogyan éljünk szabadabban lehetőségeinkkel és érjünk el merészebb célokat. A coach feladata az, hogy visszajelzést és reálisan megvalósítható perspektívát nyújtson, lehetővé tegye az addig rejtve maradt tehetség kibontakoztatását. A kliens felelőssége, hogy lépéseket tegyen a tervezett eredmények eléréseért. A coach képzett és tapasztalt az életen át tartó fejlődésben és annak technológiájában személyes és szakmai téren egyaránt. A tanácsadó függő viszonyt alakíthat ki, a coach pedig felszabadítja az egyént, hogy szárnyaljon.

A coaching...	A coaching nem...
az ügyfél szakmai és személyes világát összekapcsoló munka,	szakmai tanácsadás,
szituatív és célorientált viselkedés,	pszichoterápia,
azonos jogokat biztosító folyamat,	munkacélhoz vezető folyamat,
elősegíti a folyamatos fejlődést.	on-the job tréning és csoportfejlesztés.

1. táblázat: A coaching jellemzői – összefoglaló táblázat (saját szerk.)

A coaching fogalmának több változata is ismert, talán a leginkább találó és a gyakorlathoz közel álló fogalom az alábbi: „A coach edzőt, magántanítót jelent. Talán az edző szó az, ami leginkább lefedi e tevékenységét. Coachnak lenni azt jelenti, hogy segítünk másoknak elérni mindazt a lehetőséget, ami bennük van. Lehetővé tesszük, hogy saját erejükből bontakoztassák ki önmagukat, és az általuk kívánt irányba fejlődjenek. Erősíteni tudjuk

másokban, hogy a gyakorlat terén hasznosítani tudják meglévő képességeiket és növeljük kezdeményezési kedvüket. Növeljük kezdeményező kedvüket a változásra.” (Tukora Gábor, a Magyar Coach Társaság Elnöke). (SZABÓ-SZAKÁCS; 2015:183)

A coaching legfontosabb eszközei:

- a jó kérdezés,
- a meghallgatás,
- a figyelem irányítása és
- a megoldáskeresés, ahol a legmegfelelőbb megoldásra kell irányítani az érintett alany fókuszát.

Két vagy több személy között zajló fejlesztő kapcsolatról beszélhetünk, amelynek kulcs-pontjai:

- a célkitűzés,
- az elvárások meghatározása,
- az elért eredmények értékelése és
- a motiváció.

A coaching folyamatnak jellemzően öt fázisa van:

- 1.) kezdési és kapcsolat-felvételi fázis
- 2.) megállapodás
- 3.) munkafázis: helyzetelemzés, diagnózis, a problémamegoldás fázisa
- 4.) lezárási fázis
- 5.) értékelési fázis

A coaching folyamatában benne van minden esetben az új tapasztalatok és ezzel az új tudás megszerzésének lehetősége. A coachingot a vezetők leginkább a sikerélmények miatt kedvelik, mivel a támogatás hatására képesek – magas szakmai színvonalon – hatékonyabb döntéseket hozni. Előnye még továbbá a vezetők számára, hogy azonnal használható információkat és külső kvázi elfogulatlan kritikáját kaphat a résztvevő. A coaching tanácsadás alap esetben 3–12 hónapig tart. Azonban ettől eltérő idő intervallumok is lehetnek, mivel a szolgáltatás és a felmerülő kérdések minden esetben személyre szabottak és egyediek.

A coaching típusai a résztvevői kör (alanyok) alapján:

- egyéni coaching: olyan fejlesztési folyamat, amelyben a résztvevő vezető vagy szakember legfontosabb célja, hogy a szakmai kihívásokra való reagálásban, problémái megoldásában önmaga is a változási folyamat forrásává, aktív alakítónak váljon
- team coaching: az adott szervezeti funkciót ellátó team fejlesztését célzó csoportos folyamat, amelyben a team-tagok szakmai problémáinak, illetve a teamen belüli együttműködés kérdéseinek feldolgozása kerül a fókuszba;
- csoportos coaching: szervezet-független, képzésjellegű csoportfolyamat, ahol több szervezeti egység és/vagy szervezeti szakember, vezető találkozik szakmai kihívások, elakadások közös feldolgozására, megoldására;
- szervezeti coaching egy szervezetben dolgozó munkatársak számára szervezett (belső) támogatás.

A coachingnak két fő típusát különböztetjük meg, attól függően, hogy az üzleti szféra problémáit vagy a személyes gondokat kell megoldani:

- 1.) A life coaching kifejezés egyfajta egyéni életvezetési tanácsadást takar, ahol az ügyfelet problémáinak más nézőpontba helyezésével és személyes értékeinek megerősítésével segítik céljainak elérésében. A life coach a pszichológussal ellentétben nem kutatja a

múltat kiváltó okok megtalálása reményében, mindvégig a jövőbe tekint, hogy véletlenül se uralják negatív felhangok a beszélgetést. Ebből kifolyólag nem ítélik, sőt még tanácsokat sem osztogat, csupán megfelelő kérdések feltevésével ráébreszt a helyes döntésre, a személyiségnek megfelelő viselkedésmódra.

- 2.) A business coaching általában az üzleti dilemmákból eredő problémákat hivatott megoldani, de akár különféle készségek elsajátításán is sokat lendíthet.
- Egyik válfaja az executive coaching, amely a felsővezetőkkel történő "személyi edzést" jelenti, s elsősorban a kommunikáció, a szervezőképesség, illetve a delegációs képesség fejlesztését célozza.
 - Párja, a skill coaching ezzel szemben az alacsonyabb beosztású vezetők alapkészségein finomít, hogy a későbbiekben azokra bátran építhessenek.

A coaching folyamata és formái

A coaching-folyamat legfontosabb jellemzői, hogy:

- *Célspecifikus, eredményorientált folyamat:* Ennek megfelelően a figyelmet a problémákról a lehetséges megoldásokra, valamint a hiányokról az erősségekre és a lehetőségekre (jövőre) irányítja. Arra helyezi a fókuszot, hogy az emberi kapcsolatok középpontjába az összhang keresése kerüljön előtérbe és az az öröm-érzet, amelyet egy másik ember támogatásával, fejlesztésével érhetünk el.
- *Szerződésen alapul:* A coaching folyamat alapja a szerződés, amely a coach és ügyfél között megállapított célt rögzíti, és a felhasznált eszközökre, a visszajelzések metódusára is kitér. Alaptétel ebben a folyamatban, hogy szerződni kell, méghozzá arra, amit az ügyfél szeretne; nem pedig arra, amit a coach (vagy a megrendelő) akar.
- *Cselekvésorientált:* A gondolatok, szavak és tettek hármából elsősorban a tettekre koncentrál. A folyamat nem ér véget az elméleti problémamegoldással vagy a döntéshozatallal. A hangsúly a megvalósításon van, az ügyfél cselekvő- és kezdeményező-készségén.
- *Személyre szabott:* A coach nem panel válaszokat, megoldási javaslatokat ad az ügyfél számára, hanem a szituációnak megfelelő egyedi megoldásokra segít rávilágítani.
- *A kölcsönös bizalom elvére épül:* Fontos, hogy az érintett ügyfél nyitottá váljon, mert ez a siker egyik alapja. A motivációnak mindig belülről kell fakadnia. Párbeszédük során megvizsgálják és tisztázzák a vezető értékeit, képességeit, és olyan célt tűznek ki, amely annak elérésére ösztönzi. A kapcsolat legfőbb jellemzői: az egyenrangú partnerség, kölcsönös bizalom, őszinteség, nyitottság, a szándékok áttekinthetősége.
- *Folyamat- és rendszerszemléletű:* Elsődlegesen az ember áll a középpontban. A coach a partnerhez összetett személyiségként viszonyul, a különböző életszerepeit integráltan kezeli. Ezek bármelyikében fellépő nehézségek kihatnak a többire, és kölcsönösen befolyással vannak egymásra. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy más és más szerepeket vállalunk magunkra a szakmai, a szervezeti és a magánéletben, hiszen más és más lesz, amit a középpontba kell az egyénnek állítani. A szakmai világban a fókusz a hatékonyság, azaz a képességek és készségek kihasználása. A szervezetben különböző viselkedési minták, magatartásformák jellemeznek egy-egy alkalmazottat. A magánéletünkhöz tartoznak a barátaink, a családunk és a hozzájuk kapcsolódó magatartásunk. A coaching mindhárom területtel foglalkozik, nem tudja szervesen elválasztani egymástól, hiszen integrálódik az ügyfél életében. (HAUSER, 2006:84)
- *Az „itt és most”-ra épít:* A coaching erőteljes, belülről építkező folyamat, legfőképpen a jelenre és a jövőre koncentrál, mindig valódi, interaktív helyzetekhez kapcsolódik. Ebben a megszerzett tapasztalatok feldolgozására és az ügyfél gondolkodásának és cselekedeteinek alapvető változására van lehetőség.

Összességében elmondható, hogy a coaching folyamat jellemzően a résztvevő személy (vezető, ügyfél) változási, fejlődési folyamatának olyan szemléletű támogatására irányul, amelyre általában igaz, hogy valamilyen jövőben elérendő célra fókuszál, amiért maga az érintett is hajlandó tenni. „A cél a speciális változási, fejlődési folyamat elején tisztázott a szereplők között, és a mindkét fél számára egyértelmű, jól megfogalmazott, tudatos lépések együttese – amelyet írott vagy szóbeli „szerződéssel” pecsételnek meg a felek – szem előtt tartva az érintett megismételhetetlen és reprodukálhatatlan személyiségéből fakadó egyediségét, és ennek figyelembevételével épít a benne lévő potenciálra.” (SZABÓ-SZAKÁCS; 2015:184)

A coaching előnyei:

- Könnyű alkalmazni – „on-the-job” szolgáltatás, a munkaidő veszteség minimális.
- “Just in time” tanulás, azaz akkor és azt tanulhatja, amire aktuálisan szüksége van.
- Rugalmasan alkalmazkodik a vezető időbeosztásához.
- Mivel személyes, teljes mértékben testreszabott.
- Hatása hosszú távú - segít az életben fontos készségek elsajátításában.
- Hozzáadott értéket jelent a vezetői munkában: segít másoknak céljaik megvalósításában, fejlődésében.
- A szolgáltatás közvetlen felhasználója a vezető, de hatása érezhető az egész szervezetben.
- Sokszorosan megtérülő befektetés a személyes és a szervezeti jövőbe.

A coaching nem csak nehéz helyzetekben alkalmazható. Sokféle problémára alkalmazható. Egyéni és szervezeti szinten olyan eszközöket kínál, amelyekkel lényeges lépéseket lehet tenni a sikerhez vezető úton. A coaching hatása hosszú távon jelentkezik. Készségeket fejleszt és támogat, stratégiákat kínál a potenciális problémák megelőzésére.

Coaching szemlélet a szervezetben és a vezetési kultúrában

A közszolgálat szervezeti kultúrája az utóbbi időben folyamatosan mozog, alakulóban van. Ma már nem kizárólag a tekintélyelvű feladatcultúra jellemzői határozzák meg az uralkodó értékrendet. A generációk átalakulása a közszolgálatban is érezteti hatását. A bizalom, az együttműködés, a harmonikus, gyors és pontos információ-megosztás, az egyéni karrierigények kielégítése a jövőben új feladatok elé állítja a közszolgálat vezetőit. (SZABÓ-SZAKÁCS; 2015:186–187) Természetesen semmilyen szervezet nem nélkülözheti a tiszta szabályokat, a világos hatásköröket, a hozzáértő előrelátást és a jó munkaszervezést. A stabil kereteken belül nélkülözhetetlen és elvárt a magas teljesítmény, valamint a kiegyensúlyozott munkahelyi légkör. Ez olyan körülmények között jön csak létre, amikor a személyi állomány tagjai közös megállapodásként tekintenek a rögzített szabályokra, azok betartását nem érzik és élük meg „erőszaknak”. Előfordulhat, hogy olyan feladatok kerülnek a fókuszba, amit a munkatársak kihívásnak, érdekesnek tartanak, és nagy lelkesedéssel vetik bele magukat a munkába. Ebben az esetben érdemes, sőt szükséges is az elképzeléseiket egyeztetni, kreatív hozzájárulásukat a vezetésnek támogatni, a feladatokat a helyzetorientált vezetési módszerek szerint összehangolni, erősítve az együttműködést és a csapatmunkát a szervezeti egységen belül. Mindez csak olyan támogató környezetben (szervezeti kultúrában) valósulhat meg, ahol a vezető is coaching szemléletű hozzáállással kezeli a helyzetet, nem pedig elképzelésének egyoldalú érvényesítésével. Ebben a környezetben a vezető, a „coach” szerepet veszi fel a „főnöki” hatalmi pozíció helyett.

A coach szemléletű vezető egyik feladata, hogy bátorítsa a munkatársát arra, hogy bizalommal induljon el a számára meghatározott feladat megoldásához vezető úton, és a helyzetet kihívásként fogadja el. Ezzel egyidejűleg természetesen saját vezetői szerepei közül legfontosabb, hogy támogató, segítő, empátiás működését helyezze előterébe.

a főnök...	a vezető...
irányítja az alkalmazottakat	tanítja őket
félelmet generál	lelkessedést teremt
a hatalmán támaszkodik	kivívja a dolgozók tiszteletét
azt mondja „ÉN”	azt mondja „MI”
tudja, hogy kell csinálni	megmutatja, hogy kell csinálni
használja az embereket	fejleszti őket
learatja a babérokat	dicsér és támogat
utasít	kér
másokat hibáztat a problémákért	megoldást keres a problémákra
azt mondja „csináld”	azt mondja „csináljuk együtt”

2. táblázat: A coaching szemléletű vezető jellemzői (saját szerk.)

A közszolgálatban is gyakori, hogy a munkatársak a feladatok elvégzése során problémákkal találják magukat szemben. Ez nem olyan helyzetet jelent, ami hibák és tévedések következménye, aminek a szervezeti protokollok (folyamatleírások) betartása esetén nem szabad megtörténnie, hanem olyan helyzetek, amelyekben a munkavégző ember kérdéseket fogalmaz meg magának, meghozzá olyan kérdéseket, mint: mit, hogyan, mikor, mi történik akkor, ha... Mert emberekről, gondolkodó lényekről van szó.

Az ilyen típusú kérdések megválaszolása néha kézenfekvő, máskor egyáltalán nem könnyű. Például azért nem, mert nem mindig egyszerű átlátni a helyzetet: bizonyos dolgok egyes alternatívák mellett, mások ellene szólnak. A kérdések megválaszolása „keresési” folyamatot igényel. Az ilyen cselekvéstípusú problémára adott válasz általában egy döntés. Ha egy munkatárs vagy egy munkahelyi csoport a probléma felismerését és döntéshozatalát saját vezetője konstruktív támogatásával tudja meghozni, és rövidíteni tudja azt az időt, amíg a „tanácsalanság” állapotában van, nem él meg fenyegetettséget. Nem keresik a bűnbakot vagy felelőst, és saját szükségleteiket is ki tudják elégíteni. Részesnek érezhetik magukat a döntés folyamatában, és ez mind a szervezet, mind az egyén számára magas motivációs szint tartós fenntartását eredményezheti, ugyanakkor elismerést jelent. Az eredmény tartóssága és színvonala a munkatársak belső motivációjára épül. Ezt szankciókkal, megszorításokkal, utasításokkal, de még magas fizetéssel sem lehet hosszú távon elérni.

A coach-típusú vezetés a fentiek alapján a támogató, fejlesztő, kísérő, segítő, tanácskozó szavak közös szinonimája, vagyis az utasító, megoldó, előíró, minősítő, büntető/jutalmazó vezetés ellentettje. Az a fajta vezetői hozzáállás, amely:

- a munkatársak belső motivációját erősíti, azaz önbecsülésük, csoporthoz tartozásuk és önmegvalósításuk természetes igényének húzóerejére épít;
- a tanulás, gondolkodás, alkotás, döntés és felelősségvisselés lehető legnagyobb szelétét hagyja a munkatársnál;
- az ütköző igényeket az egyéni ego-szemponatok háttérbe tolásával, a közös projekt érdekei szerint igyekszik összhangba hozni.

Összefoglalás

A tanulmány a közszolgálatban még „fehér foltnak” számító coaching témáját járja körül. Részletesen bemutatja a coaching alapjait, fogalmi meghatározását, formáját és folyamatának jellemzőit. Az definíciós alapok mentén foglalkozunk a coaching vezérelt szervezeti kultúra és a coach típusú vezetői magatartás lehetőségeivel és jelentőségével a közszolgálat gyakorlatában. A fejezetben bemutatott témakörök nagyban támaszkodnak kollégánóm, dr. Bokodi Márta egyetemi docens, coach-szakember tapasztalataira, valamint a közös kutató-fejlesztő munkánk eredményeire.

Bibliográfia

- COPE M (2007).: *A coaching módszertana*, Manager Könyvkiadó, Budapest.
- HAUSER H. G. (2006): *A coaching és a vezetés – „A coaching egy tanácsadási koncepció”*, (forrás: www.lemma-coaching.hu)
- LÉGRÁDINÉ L. SZ. (2006): *Új szemlélet a fejlesztő tanácsadásban: a coaching*, in Tudásmenedzsment VII/2. szám.
- SZABÓ Sz. (2013): *Az emberi erőforrás fejlesztés humán folyamata a közszolgálatban* ÁROP_2.2.17. Új közszolgálati életpálya Emberierőforrás-gazdálkodás és közszolgálati életpálya kutatás „Közszolgálati humán tükör 2013” kutatás,
- SZABÓ Sz. – SZAKÁCS G. (2015): *Közszolgálati HR menedzsment*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest
- TÓTHNÉ S. G. (2002): *Emberi erőforrások gazdaságtana*. Miskolci Egyetem, Bíbor Kiadó
- VÁRKONYI Zs. (2006): *Coaching és coaching szemléletű vezetés az üzleti világban*. Munkaügyi Szemle, 11. szám
- VOGELAUER, W. A. (2002): *Coaching módszertani ABC-je*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti kiadó Kft.
- VOGELAUER, W. A. (2002): *A coaching a gyakorlatban*. Vezetők szakszerű tanácsadása és támogatása. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti kiadó kft.

Az élethosszig tartó tanulás és az oklevélért vállalt garancia

Bevezetés

Miért van szükségünk az élethosszig tartó tanulásra? Tesszük fel gyakran a kérdést. A válasz egyszerű: a változó környezetünkhöz folyamatosan alkalmazkodni kell. De hogyan vesszük észre, hogy környezetünk változni fog? Ez a fő kérdés. Minden változást megelőző egy átszervezés, vagy technikai fejlesztés, beruházás. Ezek a körülmények mind figyelmeztető, felismerhető jelek, jelzések.

Bármely képzéssel, vagy akár egyetemi végzettséggel járó szakmában a folyamatos képzések fontosságát látom. Ez a felvetés lehetőséget ad arra, hogy életutam során e témában összegezzem tapasztalataimat és általános érvényű következtéseket állítsak össze belőlük, okulásként azok számára, akik még tanulók, kezdő munkavállalók, de még azok számára is, akik már „kenyerük felét megették” és pár évtizeden keresztül a továbbiakban még dolgozniuk kell. Vagyis mindazok, akik vállalkozók és munkavállalók. Ugyanakkor a nyugdíjasok számára is tartalmaz az élet még behatárolható kihívásokat, hisz ők az egyik legnagyobb behatárolható változást élik át nyugdíjba vonulásukkor. Ezért látom a téma fontosságát tapasztalataim alapján való feldolgozásának, és belőlük a következtetések levonásának.¹

Tapasztalataimat életutam során betöltött munkaköreimből vettem, illetve vezetem le. Pályámat mérnökként kezdtem. A csavart, a tolózárat, a mérőperemet, a szivattyút, a kazánt láttam. Azt hittem, ezek a szerkezetek adják a gyárat, a termelést, a gazdaság működését. Egy nagy beruházás kapcsán műszaki ellenőrként rájöttem, hogy tovább kell lépnem, mert a fejlesztés, a beruházás megvalósítása új ismereteket igényel (gazdálkodási, pénzügyi, kereskedelmi ismereteket). Minden új beruházás a régi termelési módszert váltja fel. Közgazdász lettem, hogy mindezeknek a kihívásoknak meg tudjak felelni. Közgazdászként a PM Bevételi Főigazgatóságán főrevizorként dolgoztam. Revizori munkám során a vállalatok működését tanulmányoztam. Találkoztam jól és rosszul gazdálkodó vállalatokkal. A jól gazdálkodóknál a termelés eszközei és a munkaerő képzettsége között összhang volt, míg a rosszul gazdálkodóknál ez hiányzott.

A fent említett különbségek ellenére minden gazdálkodó szervezet felépítése megegyezik, működése hasonló, még akkor is, ha egymástól eltérő tevékenységet folytatnak, eltérő eszköz és munkavállalói létszám összetétellel. A munkavállalók tekintetében nem a létszám a meghatározó, hanem a feladathoz rendelt megfelelő képzettség.

Az élethosszig tartó tanulás és az oklevélért vállalt garancia

Egy – egy vállalkozás eszköz-összetételében két meghatározó csoportot találunk. Az anyagi természetű erőforrásokat, melynek legmeghatározóbb elemei a TÁRGYI ESZKÖZÖK

¹ Ezen elgondolást a Tudásmenedzsment folyóirat hasábjain egyes cikkek részeiben korábban érintették, lásd pl. az időskori tanulásról Bajusz (2016), a szakképzési vonatkozásokról Vámosi (2011), a globális összefüggésekről Nemeskéri-Zádori (2015), a térségi kapcsolatokról pedig Zádori-Nemeskéri (2016) tanulmányát. A hivatkozott szerzőpáros nemzetközi konferencia előadásban is feldolgozta a témakört (Nemeskéri-Zádori, 2016).

és az emberi erőforrást, mely csoportot az egyes EMBEREK alkotják. Azért ezt a két csoportot emelem ki, mert ezek több éven keresztül vesznek részt a termelési folyamatban, míg az anyag és energia azonnal (egy cikluson belül) felhasználásra kerül.

Ha megvizsgáljuk meg egy befektetett eszköz életútját, a következő szakaszokat különíthetjük el:

- 1. szakasz: A befektetett eszköz tervezése, legyártása, megépítése, üzembe helyezése. Ez a folyamat maga a beruházás. Időtartama változó, a beruházás jellegétől és a beruházó felkészültségétől függ.
- 2. szakasz: Az eszköz termelésben való részvételének időszaka. Ezen időszak alatt számoljuk el az eszköz megvalósításával kapcsolatos ráfordításokat.
- 3. szakasz: amennyiben az eszköz még működő képes akkor a 0-ra írás utáni továbbhasználatról is beszélhetünk.

A termelés mikéntjét meghatározó eszköz, vagy eszközcsoport termelésben töltött idejére az amortizációs leírasi kulcsok adják a legmeghatározóbb információt (épületek esetében 50-100 év, gépeknél 10-12 év, gépjárműveknél 8-10 év, automatikai elemeknél, számítógépeknél 3 év). Tudjuk, hogy egy-egy megújulási szakasz egyre rövidülő ciklusokból áll, vagyis a berendezések termelésben való élettartama folyamatosan csökkenő, ugyanakkor kezelésük, kiszolgálásuk magasabb szaktudást igényel.

Minden tárgyi eszközknél két avulási tényezőre kell figyelemmel lennünk. Egyik az eszközök erkölcsi avulása. Ez az az időpont, amíg egy korszerűbb változat nem jelenik meg. A másik az eszköz fizikai elhasználódása. Amikor a gép elkopott, már csak nagy anyagi ráfordítással javítható. Nem éri meg felújítani. A termelés korszerűsítése is új berendezéseket is igényel.

A legkorszerűbb tervezési irányelvek során a konstruktőrök feladata, hogy az erkölcsi avulás várható élettartamához tervezzék a fizikai elhasználódást meghatározó anyagokat és szerkezeteket (pl.: csapágyak, tömítések, ékszíjak élettartamra való tervezése). Egy 8-10 éves gépkocsiban szinte egy időben hibásodik meg minden.

Az emberre, mint erőforrásra is ugyanazok az elvek vonatkoznak, mint az eszközökre. Jellemző a fizikai elhasználódási mutató és az erkölcsi avulás is. A fizikai elhasználódás mérőszámát maga az élet határozza meg:

- születésünktől 20-25 kb. éves korunkig tanulunk,
- 20 éves korunktól 60-65 éves korunkig aktív munkát végzünk,
- 60-65 éves korunk után nyugdíjba mehetünk.

A termelésben való részvételünk nagyjából 40 évet jelent, mely időszak alatt az ember munkát végez és a munkaadó feltételeinek kell megfelelni. Erősnek, egészségesnek kell lennünk. A versenyt állni kell a pályájukat most kezdőkkel. Ebben a 40 évben a 20 éves és a 60 éves között fizikai állapot szerint nem lehet különbség. Legtöbbször ugyanazt a munkát kell végezni a fiatalnak és az idősebb alkalmazottnak egyaránt. A jó fizikai állapot biztosíthatja a rendszeres fizetett szabadság az üzem-egészségügyi ellátás, a törvényben meghatározott munkaidő, stb. Ezt az időszakot a fizikai állapot fenntartásának nevezzük. Másik jellemző tulajdonság az erkölcsi megfelelés, a szellemi felkészültség egy munkavállaló esetében. Ez azt jelenti, hogy az adott munka elvégzéséhez – akár 40 éven keresztül is – rendelkezni kell megfelelő naprakész ismeretekkel. E felkészültséget munkába álláskor bizonyítvánnyal, vizsgával is igazolni kell (életünk során akár többször is) Míg minden munkavállalónál a fizikai állapot alapkövetelmény, addig az erkölcsi megfelelés egy adott feladat ellátásához szorosan kapcsolódó egyénre szabott jellemző, minőségi mutató. A megbecsülés és a vele járó fizetés az erkölcsi megfelelés függvénye. Ilyen hosszú idő alatt

sok változás áll be egy ember munkahelyi környezetében. A berendezések többször kicserélődnek, és a ciklusonkénti átszervezések, megszűnések is mind hordozzák a változást. Egy-egy ilyen változással *elértéktelenedik a korábban megszerzett ismeret, ezért a régi ismereteket frissíteni kell, vagy újat kell megtanulni*, amennyiben a munkavállaló ezt nem teszi meg, akkor csak a fizikai ereje marad, így csak azt használhatja.

Míg a tárgyi eszközök egyik legjellemzőbbjének azt tartottuk, hogy az erkölcsi avulás üteméhez igazítjuk a fizikai alkalmasságot, a használhatóságot, addig az emberi erőforrás esetében pont fordított helyzettel találjuk szembe magunkat, vagyis a megkövetelt kb. 40 év munkavállalási kötelezettséghez kell igazítanunk az adott munkavállaló (mérnök, orvos, közgazdász, szerelő vagy akár betanított munkás) felkészültségét, vagyis az erkölcsi megfelelést.

A tárgyi eszközök és az emberek a termelésben és a szolgáltatásban addig vesznek részt, ameddig az élettartamuk fennáll. Az élettartam hosszát az elhasználódás mértéke határozza meg. Mindkét eszközcsoportnak ugyanaz a jellemzője, a fizikai elhasználódás és az erkölcsi kopás. A fizikai elhasználódás a munkavégzésre való alkalmasságot jelenti. Az erkölcsi a korszerűséget. Az erkölcsi kopás a tárgyi eszközök esetében akkor következik be, ha megjelenik egy korszerűbb gép vagy technológia. Az ember esetében pedig akkor, amikor az ember már nem tud alkalmazkodni az új körülményekhez, vagyis a rábízott feladattal nem tud megbirkózni, nincs hozzá képzettsége.

Aki egy feladathoz megfelelő képesítéssel rendelkezik az erkölcsileg megfelelő. Nagyobb felelősség vállalására képes, ebből adódóan előmenetele és anyagi függetlensége biztosított. *Az ember fizikai állapotához kell kötni, igazítani az erkölcsi megfelelést.* Mivel az embernél a fizikai megfelelést minimum 40 éven keresztül kell biztosítani, ezért összehangolt folyamatos tanulás szükséges egy elért felelősség-vállalás fenntartásához. Olyan mértékben nő vagy hanyatlik egy ember munkában betöltött szerepe amilyen mértékben meg tud felelni az előtte álló kihívásoknak. *Az előttünk álló kihívásokra való felkészítés elsősorban az oktatási intézmények dolga kell, hogy legyen.* Egy alapképzettséget adó oktatási intézménynek volt tanulói, hallgatóik oldalán kell állni és elősegíteni őket a folyamatos új ismeretek megszerzésének lehetőségéről.

Minden oktatási intézmény végterméke a képzés befejezése után adott bizonyítvány, vagy a szakképzést elismerő oklevél. Tudjuk, hogy ez a kapott bizonyítvány egy életre szól, viszont a megszerzett konkrét ismeretek használhatósága rövidebb, mint a munkában eltöltendő időnk. Vannak tehát olyan esetek, amikor megszűnik, használhatatlanná válik valamely megszerzett képesség. A hiányzó tudáselemek megszerzésében a legnagyobb segítséget azok az oktatási intézmények nyújthatják, ahol az érintettek először szereztek készségeket, képességeket. *Az oktatási intézmények erre akár garanciát is vállalhatnak, hogy az általuk kiadott bizonyítvány ki fogja állni az elkövetkező 40 év kihívásait.* Ez úgy érhető el, hogy a végzést követően a szakma fejlődéséhez igazodóan akár több alkalommal diploma megújító tanfolyamot szervez az intézmény volt tanulói részére, ahol az elmúlt évek változásaival kapcsolatos ismeretek átadására kerül sor.

Jelen oktatási rendszerünkben a felvetett gondolat szerepel, jelen van, de nem intézményesített rendszerben. Az engedélyhez kötött munkakörök esetében a továbbképzések rendszeresek (kredit pontok, időszaki vizsgák...), de ez csak a jéghegy csúcsa. A végbizonyítványt adó intézeteken kívül a szakmai kamarák is folytatnak időszaki továbbképzéseket, de ezek nem általánosak és nem terjednek ki valamennyi oklevelet, és szakismeretet szerzett korábbi hallgatókra.

Napjainkban a termékek és szolgáltatások legértékesebb minőségi mutatója a kibocsátó által vállalt garancia. A garanciavállalás a termék, a szolgáltatás, vagy jelen esetünkben

egy képesítés, egy oklevél használhatóságát biztosítja egy meghatározott ideig. Amennyiben a vállalt határidő alatt meghibásodás áll elő, akkor a termék, vagy a nyújtott szolgáltatás kijavításra vagy kicserélésre kerül. Esetünkben egy alapképzettségnek akár 40 évig is biztosítani kell az alkalmazhatóságát, az oklevél egy életre szól. Az elmondottak alapján fontos lehet, hogy minden szakmai elismerést adó intézmény a maga sajátosságaihoz igazítottan szervezze meg az egész életre szóló bizonyítvány használhatóságát biztosító időszakos képzéseit, a legújabb módszerek bemutatásával.

Amelyik intézet ezt megvalósítja, és garanciavállalást ad oklevele mellé, az elismertségét növeli és versenyelőnyre tesz szert versenytársaival szemben.

Összegzés

A fent bemutatott gondolat megvalósítását és az oktatás módszerének kidolgozását három szakközépiskolával, melyek különböző területre folytatnak képzést (közgazdasági, mezőgazdasági, gépipari) és a PTE KPVK munkatársaival kezdtük el kidolgozni. Munkabizottságot hoztunk létre, amelynek keretében azokat a konkrét feladatokat tárjuk fel először, amelyek bizonyítják, hogy valóban 15-20 év távlatában az adott oktatandó tantárgyak megváltoztak.

A kiválasztott intézmények esetében sor kerül a 2000-ben és a 2016-os évben végzett hallgatók által elsajátított ismeretek, tudáselemek, tananyagok összehasonlítására. Az eltérések alapján kell megtervezni az oktatandó tananyagot, valamint a konkrét változásokon kívül az adott területhez kapcsolódó jövőbeli kihívások bemutatását is. A változásokból eredő szemléletformálást is oktatni kell. Ez az alapja, hogy a generációs feszültséget csökkentjük: a generációs különbségek megléte egyrészt életkorunkból, másrészt a szemléletbeli különbségből adódik. Az életkort nem tudjuk befolyásolni, de a szemléletformálás során a különbséget eltüntethetjük.

A három kiválasztott intézmény jelenleg elkezdte összegyűjteni a korábban végzett hallgatók adatait és lépéseket tervez az átképzésbe való bevonásuk előkészítésével kapcsolatban. A megújított képzés új lendületet ad a résztvevők számára. Ezt saját élettapasztalatom mondatja, ui. az elmúlt évben került sor az alapképzettségemet adó végzettségem utáni aranydiploma átadására.

Az Arany Diploma átadási ceremóniához a szervezők egy szakmai önéletrajzot is bekértek minden illetékestől. Az önéletrajzokból egy példányt hozzám is eljuttattak évfolyamtársaim egy emlékkönyv összeállítására céljából. Az önéletrajzok elolvasása után különös egybeesésre és változásra figyeltem fel. A változások a végzésünk utáni ráképzéssel estek egybe. Az 1960-as években alapított Felsőfokú Technikumok az oklevelet szaktechnikai minősítéssel adták ki. Később ezek a Felsőfokú Technikumok műszaki főiskolákká váltak, illetve egyetemekbe betagozódva fejlődtek tovább. A főiskolává válás után a régebben végzetek számára lehetővé tették, hogy különböző képzésben vegyenek részt és az alapképzésük megfejezése után üzemmérnök képesítést kapjanak. Erre az alapképzés után 10 év elteltével került sor. Az önéletrajzokból láttam, hogy ezen időpont körül történtek a pozitív változások évfolyamtársaim életében. Versenytársai lettek a friss diplomával rendelkezőknek, de avval a különbséggel, hogy mindenki mögött már 10 év gyakorlat is volt. Esetünk egy egyedi, de intézményesített formában történő továbbképzés volt, és ha ez ilyen eredményt produkált egy évfolyam életében, akkor egy tudományosan megszervezett, elmondott érveken alapuló időszakos diploma megújító képzés is hasonló eseteket eredményezne. Az eredmények feljogosítanak a képző intézeteket arra, hogy az általuk adott diploma mellé garanciavállalást is adjanak.

Jelen felvetéssel a téma fontosságára szeretném felhívni a figyelmet. A konkrét megvalósítás azonban szakmánként eltérő, a technikai haladás függvénye, de az biztos, hogy elkerülhetetlen.

Hivatkozások

- Bajusz K. (2016): *Tanulni hatvan felett*. Tudásmenedzsment. 17:(2 különszám) pp. 11-17.
- Nemeskéri, Zs. - Zádori, I. (2015): *Global education research and practice*. Tudásmenedzsment 16:(1) pp. 3-12.
- Zádori I. - Nemeskéri Zs. (2016): *A tudásmenedzsment térségi eszközei*. Tudásmenedzsment 17:(1) pp. 17-35.
- Nemeskéri Zs. - Zádori I. (2016): *Global Education Research and Practice: Developing a Graduate Course in Global Education in Hungary*. In: Titi-Amayah Angela, Yawson, Robert (szerk.). AHRD 2016 International Research Conference Proceedings. Konferencia helye, ideje: Jacksonville, Amerikai Egyesült Államok, 2016.02.17-2016.02.21. Jacksonville: Academy of Human Resource Development. Paper 249334. 20 p.
- Vámosi Tamás (2011): *A kereskedelmi és iparkamarák szerepvállalása a szak- és felnőttképzési rendszerben*. Tudásmenedzsment 12:(1) pp. 44-59.

Az információáramlás és akadályai hazánkban a rendvédelmi szervek között

Probléma felvetése

A biztonsági kihívások természetéről és dimenzióváltásáról igen sok tanulmány készült a közelmúltban, de a terület nagy figyelmet érdemel a tudomány szemszögéből is. A terrorizmus¹ és a migráció² nagyon széles spektrumban értékelhető és kutatható területek. Tanulmányomban nem kívánok igazi mélységükben foglalkozni velük, csupán a biztonsági szinttel kapcsolatos változásokra utaló hatásaikat, többek között információs vetületeiket vizsgálom nemzetközi és nemzeti összefüggéseikkel és lehetőségeikkel.

Az elmúlt másfél év migrációs változásai nem egy meglepetésszerű, hirtelen környezetváltozásnak köszönhetőek, hanem az évek során prognosztizálható jelenségként értékelhetőek. A Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal (a továbbiakban: BÁH) statisztikai számadataira támaszkodva kimutatható, hogy a 2012. év és az azt megelőző időszak ingadozásmentes adatokat mutatnak.³ Látható volt, hogy 2013-tól radikálisan nőtt az Európai Unióba és Magyarországra a külföldiek bevándorlási szándéka. Hazánk, mint az egyik, úgynevezett balkáni útvonalon elhelyezkedő tranzitország adataiban ez kiválóan meg is mutatkozik. Követhető és igazolható ez az Európai Unió ilyen irányú statisztikai számadataiban is.⁴

A migráció pozitív és negatív hatásai mellett is igen jelentős és komoly érveket lehetne felsorolni, de mindezek helyett egy nagyon fontos tényező, amelyet esetünkben kiemelten szükséges vizsgálni az, hogy a bevándorlás által érkezett emberek milyen biztonsági változást okoznak a fogadó társadalomban, be tudnak-e illeszkedni és fent lehet-e tartani azt a szintet a nemzeti vagy a szövetségi rendszerben, amely a bevándorlási folyamat előtt fennállt.⁵ Ezek a feltételek információáramlás és együttműködés nélkül elérhetetlenek.

Hogyan is lehet fenntartani a biztonsági szintet, és ellenőrizni a migránsok társadalomba beilleszkedését? Példának vehetjük, hogy hazánkban – amely ország kiemelt helyen szerepelt a migrációs folyamatokban – milyen eszközei és szervei vannak a megfelelő és fenntartható biztonsági környezet kialakításához.

Alapvetően – ha nem is általánosságban véve – minden általunk vizsgált ilyen jellegű tevékenység a határokon túl kezdődik.⁶

Hazánk tekintetében jelenleg két rendvédelmi szerv játszik döntő szerepet a határon túl zajló folyamatok magyarországi vonatkozásainak felderítésével kapcsolatban. Két szemszögéből lehet megközelíteni a kérdést, a katonai oldalról a Katonai Nemzetbiztonsági Szol-

¹ „A terrorizmus közvetlen fenyegetést jelent a NATO-országok polgárainak biztonságára és a nemzetközi stabilitásra és jólétre.” NATO (2016)

² „Migráció: Kicsi vagy nagy létszámú személyek általi legális vagy illegális mozgás a határon keresztül.” Beregnyei (2008)

³ Csege (2015) 152.

⁴ Eurostat (2016) 1–4.

⁵ Ritecz–Sallai (2015) 39–45.

⁶ Hautzinger et al. (2014) 7–11.

gálat (a továbbiakban: KNBSZ) hírszerzési tevékenységet folytat főként katonai vonatkozásban, információkat gyűjt a nemzetbiztonságot veszélyeztető terrorszervezetekről, felderíti és elhárítja a Honvédelmi Minisztérium és a Magyar Honvédség szervezeteinél a külföldi hatalmak, személyek vagy szervezetek terrorcselekmény elkövetésére irányuló törekvéseit. Információkat gyűjt a működési területét érintő szervezett bűnözésről is.⁷

Ezzel összefüggésben a migráció és kockázatai is jelentős szintű hírigényt kell, hogy képviseljenek. Még ha nem is rendelkezünk Szíriában reguláris katonai egységgel (ami konkrétan indokolhatná a katonai hírszerzés fokozását), hogy ez alátámassza a terror és a szervezett bűnözés elleni harcot, de a migrációval összefüggő területek fontosságát a 2012-ben kiadott *Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiája*⁸ című dokumentum is hangsúlyozza. Ennek 30. pontja szerint: „a globalizáció kihívásaihoz nehezen alkalmazkodó vagy alkalmazkodni képtelen államok, illetve térségek stabilitása törekeny, az ottani folyamatok kiszámíthatatlan irányt vehetnek. Ez erősítheti a nemzetközi terrorizmus bázisát, valamint a tömeges migráció által keltett veszélyek forrása lehet. Az anarchiába süllyedt, működés-képtelenné vált államok fenyegetést jelenthetnek az adott régió stabilitására, továbbá menedéket és kiképző terepet nyújthatnak a globális törekvésekkel bíró terrorista csoportok számára.”

A szolgálatnál a katonai felderítő szakterület végzi ezt a tevékenységet országhatáron kívül, egyes ritkább esetekben belül is.

A polgári oldalról kialakított hírszerzés, a Miniszterelnökséget vezető miniszter irányítása alá tartozó polgári titkosszolgálatként működő Információs Hivatal (a továbbiakban: IH) látja el a hírigényekbe tartozó információkkal Magyarország döntéshozóit.⁹ Az IH-nak a feladata széleskörűbb, mint a korábban említett KNBSZ-nek, az IH a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény (a továbbiakban Nbtv.) 4. §-ának felhatalmazása alapján megszerzi, elemzi, értékeli és továbbítja a kormányzati döntésekhez szükséges, a külföldre vonatkozó, illetőleg külföldi eredetű, a nemzet biztonsága érdekében hasznosítható információkat.

E feladatkörének keretében a kül- és biztonságpolitika területén az információszerző tevékenység az alábbi főbb irányokra koncentrál:

- A hazánk kül- és biztonságpolitikai érdekeit veszélyeztető fejlemények és események, valamint ezen érdekek érvényesülését akadályozó, illetve azt előmozdító tényezők.
- A globális biztonságot stratégiai értelemben fenyegető jelenségek.
- A transzatlanti és európai biztonsági struktúrákkal, illetve kül- és biztonságpolitikai együttműködéssel szemben ható erők tevékenységének figyelemmel kísérése. A kül- és biztonságpolitika terén hazánk nemzetközi kötelezettségeinek teljesítését elősegítő információk.
- A hazánk, valamint a NATO és az Európai Unió tagállamai stabilitását és biztonságát veszélyeztető nemzetközi, illetve regionális konfliktusok és válságok.
- Régióink stabilitása és biztonsági helyzete.
- A kormányzat aktuális hírigényeinek megfelelően a nemzetközi kül- és biztonságpolitika egyéb kérdései.¹⁰

⁷ KNBSZ (2016)

⁸ HM (2012)

⁹ MKIH (2016a)

¹⁰ MKIH (2016b)

Az IH a fenti kérdéskörökben megszerzett információit értékelésével és elemzésével kiegészítve rendszeres tájékoztató munkája keretében bocsátja a kormányzat rendelkezésére.¹¹

A terrorizmus elleni küzdelem minden területet lefedő kormányzati tevékenység, amelyen belül az IH Magyarország biztonságát, politikai, gazdasági és más érdekeit, állampolgárait veszélyeztető, ideológiailag motivált, politikai célokat követő nemzetközi terrorszervezetek és külföldi szélsőséges csoportok struktúrájára, tagjaira, tervezett erőszakos cselekményeire, támogatói körére, pénzügyi-gazdasági hátterére és infrastruktúrájára vonatkozó, a terrorcselekmények megelőzését célzó titkosszolgálati tevékenységet folytat.

Az említett szerveknek a migrációval összefüggő biztonsági környezetet fenntartó tevékenységét egy másik stratégiai dokumentum is alátámasztja. A kormány Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról szóló 1035/2012. (II. 21.) Korm. határozatának 36. pontja szerint: „a) A kábítószer-bűnözés elleni sürgős és a jelenleginél célravezetőbb fellépés előfeltétele a rendészeti munka hatékonyságának növelése, az illetékes szervek technikai ellátottságának és személyi állománya képzettségének javítása, továbbá az illetékes nemzetközi szervekkel folytatott hatékony információcsere és együttműködés. b) Növelni kell az ellenintézkedések hatékonyságát, megerősíteni a bűnszervezetek elleni fellépésért felelős szerveket, valamint a bűnügyi szakértői tevékenység személyi, anyagi és technikai bázisát, továbbá felállítani egy országos szintű, kábítószer-bűnözés elleni szolgálatot. c) A kábítószer-ellenes küzdelem átfogó társadalmi feladatot is jelent. Az eredményes fellépés szempontjából különösen fontos a fiatal generációk veszélyeztetettségének csökkentése, közte a felvilágosításon alapuló megelőzés.”¹²

A stratégia 37. pontja kifejezetten a migrációval foglalkozik. A migrációt természetes, ugyanakkor összetett jelenségként kell kezelni, amely gazdasági és demográfiai előnyöket, valamint köz- és nemzetbiztonsági kockázatokat¹³ egyaránt magában rejt. „Magyarország határainak egy része a belátható jövőben is az EU vagy a schengeni térség külső határa marad, ami együtt jár az uniós határszakasz igazgatásának felelősségével és feladataival. Az illegális migráció¹⁴ Magyarországot jelenleg elsősorban tranzitországgként érinti, azonban hosszabb távon nem zárható ki, hogy az illegális migrációban érintettek nagyobb része célországként tekintsen hazánkra. Az illegális migráció megjelenésével együtt járó biztonsági kockázatok kezelése az uniós tagságból fakadó kötelezettségek teljesítése mellett nemzeti érdek is, ezért az ebből fakadó biztonsági kérdéseket nemzetközi együttműködés keretében kezeljük.

a) A schengeni csatlakozásból fakadó feladatok, a külső határok fokozott védelmének eredményes megvalósítása a magyar rendvédelmi és migrációs, valamint a migrációval

¹¹ 1995. évi CXXV. törvény a Nemzetbiztonsági Szolgálatokról

¹² MKIH (2016a)

¹³ „Nemzetbiztonsági érdek: A Magyar Köztársaság szuverenitásának biztosítása és alkotmányos rendjének védelme, ennek keretén belül: az ország függetlensége és területi épsége elleni támadó szándékú törekvések felderítése; az ország politikai, gazdasági, honvédelmi érdekeit sértő vagy veszélyeztető leplezett törekvések felfedése és elhárítása; a kormányzati döntésekhez szükséges, a külföldre vonatkozó, illetőleg külföldi eredetű információk megszerzése; az ország az alapvető emberi jogok gyakorlását biztosító alkotmányos rendjének, a többpárti rendszeren alapuló képviselői demokráciának és az alkotmányos intézmények működésének törvénytelen eszközökkel történő megváltoztatására, vagy megzavarására irányuló leplezett törekvések felderítése és elhárítása; a terrorcselekmények, az illegális fegyver- és kábítószer-kereskedelem, valamint a nemzetközileg ellenőrzött termékek és technológiák illegális forgalmának felderítése és megakadályozása.” Beregnyei (2008)

¹⁴ „Illegális migráns: Aki jogszabályokba ütköző módon kívánja nem ideiglenes tartózkodási helyét (lakhelyét) egyik országból a másikba áthelyezni és nem minősül menekültnek vagy menedékesnek.” Beregnyei (2008)

kapcsolatos feladatok végrehajtásában közreműködő szervek hatékonyabb együttműködését követelik meg. A szükséges nemzeti és nemzetközi támogatás biztosítása nélkül nem várható, hogy az érintett szervezetek hatékonyan lépjenek fel az illegális migráció megjelenési formái ellen.

b) Az illegális migráció elleni hatékony fellépés biztosításával, integrációs stratégia kialakításával elkerülhető a migránsok marginalizálódása, amellyel csökkenthető a szervezett bűnözői csoportok migránsokra gyakorolt befolyása.

c) Magyarország érdeke, hogy a világban kialakuló regionális konfliktusok és instabil övezetek migrációs hatását az Európai Unió eredményesen tudja kezelni. Az illegális migráció elleni fellépés érdekében szükséges a szervezett bűnözés, az emberkereskedelem elleni küzdelem fokozása, továbbá a kiutasítási, hazatérési, valamint a visszafogadásra irányuló politika fejlesztése.

d) Törekedni kell a hatékony vízumpolitika alkalmazására, valamint a migránsokat kibocsátó harmadik országokkal való szorosabb együttműködési rendszerek működtetésére és fejlesztésére, különös tekintettel a nemzetbiztonsági kockázatot jelentő személyek kiszűrésére és kezelésére.

e) A legális migrációhoz is kapcsolódhatnak komoly biztonsági kockázatok. Ezekkel szemben Magyarország – uniós tagságára is figyelemmel – a beutazás és tartózkodás engedélyezését célzó eljárások hatékonyságának növelésével, az uniós partnerekkel és a harmadik országokkal folytatott együttműködés fokozásával védekezhet.”¹⁵

A stratégiai dokumentumok iránymutatása mellett a fenti két szervezetnek az Nbtv. ad jogszabályi keretet.

Magyarország diplomáciai rendszere, a követségek és a konzuli hálózat is információforrásként és jelentéseikkel segítik érvényre juttatni hazánk érdekeit.¹⁶ Ennek a migráció vonatkozásában alapvető fontosságú a szerepe, hiszen a legális úton bevándorolni szándékozó személyek az első lépést a jogszerű utazásukhoz az ebben a rendszerben történő szűrés után tehetik meg.

A migráció biztonsági vetületeinek igen fajsúlyos szerep jut a magyar polgári elhárításban, azaz az Alkotmányvédelmi Hivatalban (a továbbiakban: AH). Az AH az Nbtv. 5. § g) pontja értelmében szakhatósági feladatot lát el, amely során az AH végzi a letelepedési engedélyt kérelmező, továbbá a menekültként¹⁷ elismerését kérő, illetőleg a magyar állampolgárságért, honosításért folyamodó, valamint – az állami szuverenitás és az alkotmányos rend védelméhez kötődően – a vízumkérelmet¹⁸ benyújtott személyek ellenőrzését és az ezzel kapcsolatos feladatokat.¹⁹

E tevékenysége keretében mind a legális, mind az illegális migrációval kapcsolatos feladatokat ellátja, amellyel hozzájárul ahhoz, hogy Magyarország, illetve az Európai Unió

¹⁵ 1035/2012. (II. 21.) Korm. határozat Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról 37. pont

¹⁶ 2016. évi LXXIII. törvény a külképviseletekről és a tartós külszolgálatról

¹⁷ „Aki... faji, vallási okok, nemzeti hovatartozása, illetve meghatározott társadalmi csoporthoz való tartozása, avagy politikai meggyőződése miatti üldözéstől való megalapozott félelme miatt az állampolgársága szerinti országon kívül tartózkodik, és nem tudja, vagy az üldözéstől való félelmében nem kívánja annak az országnak a védelmét igénybe venni.” (Genfi Egyezmény 1. cikk (2) bekezdés)

¹⁸ „Vízum: Egy adott állam területére történő be- áthaladásra, ott meghatározott idejű és célú tartózkodásra, illetve kiutazásra jogosító hivatalos engedély, bejegyzés – vízummentességet nem élvező – idegen állam állampolgára (hontalan) számára. A ~ lehet: leginkább nemzeti, és egységes, továbbá ki-, be-, átutazó valamint egyszeri, kétszeri, többszöri. A ~ az abban meghatározott idejű, vagy ilyen rendelkezés hiányában legfeljebb 90 napi tartózkodásra jogosít.” Beregnyei (2008)

¹⁹ AH (2016).

tagállamaira veszélyt jelentő személyek – terroristák, bűnözők stb. – ne léphessenek a közösség területére. A megfelelő munkavégzéshez az AH szoros együttműködést folytat a magyarországi rendvédelmi – kiemelten a határrendészeti – szervekkel, továbbá a BÁH-val. Az AH sajátos eszközeivel hozzájárul a migráció területén jelentkező közigazgatási feladatok biztosításához.

Ellátja a jogszabályokban (az Nbtv.-ben, illetve a 2007. évi I. és II. – migrációs – törvényekben) előírt, a legális migrációhoz kapcsolódó feladatokat, azonosítja az illegális migrációs cselekményeket, azok szervezőit, a visszaélésekben részt vevő csoportokat. Az AH illegális migrációt érintő felderítő tevékenységének központjában az európai uniós migrációs irányelvek alapján kialakított hazai intézményrendszer rendeltetésszerű működését veszélyeztető, a jogszabályok által biztosított törvényes bevándorlási lehetőségek kijátszásában részt vevő személyek és szervezetek tevékenységének azonosítása és elhárítása áll. Az hivatal kiemelt figyelmet fordít az illegális csatornákon keresztül zajló migráció felderítésére. Az AH súlyának megfelelő módon foglalkozik az illegális migrációhoz kapcsolódó törekvésekkel, illetve az azokat kiváltó jelenségek hátterével. A tevékenysége során keletkező információk átadásával segíti az érintett rendvédelmi szervek, valamint a külföldi partnerszolgálatok munkáját.²⁰

Az illegális migránsok jelentős része a nemzetközi embercsempész-hálózatok közreműködésével érkezik Magyarország területére.²¹

A belső felderítés és az elhárítás hazánkban egy viszonylag új szervvel bővült, a Terrorelhárítási Központtal (a továbbiakban: TEK). A 232/2010. (VIII. 19.) Korm. rendelettel 2010. szeptember 1-jével megalapított TEK a rendőrség része, de nem általános rendőrségi feladatokra létrehozott szerv. A TEK 9 műveleti (bevetési) osztállyal és 6 irodával rendelkezik vidéken. A Terrorelhárítási Központ feladatai ellátásához túlnyomó részben műveleti egységekből áll, a klasszikus felszámoló egységek adják a gerincét. A migrációhoz kapcsolódó ellenőrző tevékenységet, vagyis szakhatósági állásfoglalás kiadását az AH-val együtt végzi.²²

Fontos kiemelni a korábbi Szervezett Bűnözés Elleni Koordinációs Központ²³ (a továbbiakban: SZBKK) tevékenységét is, amely többek között elemző és értékelő feladatokat látott el. A kormány a szervezett bűnözés megelőzésének, megszakításának, felderítésének elősegítése céljából a szervezett bűnözés elleni fellépéshez megszerzett adatok gyűjtésének, felhasználásának és ellenőrzésének koordinációjáért felelős szervként az SZBKK-t jelölte ki. Ezeket a feladatokat több más mellett a terrorizmus elleni fellépéssel összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2016. évi LXIX. törvény alapján jogutódként a Terrorelhárítási Információs és Bűnügyi Elemző Központ (a továbbiakban TIBEK) látja el jelenleg.²⁴

²⁰ AH (2016)

²¹ Mayer (2014) 152.

²² Terrorelhárítási Központ Szervezeti és Működési Szabályzat

²³ A Szervezett Bűnözés Elleni Koordinációs Központ a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény, valamint az 1999. évi LXXV. törvény, a 70/2001. (IV. 20.), illetve a 305/2006. (XII. 23.) kormányrendeletek értelmében tevékenykedett és működött együtt a társzerveivel jogutódjának, a Terrorelhárítási Információs és Bűnügyi Elemző Központ megalapításáig. Az SZBKK a belügyminiszter vezetése alatt működő központi hivatal volt, amely a szervezett bűnözés megelőzésének, megszakításának elősegítése érdekében – jogszabályban meghatározott együttműködők által megküldött – adatokat gyűjtött, felelős volt ezek felhasználásáért, ellenőrzéséért és koordinációjáért. AH (2016)

²⁴ TIBEK (2016).

A rendőrségnek, mint a közbiztonság fenntartójának az alaptörvény értelmében alapvető feladata a bűncselekmények megakadályozása, felderítése, a közbiztonság, a közrend és az államhatár rendjének védelme.²⁵ Ennél a feladatkörénél fogva a legfajsúlyosabb keletkeztetője az információknak és a migrációval összefüggő biztonsági kérdések általános kezelése. Létszámának és benne lévő potenciáljának köszönhetően igen fontos szerepe van a tudományos és szakmai utánpótlás tekintetében is.

A Magyarország 2017. évi központi költségvetéséről szóló 2016. évi XC. törvény alapján a fenti szervek létszáma nem nyilvános, az elmúlt években természetesen az engedélyezett létszám látható volt a társadalom részére közzétett nyílt beszámolóokban. Jelenleg a 2016. év költségvetése adhat támpontot arról, milyen létszámú az állomány, amely a biztonságért felel a területen. Ha a rendőrség sarokszámaihoz viszonyítunk, és a fenti különleges jogosítványú szervek tagjait meg akarjuk határozni egy irányzámmal, akkor ez országosan 6200 fő körül mozoghat, természetesen beleszámolva az objektumőröktől a felső vezetőig mindenkit.

Ez az a létszám, amelyik képes a migrációval kapcsolatos személyek ellenőrzésében részt venni és ellenőrizni vagy információs munkát végezni az 411 857 fő külföldi viszonylatában, aki Magyarországon illegálisan belépett a 2015-ös évben.²⁶ Ez a szám korábbiakban is hasonló képet mutatott, ami miatt a meglévő feladatok ellátása is igényelt ennyi szakembert. A terhelés jelentős lehet a felsorolt szerveken, így ezeknek a számoknak véleményem szerint kapcsolódnia kellene a feladathoz, amely az elmúlt években megjelent.

A migrációval, illetve emelkedő biztonságpolitikai kockázatokkal kapcsolatos nyomás megnövekedett minden szervre vonatkozóan, amely ellenőrzéssel, szűréssel foglalkozik. Hozzávetőlegesen ugyanazzal az apparátussal²⁷ kellett, hogy a 2013-tól sokszorosára változó migrációs nyomást, szűrést elvégezzék. Nyilván ez olyan megterhelést okozhat, amely anyagi pluszforrás biztosítását és erő átcsoportosítását igényli, de azoknak a személyeknek a száma, akik szakemberként töltötték be hírszerző, felderítő vagy ellenőrző szerepet, nem tudott a sokszorosára változni, arányában növekedni ilyen rövid idő alatt.

Példaként említhető a bevándorlókkal, pontosabban a menekültügyi kérelmezőkkel kapcsolatos szakhatósági állásfoglalás kiállítása. Ez az a folyamat, amelynek alapján kijelenthetjük, hogy a menekültügyi eljárásban részt vevő személyek Magyarország nemzetbiztonságára vagy közbiztonságára jelentenek-e veszélyt. Ez nem egy büntetőjogi tényállásokkal indokoló körülmény, ez egy szakmai állásfoglalás, hogy nem lehet a kérelmezőt Magyarországra befogadni semmilyen védettségi minőségben.

Ezt az AH és 2011-től már a TEK is végzi. 24 óra van rá, amelyen belül a BÁH-nak meg kell keresnie a szerveket.²⁸

A létszámadatok a költségvetésből elemezve nem jelzik, hogy arányos mennyiségű szakszemélyzet lett felvéve erre a feladatra, vagy komoly változások történhettek ezen a területen. A TEK ugyanebben a helyzetben van, operatív eszközökkel felderítést a személyi állomány viszonylag csekély százaléka végez, akik állásfoglalásban szűrhetnek.

Ugyanez a helyzet a közigazgatás más részein tevékenykedőkkel, annyi kitételrel hogy a növekvő nyomásra válaszul a BÁH vagy más kormánysszervek jobban tudnak reagálni felvétellel és erőforrásokkal. Míg egy rendvédelmi szerv alkalmazottja hosszú ideig tartó szakirányú kiképzés és szakértelem nélkül nem tud igazán eredményes munkát végezni.

²⁵ 1994. évi XXXIV. törvény

²⁶ ORFK (2015)

²⁷ A forrásemelésre vonatkozó statisztikai adatok nem tükrözik a nagyobb arányú személyi jellegű bővítést.

²⁸ 2007. évi II. törvény a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról

A belbiztonsági problémákat a titkosszolgálati munkát végző szerveken kívül igen jelentősen érzékelheti a rendőrség is. A mai napig fennálló migrációs zárás és ellenőrzés az országhatáron nyilvánvaló és hihetetlen erőpróba a rendőrségnek, minden rendőrnek és rendvédelemben tevékenykedőnek. Itt ugyanaz a belbiztonsági hatás: a megnövekedett igény más területekről vonhatja el az erőt, és megváltoztatja a felderítést.

A megváltozott biztonsági környezetben bevezetett 3 lépcsős – fizikai – jogi és személyi határzár 2015. október 15-től minimálisra csökkentette az illegális bevándorlók számát.²⁹ Tehát a nyomás áttevődött – persze a határszolgálat mellett – más területekre.

A belső biztonsági környezet is változott, hiszen a korábban embercsempészéssel foglalkozó elkövetők és szervezetek a Magyarországra érkező 2 000 fő körüli migránsnál nem számolhatnak ugyanannyi apparátussal és bevételi lehetőséggel, mint 300 000 személynél. A létszámváltozások ezeknek a szervezeteknek a megerősödését kell, hogy jelentsék. A bűnözői csoportok anyagi és személyi megerősödése nem csak egy időszakot jellemző probléma, hiszen a megnövekedett személyi és erőforrásbázis a későbbiekben is meglesz, fenn akarja tartani magát, és ez által más bűnelkövetés irányába is nyithat. A korábban jelentéktelen vagy minimális szereppel bíró bűnözők az elmúlt évben szintén szerepet vállalhattak a migrációból, jelentős bevételük származhatott a szállításokból a határon felvett és gépkocsival utaztatott migránsok miatt. Egy fejenként néhány száz eurós viteldíj egy idegen országban nem nagy ár azért, hogy a céljukhoz elérhessenek a több ezer kilométert megtett külföldiek. Ebből autónként és éjszakánként is meglehetősen magas szám lehet a cselekmény eredménye.

Lényegesegek voltak az embercsempészeti tevékenység felderítésének nehézségei a 2015. szeptemberi szigorításukat megelőző időszakban, amikor sokkal nehezebb volt a bizonyítás lehetősége, ha egy gépjárművezető csupán szállított külföldi személyeket, de nem lépte át az államhatárt. Hogyan bizonyítsuk nyílt eszközökkel a szándékot, ha a gépkocsiban minden félnek érdeke fűződik ahhoz, hogy csak egy belső, Magyarországon belüli utat jelöljön meg (pl. vásárlás céljából).

A migrációs nyomásnak és az ezzel járó biztonságpolitikai környezetváltozásnak nem csupán az egyértelmű irányú belbiztonsági kockázatai lehetnek. Igen jelentős az erősödés a radikalizálódás tekintetében. A lakosság egy része a negatív események vagy a közhangulat felfokozódása után jelentősen szélsőséges álláspontot képviselhet a migránsokkal kapcsolatban. Ez érezhető volt hazánkban a 2015. évi válság előtt is, de utána szinte mindenhol nagyobb népszerűségnek örvendtek a szélsőségesebb gondolatok. Ezeket erősítették persze az először csak lokálisan felbukkanó, a kulturális vagy szocializációs szint különbségéből adódó atrocitások médiában megjelenő hatásai – Köln, német nagyvárosok³⁰ –, és a terrorcselekményekkel kapcsolatos események is. A német közvélemény-kutatások szerint jelentősen szélsőségesebb irányba tolódtak a toleranciával és a befogadással kapcsolatos álláspontok.³¹

Az egyik legjelentősebb kockázathoz elérkezvén igen fontos hangsúlyozni, hogy itt is ugyanaz érzékelhető, mint más területen a 2015. évet megelőző időszakban: dinamikaváltozás és felgyorsulás tapasztalható. A személyi bázis és az anyagi bázis szintén hatalmasat növekedett a migrációs és biztonsági változások miatt, hiszen az ellenőrizetlen tömegek igen komoly kockázatokat hordoznak.³²

²⁹ ORFK (2015)

³⁰ Conway (2016) 4.

³¹ Gerhards et al. (2016) 244–247.

³² Sinn (2005) 18.

Véleményem szerint szövetségi szinten nem lehet információt gyűjteni és ellenőrizni milliós nagyságrendű bevándorló esetén, de ennek még a töredékénél sem – csak a teljesség igénye nélkül. Ami viszont szerencsejátéknak tűnhet, mivel a Magyarország Belügyminisztériuma által közzétett adatok szerint 100-ból egy személy figyelmet érdemelhet, és a német szolgálatok szerint elkövető-potenciál van benne. Azt ez alapján nem lehet kijelenteni, hogy a bevándorolt és Németországban megjelent 2 000 000 személyből 20 000 ember robbantani vagy gyilkolni fog. Annyi viszont megállapítható, hogy az ezen arányok és számok mögött lévő személyek valamikor, valamilyen szituációban dönteni fognak, támogassák-e az őket befogadó államot vagy sem. Ha nem, akkor bármilyen tekintetben segítői lehetnek a terrorista vagy bűnözői csoportoknak. Ez lehet, hogy napok, de lehet, hogy évek kérdése. Igen nehéz egy társadalomban megbélyegezni és ellenőrizni ennyi személyt, ehhez apparátus és anyagi bázis kell. De nem segíti a bevándorlók asszimilálódását, hogy a közvélemény és a hatóságok ilyen nagy létszámú kockázatos személyt tartanak nyilván. Ha a fogadó közösség nem vállalja, hogy bizalmába engedje, vagy egyenrangú félként kezelje a bevándorló más kultúrából érkező személyeket, akkor azok a kirekesztettség miatt abba az irányba fognak húzódni, amely befogadja őket, és ez lehet bűnös célú csoportosulás vagy szervezet is.

Egy robbantásnál vagy lövöldözésnél egy személy is igen súlyos személyi és anyagi károkat okozó támadást képes elkövetni az elmúlt időszak tapasztalatai alapján.

Következtetések és javaslatok

A fenti kockázatok és jelenségek folyamatosan zajlanak, de már néhány probléma vagy akadály látható. Az elemzés és az információáramlás rendkívül nagy potenciált hordoz. Ha a migrációval kapcsolatban esetleg terrorizmussal kapcsolatos indikátorokkal megjelenő, figyelmet érdemlő személyeket egy központi adatbázisban kezelnék, ahová bármely ország titkosszolgálat vagy rendvédelmi szerve feltölthetné a vele szemben megismert adatokat, amelyek hozzáférhetők lennének, akkor nem lenne névtelenül vagy egy ideig ismeretlenül utazó bűnöző vagy terrorista. Ennek azért akadályai lehetnek, egyrészt a nemzetérdekben, másrészt a nemzeti szolgálatok és elemzőrendszerek felett álló jelentős adatbázisok hiányából, vagy a jelenlegi adattárak nem elég gyors együttműködéséből adódóan.

Hiába az időben keletkező információ, ha napokkal később ér el a céljához, ahelyett hogy azonnal a megfelelő szervnél lenne. Ez a megfelelő szerv sok esetben nem központi szerv, hanem területi vagy helyi szerv, az, amelyik szervnek a munkatársai ki fognak menni ellenőrizni, akik pozíciókkal, akár informális forrásokkal rendelkeznek a helyi közösségben. Amikor egy gépkocsival akár névtelenséggel el lehet jutni Magyarországról Nyugat-Európába kicsit több mint fél nap alatt, akkor azok a határidők és hivatalos levelezési formák, amelyek magas szintű formában közlik az adatokat, nem minden esetben célravezetők és elégségesek.

Létezik SIS-³³ és Eurodac³⁴ rendszer³⁵, Interpol³⁶, Europol³⁷, Berni Klub³⁸ és más fórumok és egyéb szervezeti egységeik, amelyek bizonyos mértékig erre lennének hivatottak. De a jelenlegi migrációval összefüggő kockázatokra – az elmúlt időszak eseményeinek tükrében – szakosodva nincs igazán hatásos és megfelelő szervezet. Fontos megemlíteni az Európai Migrációs Hálózatot³⁹ is, amely rendelkezik Nemzeti Kapcsolattartó Pontokkal és pótolhatatlan szakértelemmel erősíti az információtovábbítási rendszert. Olyan szervet, szervezetet vagy szerzeti egységet, amelyik a 21. századi migrációval és terrorizmussal szemben igen hatékony szakirányú információáramlást és biztos hátteret jelentene, kifejezetten erre a feladatra kell létrehozni, és ennek megfelelően kell tartalommal tölteni.

A titkosszolgálatok és a rendvédelmi szervek delegálhatnának egy közös európai egységbe tagokat, hogy erre felkészülten a migrációhoz kapcsolt feladatok és információk tekintetében megfelelő választ tudjanak adni. Ha ebben a kérdésben nincs meg teljes mértékben az együttműködés, akkor nem szükséges olyan jogosítványt adni, hogy egy közös adatbázisban minden adat megjelenjen. Delegálni lehet olyan szakembereket, akik hozzáférnek küldő országuk ilyen jellegű és „súlyú” adatbázisához, és hazájuk végpontjait kezelni képesek. Nem vezetői fórum, hanem tevékeny szakembercsoport, amelyik a beérkező információkat ütközteti és ezeket helyén kezelve értékelni képes. Az információk összevetésének eredménye alapján a vezetők döntést tudnak hozni a biztonsági kérdésekben.

Ehhez szükséges lehet kialakítani egy olyan rendszert, amely egy bizonyos eljárásrendet képvisel minden EU-tagországban. Ha Belgiumban keletkezik az információ vagy történik

³³ The Schengen Information System (SIS), therefore, is a database created to ensure that participating countries have access to relevant information on individuals and property of interest. A designated authority in each participating country has the responsibility for the operation of its section of the SIS. The authority, or N-SIS (the Central Office for Administrative and Electronic Public Services – COAEPS), oversees the data processing activities, and must ensure that such data is limited to one of the SIS's defined purposes, such as border control, national security or law enforcement. Should relevant information need to be transferred through the system, another authority acts as the central network exchange, SIRENE (Supplementary Information Request at National Entry) between the state and other cooperating countries. From 2013 a new EU institution, the eu-LISA works to ensure that data is consistent throughout the system and provide technical support to all participating states.

³⁴ The EUODAC Regulation establishes an EU asylum fingerprint database. Ebben az adatbázisban kerülnek rögzítésre a menekültügyi kérelmezők az Európai Unióba lépéskor.

³⁵ COUNCIL REGULATION (EC) No 2725/2000 of 11 December 2000 concerning the establishment of 'Eurodac' for the comparison of fingerprints for the effective application of the Dublin Convention.

³⁶ INTERPOL is the world's largest international police organization, with 190 member countries. Our role is to enable police around the world to work together to make the world a safer place. Our high-tech infrastructure of technical and operational support helps meet the growing challenges of fighting crime in the 21st century.

³⁷ Headquartered in The Hague, the Netherlands, we assist the 28 EU Member States in their fight against serious international crime and terrorism. We also work with many non-EU partner states and international organisations. Large-scale criminal and terrorist networks pose a significant threat to the internal security of the EU. Terrorism, cybercrime and people smuggling, to name just a few, pose a severe threat to the safety and livelihood of its people. The biggest security threats come from: terrorism; international drug trafficking and money laundering; organised fraud; the counterfeiting of euros; people smuggling.

³⁸ A Berni Klub a nyugat-európai hírszerző szolgálatokat tömörítő informális együttműködés legmagasabb szintje, lásd Benedek (2014), 94.

³⁹ Az Európai Migrációs Hálózatot (a továbbiakban: EMH) a 2008/381/EK tanácsi határozat (2008. május 14.) hozta létre. Az EMH célja, hogy a migrációval és a menekültüggyel kapcsolatos naprakész, objektív, megbízható és összehasonlítható információk nyújtásával kielégítse az uniós intézmények, valamint a tagállami hatóságok és intézmények ilyen információk iránti igényét, az Európai Unióban e területeken folyó politikameghatározás elősegítése érdekében. Lásd BM BAH (2014).

a rendkívüli esemény, akkor ugyanaz legyen az eljárásrend, mint Magyarországon. Kiszámítható és fejleszthető legyen a reagálás és találkozzanak a sztenderdek és a tapasztalatok. Persze ez nem megvalósítható a rendvédelmi szervek nélkül, ahol nincs erre kijelölve minden szinten szakszemélyzet. A cselekmények helyi, városi szinten történnek, és a végrehajtó szintű szerveknél egy elvesző vagy nem felismert adat igen sok akadályt jelenhet a magasabb szerveknek vagy az értékelő és döntő szintnek.

Munkába lehet állítani minden helyi szinten lévő rendvédelmi szervnél egy-két fő elemző-értékelő személyt (akik a rendészeti és bűnügyi információkat is látják elkülönítve a meglévő elemző csoportoktól), akik ismerve a helyi viszonyokat és szakmailag felkészülten azonnal tudnak reagálni a kérdésekre és a feladatukat – az információk és személyek figyelemmel kísérését – el tudják látni a magasabb szintek szakmai támogatásával. Ennek kerete kidolgozható a nemzetközi és nemzeti irányelveknek, hírigénynek és biztonsági elvárásoknak megfelelően.

Ebben a feladatkörben *koordinációs tiszt*⁴⁰ elnevezéssel lehet a pontos adatgyűjtő-ponosító feladatokat ellátni. Ezek a személyek képesek a helyi rendészeti vagy bűnügyi statisztikákban és jelentésekben látni az összefüggéseket, amelyekről haladéktalanul tájékoztathatják a központi, valamint a nemzetközi információáramlásba bevont szervet belső hálózaton, és ezáltal az előbb felvázolt központi szerv kontextusba tudja helyezni a megismert adatokat.

Véleményem szerint a közös értékelő és irányító csoport, az információáramlást szavatoló közös egység, a standardizált eljárási rend, a helyi szerveknél kialakítandó egy fő *koordinációs tiszt* – migráció-terror vonalon képzett személy segítségével – mind igen jelentős előrelépést és segítséget jelenthet a meglévő struktúra mellé.

Ennek a struktúrának lehet alapja a belügyminiszter által 2016. március 24-én beharangozott Terrorelhárítási Információs és Bűnügyi Központ, amelybe olyan szakszemélyzet került bevonásra, akik rendelkeznek megfelelő tudással és fel vannak készülve egy Európát érő vagy Magyarországot is érintő fenyegetéssel kapcsolatosan. Véleményem szerint a tudásbázis rendelkezésre áll a belügyi rendszerben. A központ a szakszemélyzet munkája mellett, szükséges esetben, a korábban ismertetett helyi értékelőtisztek – *koordinációs tisztek* – tevékenységének irányítását, szakirányítását is igénybe veheti, amelynek során a kockázatot elhárító adatponosító helyi munkatársak létszáma igen hamar növekedhet, és a központ reakcióideje javulhat.

Nem szükséges és nem is megvalósítható, hogy az AH, a KNBSZ, az IH, a TIBEK vagy a TEK minden városban irodát vagy szakszemélyzetet tartson fenn. Egy rendkívüli esemény bekövetkezése vagy információigény kialakulása esetén lehetséges egy, az általános rendőri szerv munkatársaként tevékenykedő, képzettséggel és kapcsolatokkal rendelkező személy igénybevitelével kiegészíteni a kapacitást, illetve így vonni be plusz erőt és eszközt az információszerző tevékenységet dinamizáló feladatba.

Ettől a szervek közötti hivatalos kapcsolattartás viszonylagos lassabb ügymenete és más gátló tényezők ellenére az információ pontosítása és megszerzése nemzeti szinten eredményesebb tendenciákat mutathat, míg a TIBEK és a tagállami szinten működő központi szervek értékelő és döntéshozó munkája eredményesebb lehet.

⁴⁰ A feladatkör és az ehhez tartozó elsődleges tapasztalatgyűjtő tevékenység a Debreceni Rendőrkapitányság Bűnügyi Osztályán 2016. július 1. napjától, bűnügyi osztályvezetői és a közrendvédelmi osztályvezetői javaslatra már kapcsolattartói munkakörben elkezdődött. Tevékenysége során sikerrel jelenik meg a bűnügyi és rendészeti szakterületek közötti információáramlás dinamizálása, a kockázatokat rejtő adatok értékelése-elemzése, a vezetői, társzervi tájékoztatás, az ellenőrző tevékenység és a rendszeres együttműködési feladatok a társszervekkel és szolgálatokkal.

Nemzetközi szinten a rendvédelmi – akár a migrációval és terrorral összefüggő – adatok megosztása vagy felhasználása a profiltizsza, kifejezetten erre a célra delegált szakembercsoport tevékenysége mellett azonnali információáramlást jelenthet. Az azonnali információáramlás ezek által nem jelent érdeksérelmet egyik részes államnak sem, mivel csak az az adat kerül közlésre, amelyik szigorúan véve kapcsolódik a felmerülő kihívásokhoz, de a nemzeti adatbázis egésze nem kerül átadásra.

Irodalom

- Benedek Márta (2014): A hírszerzési együttműködés európai lehetőségei. In: *Nemzetbiztonsági Szemle*, II. évf. 3. sz. 88–101.
- Conway, Maura (2016): *Violent Extremism and Terrorism online in 2016. The Year in Review*. VOX-Pol.
- Csege Gyula (2015): A magyarországi migrációs jelenségek büntető- és eljárásjogi vetületei. In: *Szakmai Szemle*, 2015/4. sz. 137–155.
- Eurostat (2016): *Asylum in the EU Member States Record number of over 1.2 million first time asylum seekers registered in 2015*. Eurostat News release 44/2016, Eurostat Press Office.
- Gerhards, Jürgen et al. (2016): *German public opinion on admitting refugees*. In: *DIW Economic Bulletin*, 21/2016, 243–249.
- Sinn, Annette et al. (2005): *Illegally resident third-country nationals in Germany. Policy approaches, profile and social situation*. Nürnberg, Federal Office for Migration and Refugees.
- Mayer Erika Noémi (2014): Az embercsempészség elkövetési és ítélkezési gyakorlata Magyarországon. In dr. Fazekas Marianna (szerk.): *Jogi Tanulmányok*. Budapest, ELTE Állam- és Jogtudományi Kar.
- Ritecz György – Sallai János (2015): *A migráció trendjei, okai és kezelésének lehetőségei*. Budapest, Hanns Seidel Alapítvány.
- Beregnyei József (szerk.) (2008): *Rendészettudományi szöszedet*. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság.

Internetes források

- AH (2016): *Az AH közreműködése az idegenrendészeti eljárásokban*. Forrás: <http://ah.gov.hu/html/idegenrendeszet.html> (2016. 12. 15.)
- BM BÁH (2014): *Az Európai Migrációs Hálózat magyar kapcsolattartó pontjának pályázati felhívása tanulmány elkészítésére*. Forrás: http://www.bmbah.hu/index.php?option=com_k2&view=item&id=536:az-europai-migracios-halozat-magyar-kapcsolattarto-pontjanak-palyazati-felhivasa-tanulmany-elkeszitesere&lang=hu (2016. 12. 15.)
- Eurodac (2016): *Tájékoztató az EUODAC rendszerről*. Forrás: <https://www.naih.hu/eurodac-rendszer.html> (2016. 12. 15.)
- Europol (2016): *About Europol. Helping make Europe safer*. Forrás: <https://www.europol.europa.eu/about-europol> (2016. 12. 15.)
- HM (2012): *Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiája*. Forrás: http://www.kormany.hu/download/a/40/00000/nemzeti_katonai_strategia.pdf (2016. 12. 15.)
- Interpol (2016): *Overview*. <https://www.interpol.int/About-INTERPOL/Overview> (2016. 12. 15.)
- KNBSZ (2015): *Fő feladatok*. Forrás: <http://knbsz.gov.hu/hu/fofeladatai.html> (2016. 12. 15.)
- MKIH (2016a): *Az Információs Hivatal rendeltetése*. http://www.mkih.hu/hivatal_rendeltetese.shtml (2016. 12. 15.)
- MKIH (2016b): *Terrorizmus*. Forrás: http://www.mkih.hu/feladatokok_terrorizmus.shtml (2016. 11. 10.)
- NATO (2016): *Countering terrorism*. Forrás: http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_77646.htm (2016. 12. 16.)
- ORFK (2015): *Elfogott migránsok száma – dátum szerinti lekérdezés*. <http://www.police.hu/hirek-es-informaciok/hatarinfo/elfogott-migransok-szama-lekerdezés?honap%5Bvalue%5D%5Byear%5D=2015&honap%5Bvalue%5D%5Bmonth%5D=> (2016. 12. 15.)
- SIS (2016): *What is the Schengen Information System?* <https://www.naih.hu/schengen-information-system.html> (2016. 12. 15.)

TIBEK (2016): <http://tibek.gov.hu/> (2016. 12. 15.)

Jogszabályok

Terrorelhárítási Központ Szervezeti és Működési Szabályzat

1994. évi XXXIV. törvény a Rendőrségről

1995. évi CXXV. törvény a nemzetbiztonsági szolgálatokról

2007. évi I. törvény a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról

2007. évi II. törvény a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról

232/2010. (VIII. 19.) Korm. rendelet a terrorizmust elhárító szerv kijelöléséről és feladatai ellátásának részletes szabályairól

1035/2012. (II. 21.) Korm. határozat. Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról

2015. évi C. törvény Magyarország 2016. évi központi költségvetéséről

2016. évi XC. törvény Magyarország 2017. évi központi költségvetéséről

2016. évi LXIX. törvény a terrorizmus elleni fellépéssel összefüggő egyes törvények módosításáról

2016. évi LXXIII. törvény a külképviseletekről és a tartós külszolgálatról

COUNCIL REGULATION (EC) No. 2725/2000 of 11 December 2000

Változó kultúrtájmenedzsment-kihívások a Cumberland-szigeten



Bevezetés

A 147 négyzetkilométernyi Cumberland-sziget Atlanti óceáni partvidékén található számtalan partmenti sziget egyike az Egyesült Államokban. A parttól 5 kilométernyire lévő, 28 km hosszan, mocsarakkal, szakállbroméliával benőtt tölgyerdőkkel, pálmákkal, dűnékkel és hosszan elnyúló homokos tengerpartokkal tarkított sziget az Atlanti óceán partján, Florida és Georgia államok határán helyezkedik el. A szigetet csak hajóval lehet megközelíteni, híd nem köti össze a szárazfölddel, az amerikai National Park Service (Amerikai Nemzeti Park Szolgálat) által működtetett hajójáratok a szigettől 11 kilométerre fekvő St. Marys városkából indulnak, ahol regisztrálják a látogatókat. A Cumberland-szigetet a külvilággal összekötő rendszeres hajójáratokra nem vihetők fel kisállatok, kajakok és autók sem. Vitorlások és egyéb hajók csak a sziget meghatározott részén köthetnek ki. Naponta 300 látogatónál többen nem mehetnek a szigetre és a turistaszezonon kívüli időszakokban vannak olyan napok, amikor szünetelnek a hajójáratok. A meglehetősen alacsonyan fekvő szigeten nincsen kiépített úthálózat, boltok, szállodák sem, ahol a látogatók valóban az érintetlennek tűnő természetben érezhetik magukat, sátrazhatnak az erre a célra kialakított táborhelyeken, kirándulhatnak a sziget több mint 80 kilométernyi ösvény- és úthálózatán, megfigyelhetik a sziget növény- és állatvilágát, a híres vadlovakat és természetesen a különböző korok kulturális emlékeit is megtekinthetik. A Cumberland-sziget azonban nem volt mindig nemzeti park, a korábbi évszázadokban több, jól elkülöníthető, jellegzetes tájhasználat köti az egyes periódusokhoz. A jelen tanulmány e változó, ugyanakkor jól elkülöníthető kultúrtáj-menedzsment folyamatok állomásainak, szakaszainak felvázolására vállalkozik, bemutatva azt a sajátos kísérletet, amely a múlt század második felében a sziget nemzeti parkká válásához vezetett.



A Cumberland-sziget áttekintő térképe¹

Kezdetek

A Cumberland-sziget az Egyesült Államok partvidékét Floridától Virginiáig határoló szigetek láncolatának egyike. E szigetek a szárazföld felől érkező, folyók által a kontinentális talapzatra lerakott hordalékból jöttek létre, és a tengerszint megemelkedésével váltak szigetté. A Cumberland-sziget első ránézésre nem feltétlenül tűnik különleges helynek, állat- és növényvilága nem különösebben speciális, a környező, hasonló szigetek alapvetően teljesen hasonló ökoszisztémákkal rendelkeznek, máshol is vannak elvadult lovak, épületromok és a különböző történelmi korok emlékei, amelyek természetesen érdekesek, de ennél sokkal érdekesebb dolgokat is lehet Amerika keleti partjain találni. Ami igazán különlegessé teszi ezt a helyet, az a most már több mint 40 éve folyó „kísérlet”, amelynek eredményeképpen a sziget nemzeti parkká vált, és ahol párhuzamosan figyelhető meg a kultúrtörténelmi emlékek megőrzésére vonatkozó törekvés, a természet és az eredeti ökoszisztémák fenntartása, illetve az eredetihez közeli állapot visszaállítása, valamint azok a speciális tulajdonviszonyok és jogok, valamint az abból fakadó érdekellentétek. Ezek az eltérő megközelítések sokszor nem működnek harmonikusan, és amelyek lényegében 4 évtized után, a mai napig is sokszor nehézkessé teszik a nemzeti park menedzselését.²

¹ <https://blueridgeimpressions.wordpress.com/2015/04/08/the-carnegie-mansions-of-cumberland-island-georgia/>. A tanulmányban található fotók a szerzők felvételei.

² Bullard, M. (2005)

Az Egyesült Államok keleti partja jóval nagyobb kiterjedésű volt, és az első közösségek sok esetben a partvonalat részesítették előnyben, ahol jóval egyszerűbben tudtak élelemhez jutni. A folyamatosan emelkedő tengerszint azonban ezeket a kezdeti telepeket az évezredek folyamán elmosta, és a közösségeket egyre nyugatabbra, a mai partvonal irányába nyomta. Így a korai településnyomokat a víz alatt lehet keresni. Geológiailag a sziget a szárazföldről érkező hordalékból épült fel, a tengeráramlások és a változó tengerszint folyamatosan formálták a partvidéket és alakították ki a partmenti szigetek, csatornák, sós mocsarak ökológiai rendszerét. A nagyrészt üledékből, homokból álló szigetet folyamatosan hódították meg a partvonalra jellemző növények és élőlények. A szubtrópusi éghajlatú sziget jelentős részét tölgy, fenyő és legyezőpálma-erdők borították. A Cumberland-szigeten 500 növény és 450 állatfaj él, amelynek jelentős része megegyezik a partvidék élővilágával, de kevésbé sokszínű.³ A sziget jelenlegi területén a legrégebbi emberi megtelepedés nyomai körülbelül 4000 évesek. A jelentős területű, ugyanakkor erőforrásokban nem túl gazdag sziget azonban hosszú évszázadokon keresztül viszonylag kis, néhány száz fős gyűjtögető, vadászó-halászó közösség életfeltételeit volt csak képes biztosítani. A szigeten, illetve a part menti területeken élő Timucua indiánok több állandó települést is létrehoztak a szigeten. Annak ellenére, hogy új növényeket és állatokat telepítettek a szigetre, illetve égetéses földművelést folytattak, jelentős mértékben nem alakították át a sziget ökoszisztémáját. A 17. században, tehát az első európai megtelepedés időszakában a szigetet és a szomszédos partokat a Tacatacuru törzs lakta. A központot Tacatacuru néven ismerték a sziget déli végén. Az európai gyarmatosítás idején a spanyolok legalább hat falu nevét rögzítették a szigeten, és tizenegyet pedig a szárazföldön találtak. A legjelentősebb korai megtelepedés nyomai a sziget déli részén (Dungeness) találhatóak, ahol a településnyomok mellett az indiánok által elfogyasztott hatalmas mennyiségű felhalmozódott kagylóhéj is utal a hely folyamatos használatára.



³ Dilsaver, L. M. (2004), 15. p.

Gyarmati időszak

A szigeten először a francia Jean Ribault szállt partra 1562-ben. Az európaiak megjelenése két lényeges dolgot eredményezett a térségben: egyrészt a behurcolt betegségek néhány évtizeden belül a lakosság jelentős részét kiirtották, másrészt a partmenti területek az rivális nemzetek amerikai játszótereként egyfajta ütközőzónát eredményeztek a térségben, több megerősített telepet, erődítményt létrehozva a partokon és a partmenti szigeteken is. Érdekes tehát, hogy nem az angolok és a spanyolok, hanem a franciák próbálkoztak először gyarmatosítással a térségben, de a spanyolok hamarosan kiszorították őket.

A spanyol gyarmatosítást követően a Cumberland-sziget a spanyol-floridai Mocama missziós tartomány része lett. A spanyolok, akik az 1550-es években jutottak el először a szigetre, San Pedro szigetnek nevezték el a Cumberland-szigetet. A felfedezőket elsősorban a sziget fái, különösen a tölgy és fenyőfák érdekelték, amelyek hajóépítéshez jó alapanyagként bizonyultak. A spanyolok 1603-ban építettek egy helyőrséget és egy missziót is, San Pedro de Mocama néven. Az első telep mellett hamarosan további két telep létesült a sziget különböző részein. Az 1680-as évekig a sziget története a folyamatos konfliktusok miatt elég viharos volt, körülbelül 300 őslakos és a spanyol misszionáriusok csoportja élt a szigeten, a missziós telepeket a szárazföldről is látogatták az indiánok. Az 1680-as években azonban az angolok egyre inkább megpróbálták kiterjeszteni a területeiket, a rendszeres fegyveres konfliktusok és kalóztámadások miatt a lakosság jelentős része a szárazföldre húzódott vissza, a sziget pedig gyakorlatilag lakatlanná vált. Ez a periódus már intenzívebben és láthatóbb módon formálta át a sziget ökoszisztémáit, mivel az behozott új növények és állatok, a fakitermelés, valamint a mezőgazdasági tevékenységek folytatására alkalmas területek megtisztítása nem múlt el nyom nélkül, másrészt a terület egy gyéren lakott, ütközőzónává, határvidékké vált a rivális angol és spanyol hódítók között. A nemhivatalos határ a Cumberland szigethez elég közel ső szárazföldi St. Marys folyó lett.

Néhány évtizeddel később angol James Oglethorpe 1733-ban érkezett a georgiai partvidékre és több települést is létesített, 1737-ben a sziget északi végén erődítményt épített (St. Andrews), San Pedro szigetét pedig a 13 éves Vilmos hercegről, Cumberland hercegéről, II. György király fiáról nevezte el. Szintén Oglethorpe volt, aki a szigeten létrehozta a Dungeness nevű telepet, és a sziget déli részén is erőd (Fort Prince William) épült. Az erődítésekre azért volt szükség, hogy megvédjék az határtól északabbra fekvő angol településeket a floridai spanyoloktól.

1742-ben a spanyolok, válaszul Oglethorpe korábbi, St. Augustine elleni támadására, lerohanták a szigetet. A helyzetet csak az angol flotta feltűnése mentette meg. A sziget ekkortól ismét elhagyatottá vált, mert az angolok nem építették újra az erődöket, így a terület újra egyfajta senkiföldjeként ékelődött be a spanyol és angol területek közé. A nem ellenőrzött lakatlan terület viszont hamarosan menekülők, törvényen kívüliek és kalózok tanyájává vált. Az 1763-as Párizsi egyezmény az angoloknak juttatta Floridát és véget vetett a korábbi évtizedek feszült gyarmati konfliktusainak.⁴ Az új helyzet hamarosan földigénylők seregeit hozta a szigetre, akik ültetvényeket szándékoztak létrehozni a területen. A tervezett tevékenységekből azonban igazán sikeres és jövedelmező ágazattá hamarosan a fakitermelés vált. 1770-re lényegében két ember, Thomas Lynch és Alexander Rose szerezte meg majdnem a teljes szigetet. A fakitermeléstől eltekintve, komoly természetátalakító tevékenység ekkor még nem változtatta meg számottevően a szigetet, illetve nem jobban, mint az őslakos és a spanyol használat.

⁴ Dilsaver, L. M. (2004), 24. p.



Ültetvényes időszak

Az ültetvényes időszak az a periódus a Cumberland sziget történetében, amelyben az eredeti ökoszisztémák legnagyobb átalakítása történik meg. Az amerikai függetlenségi háború és az amerikai polgárháború közötti évtizedek alatt a sziget több mint fele ültetvényé válik, ahol gyapotot, citrusféléket, rizst, indigót és zöldségeket termesztettek. A két eredeti tulajdonos, akik a szigetet eleve 12 részre osztják, hogy nagyjából mindegyikük hasonló paraméterekkel rendelkező földterülethez jusson, nem rendezkedik be tartósan a szigeten, így a területek ezekben az évtizedekben számtalan kézen mennek át, és megkezdődik az egyes birtoktestek felaprózódása is. A szigetet behálózzák az ember alkotta építmények, kerítések, öntözőárkok, utak, az ültetvényeken dolgozó rabszolgák települései mellett felépülnek az ültetvényesek házai, kastélyai, birtokközpontjai, templomai, temetői is. A tartósabb anyagból épült épületek egy része mészkő, homok, osztrigahéj és víz keverékéből készült a tabby nevű, betonszerű anyagból épült fel – az őslakos indiánok által felhalmozott héjak a szigeten hatalmas mennyiségben rendelkezésre álltak. A sziget legsikeresebb és legpiacképesebb terméke kétségtelenül a gyapot volt. A partmenti szigetek klímája különösen kedvezett e növénynek (saját elnevezése is volt a partmenti szigeteken termelt gyapotnak – sea island cotton). A sziget lakossága 65 fehér ültetvényes és 455 rabszolga ebben az időszakban.⁵

A polgárháború komoly változásokat eredményezett: a felszabadított rabszolgák jelentős része elhagyta a szigetet, így a korábbi ültetvényeket munkaerő hiányában már nem lehetett megművelni. A korábban meglehetősen jól élő ültetvényesek komoly veszteségeket szenvedtek el, és nagy részük igyekezett áruba bocsátani földjeit. A korábban sem folyamatosan használt földek egy részét lassan visszahódította az erdő. Volt, aki lovak tartásával kezdett foglalkozni, mások olajfa-ültetvényeket próbáltak létrehozni a szigeten, de a korábbi intenzív mezőgazdasági tevékenységek már nem tértek vissza és a természet megkezdte visszahódító munkáját. A Cumberland-sziget egyre népszerűbb turistacélponttá kezdett válni ebben az időszakban, így például sokan felkeresték az Amerikai Függetlenségi Háború hőségét, Nathanael Greene-nek az omladozó házáat, vagy éppen a szintén háborús hős, az

⁵ Dilsaver, L. M. (2004), 31. p.

akkorra már legendás Henry Lee tábornoknak a sírját, aki a szigeten hunyt el és először itt is temették el.



Gazdag elit-korszak

Az amerikai polgárháborút követő időszakban egyre több gazdag északi látogatta meg a déli területeket, turistaként, illetve olyan helyet keresve maguk és családjuk számára, ahová a zord telek elől visszavonulhattak. Pontosán ilyen okok vezérelték az 1880-as években Thomas M. Carnegie-t, az acélmágán Andrew Carnegie testvérét és feleségét, Lucy-t, hogy birtokot vásároljanak a Cumberland szigeten, majd folyamatosan vásárolva, megszerezték a sziget 90%-át. 1884-ben elkezdték felépíteni kastélyukat Greene omladozó házának (Dungeness) helyén, a sziget déli részén. Ezzel párhuzamosan igyekeztek megszerezni a sziget minél nagyobb részét. A kastély elkészültét Andrew már nem élte meg, 1886-ban 43 évesen távozott az élők sorából. Felesége és kilenc gyereke azonban, eladva a pittsburgh-i otthonukat, teljesen a szigetre költözött és csak a forró nyári hónapokban mentek északra nyaralni. A Dungeness nevű, 59 szobás kastély, a kertben, illetve a sziget más részein felépült épületek, üvegházak, vízgyűjtők és víztornyok, hűtőház, füstölő, medencék, sportpályák tökéletesen kiszolgálták a családot, akik igyekeztek egyfajta önellátásra berendezkedni. Természetesen nem tudtak mindent maguk előállítani, de gyümölcsöt és zöldséget termeltek, tehenészetük volt, baromfit és sertést is tartottak a család és vendégeik igényeinek kiszolgálására. A saját hajóikkal pedig megteremtették a rendszeres szárazföldi összeköttetést is, hogy ne szenvedjenek semmiben hiányt. A család több mint 200, szigeten lakó alkalmazottja tevékenykedett annak érdekében, hogy ez a kis birodalom működjön.

A szigeten komoly társasági élet zajlott, a Dungeness-t gyakran látogatták a család barátai, családtagjai, ismerősei is, akik hosszabb-rövidebb időt töltöttek el a szigeten, ahol lehetett kirándulni, a tengerparton piknikezni, vadászni, horgászni, vagy éppen bálokon, estélyeken résztvenni. Nyilvánvaló, hogy az önellátásra való törekvés ellenére csak az acélgyárból származó bevételekből lehetett működtetni a rendszert, a családtagok nem igazán végeztek „hagyományos” munkát és kereső tevékenységet, sokkal inkább utaztak, szórakoztak, és intenzív társasági életet éltek. Amikor a gyerekek felnőttek, anyjuktól a sziget

egy-egy részét, és pénzt is kaptak, hogy felépíthessék a szigeten saját otthonaikat, illetve felújítsák a korábbi épületeket. 1899-ben az anya, Lucy, a vagyon egybentartására és a birtok működtetésére egy trösztöt hozott létre.

A bizalmi vagyonkezelés olyan szerződéses viszony, ahol a vagyon eredeti tulajdonosa a vagyonrendelő, vagyonát vagy annak egy részét elkülöníti és ideiglenes jelleggel átruházza a bizalmi vagyonkezelőre, azzal a céllal, hogy a bizalmi vagyonkezelő a rá ruházott vagyont kezelje, adminisztrálja, gyakorolja a tulajdonosi jogokat, értékét megőrizze és gyarapítsa, a vagyonrendelő által meghatározott kedvezményezettnek vagy kedvezményezett körnek kiadja.⁶ A gyerekek így átruházták vagyonelemeiket az anyjukra, tehát a bizalmi vagyonkezelőre, aki ezt menedzselte, két alapkikötéssel: egyrészt a pittsburgh-i Carnegie irodaházból származó bevételek a birtok fenntartását kell, hogy szolgálják, és csak az ezen felül maradó egyéb bevételek oszthatók fel az életben lévő gyerekek között. A második rész pedig kikötötte, hogy a gyerekek nem oszthatják fel és adhatják el a sziget egyes részeit, egészen a legutolsó életben lévő gyermek haláláig, hacsak nem döntenek erről a gyerekek együttesen.⁷

E bizalmi vagyonkezelés első időszaka sikeres volt, hiszen a bevételek bőven fedezték a birtok fenntartását és a gyerekek, valamint családtagjaik kiadásait. Lucy 1916-os halála után egy darabig minden rendben ment, azonban szinte elkerülhetetlen volt, hogy az örökösök elkezdjenek gondolkodni azon, hogy hogyan lehetne a sziget erőforrásait (fakitermelés, tejelő állattartás, idegenforgalmi beruházások, sőt, még bányászat is – egy ilmenit nevű ásvány iránti kutatás és kedvező eredmények esetén bányászat) jobban kihasználva, növelni a bevételeket, illetve valahogyan pénzt csinálni az örökségből, amely az egyre jobban fogyatkozó bevételek mellett egyre komolyabb összegeket emésztett fel, ráadásul az utódok szétszóródva a világban, és már nem nagyon használták a kastélyt és a birtokot. Természetesen nem gondolta mindenki így, ezért elkerülhetetlenül konfliktusok alakultak ki a családtagok, illetve a családtagok családtagjai között.

A sziget északi része egészen más pályát futott be. Az amerikai polgárháborút követően egyrészt néhány kisbirtokos tovább gazdálkodott a területen, a felszabadított rabszolgák egy része is a szigeten maradván gazdálkodott, másrészt a 19. század végén és a 20. század elején a több fogadó és hotel létesült a sziget északi végén. A legjobb hotel a High Point környékén helyezkedett el, és vonzotta az emelkedő középosztálybelieket a környékről és távolabbi vidékekről. A látogatók gőzhajókkal érkeztek, és élvezték a sziget nyújtotta horgászati, vadászati és strandolási lehetőségeket. Fekete lakosok döntően a szállodákban dolgoztak: pincérek, szakácsok, mosodák, kocsisok voltak. A High Pointot és környékét 1930-ban vette meg az atlantai Candler család, akik a Coca Colából gazdagodtak meg.

Mivel mindkét nagybirtokos család fontosnak tartotta a sziget értékeit, és nem voltak rákényszerítve arra, hogy lényegesen beavatkozzanak a sziget életébe és megzavarják a természetes ökoszisztémákat, így viszonylag érintetlenül került a sziget National Park Service kezelésébe nemzeti parkként az 1970-es években. Természetesen nem minden családtag gondolkodott így, ezért érdekes folyamatként figyelhető meg, ahogyan az egyre jobban terebélyesedő családok újabb generációi, távolabb kerülve a korábbi generációk számára meghatározó idilli állapottól, egyrészt érdeklődésük csökken, másrészt, miután érzelmileg kevésbé kötődnek a korábbi használathoz, időről időre felmerül a sziget más típusú, üzleti hasznosításának lehetősége is, a titániumbányásztól kezdve ananászültetvények kialakításáig, vagy éppen tehenészet kialakításával kapcsolatos tervekig. Fontos megjegyezni azt is, hogy időről időre „külső” szereplők, befektetők is érdeklődtek a sziget – elsősorban

⁶ Sándor I. (2014)

⁷ Dilsaver, L. M. (2004), 49. p.

turisztikai célú - hasznosításával kapcsolatban, az 1960-as években még a NASA is érdeklődött a sziget esetleges űrközpontként történő kiépítése iránt.



A védelem korszaka

1954-ben a Carnegie család néhány tagja meghívta a Nemzeti Park Szolgálatot a szigetre, hogy a szervezet felmérje annak alkalmasságát egy védelem alatt álló nemzeti park (nemzeti tengerpart) kialakítására. Ezzel párhuzamosan Georgia állam is lépéseket tett annak érdekében, hogy állami parkot (state park) alakítsanak ki a Cumberland-szigeten. Az események azonban több mint egy évtized múlva, 1968-ban gyorsultak fel igazán, amikor 3 Carnegie-örökös (Tom, Henry és Andrew Carnegie) a sziget háromezer hektárját eladták egy ingatlanfejlesztőnek, Charles Frasernek. Az egyre valószínűbb turisztikai hasznosítás ellen számos családtag, politikus, környezetvédelmi aktivista és szervezet emelte fel a szavát. Az egyre inkább jogi útra terelődő és egyre bonyolultabbá váló ügy összekovácsolta azokat a szereplőket, akik a szigetet meg szeretnék menteni.

Az összefogás és az egyre intenzívebb nyomásgyakorlás miatt Frazer kénytelen volt eladni az ingatlanfejlesztésre vásárolt területet a Nemzeti Park Alapítványnak. Ugyanez az összefogás segítette a nemzeti parkkal kapcsolatos törvényjavaslatot átvinni az amerikai kongresszuson, amelyet végül 1972. október 23-án Richard Nixon elnök írta alá és ezzel a Cumberland-szigetet nemzeti tengerparttá alakította. A Carnegie család eladta a szigetet a szövetségi kormánynak, így a Cumberland-sziget nagy része nemzeti park lett.⁸

A Cumberland-sziget északi részén elhelyezkedő Kis Cumberland-sziget, amely szinte nem is igazi sziget, hiszen csak egy mocsaras-lápos terület választja el a Cumberland-szigettől, továbbra is magántulajdonban van, és a nagyközönség nem látogathatja. Annak ellenére, hogy a Nemzeti Park Igazgatóság folyamatosan igyekszik a magántulajdonban lévő

⁸ Cumberland Island National Seashore, Georgia. <https://www.nps.gov/cuis/index.htm>

földterületeket megvásárolni a Cumberland-szigeten, kisszámú ember – elsősorban a korábbi tulajdonosok leszármazottai - még mindig birtokolnak területeket, illetve használnak⁹ eladott területket, ingatlanokat a sziget nyugati és északi részén, bár csak nagyon kevesen élnek egész évben, életvitelszerűen a szigeten.



Összegzés helyett: tanulságok

Már a nemzeti park létrhozásánál is lényeges kérdésként merült fel, hogy mit kell pontosan a szigeten megőrizni. Az elmúlt évszázadok alatt a Cumberland-sziget eredeti ökoszisztémáit kezdetben mérsékelten, majd egyre intenzívebben módosította az emberi tevékenység. E beavatkozások jelentős mértékben átalakították az eredeti állapotot, mesterséges környezetet, építményeket, utakat hozva létre a sziget egy részén, és az eredeti állat- és növényvilág is jelentős átalakuláson ment át, amellett, hogy az intenzív humán használat nem őshonos fajokat is meghonosított a szigeten. A 20. századot azonban a gazdasági, gazdálkodási tevékenységek hanyatlása jellemezte a szigeten, amelynek eredményeképpen a korábbi humán konstrukciók egy része eltűnt, vagy romlásnak indult, és a természet elkezdte visszahódítani a sziget jelentős részét, és a korábbi, elsősorban haszonállatként a szigetre telepített állatok (lovak, disznók) elvadulva alkalmazkodtak a megváltozott feltételekhez. Ilyen előzmények alapján az elsődlegesen a turisztikai hasznosítás tűnt kézenfekvőnek, elsősorban a történelmi, kulturális emlékek bemutatására koncentrálván.

Hosszas viták során azonban az az álláspont kerekedett felül, hogy a korábbi történelmi korok kultúrtáj-használatának meglévő emlékeit megőrizve, valamint a nem őshonos elvadult állatokat (különösen a jelentős turisztikai attrakciónak tekinthető lovakat) megtartva próbálják a sziget növény és állatvilágát a lehető legzavartalanabb formában menedzselni. E zavartalanságot azonban némileg beárnyékolja, hogy annak ellére, hogy a nemzeti park jelentős része védelem alatt áll, továbbra is vannak magántulajdonban lévő részek, és a

⁹ Több esetben olyan adásvételi konstrukciókra is sor kerül, hogy a tulajdonosok eladták a tulajdonukat a Nemzeti Park Szolgáltatnak, amelyet azonban életük végéig használhatnak.

tulajdonjogból fakadó olyan területhasználati jogok, amelyekkel a tulajdonosok élnek, és a park elképzeléseivel ellentétes területhasználatot valósítanak meg.

Ez a stratégia természetesen azt is előrevetítette, hogy a látogatások lehetőségét (tehát nem elzárt területként kezelve a szigetet) csak szabályozva lehet biztosítani, annélkül, hogy a szigeten jelentős turisztikai infrastruktúra épüljön ki. A park látogatószáma jelenleg napi 300 főben maximalizált. A szigetet csak hajón lehet megközelíteni, kiépített híddal, úttal, alagúttal nem rendelkezik, tehát a rendszeres hajójáratokon kívül nincs permanens szárazföldi összeköttetés, mint ahogyan a szigeten sem épül ki szilárd burkolatú úthálózat, sem jelentős kiszolgáló infrastruktúra, ami a gyakorlatban azt jelenti, hogy nincsenek boltok, éttermek, üzletek, vagy a manapság oly divatos látogatóközpontok sem a szigeten. A Nemzeti Park Szolgálat a szigetet a külvilággal összekötő hajójáratok kiindulópontjában, a szigettől 11 kilométerre fekvő St. Marys városkában létesített egy látogatóközpontot, ahonnan a látogatók regisztráció után indulhatnak a sziget felfedezésére. A Cumberland-szigeten csupán kempingezésre alkalmas területek vannak, vizesblokkokkal és mellékhelységekkel, áramellátással, valamint kialakított tűzrakóhelyekkel, más kiszolgáló infrastruktúra azonban nincs.

A kísérlet, ami az 1970-es évek óta zajlik, működik. A jelenlegi kultúrtájmenedzsment nem tekinthető tipikusnak, hiszen hasonló jellegű parkok esetében általában jobban kiépített infrastruktúra próbálja meg vonzóvá tenni az adott területre jellemző természeti és kulturális értékeket. A Cumberland-sziget népszerűsége viszont pontosan a sajátos területhasználat miatt tekinthető jelentősnek, annak, hogy a hozzáférés korlátozott és különös azért, mert nem tipikus természetről van szó, amely a külvilágot érdekli¹⁰, noha van jó néhány, hasonló adottságokkal bíró terület az Egyesült Államok keleti partján.

Lényeges azonban megjegyezni, hogy a park sikeres működtetése mögött folyamatos konfliktushelyzetek húzódnak meg. A korábban már említett, fontos kínálati elemként megjelenő vadlovak például rendszeresen viták tárgyát képezik. Egyesek szerint a lovak őshonosak a szigeten, ezért nem indokolt beavatkozni a populáció életébe, mások a lovak (és a korábban már szintén említett disznók) számának korlátozását tartják időszerűnek, csak akkora populációt meghagyva, amelyet a sziget komolyabb zavarok mellett képes eltartani. Ugyanígy folyamatos vita tárgyát képezi a napi 300 fős látogatószám-limit. Vélhetően e látogatószám duplája sem okozna komoly zsúfoltságot a szigeten, jelen pillanatban mégis az a koncepció tekinthető meghatározónak, amely a számot továbbra is 300 főben határozza meg. Lényeges feszültségforrás a járműhasználat a szigeten. A park alkalmazottai rendelkeznek néhány autóval, illetve a sziget egyéb tulajdonosainak is vannak – elsősorban sportcélú – járművei (quadok). Ezekkel a járművekkel a területet használó tulajdonosok például rendszeresen közlekednek a 27 kilométernyi tengerparton, amely szintén konfliktusokat okoz, hiszen az idelátogató (döntően hátizsákos) turisták, akik betartják a sziget játékszabályait, nem nézik jó szemmel azokat, akik viszont nem így használják az emberi beavatkozás hiányában egyre érintetlenebbé váló természetet. Ehhez kapcsolódik természetesen az is, hogy időről-időre előkerül, hogy mégis kellene a turisztikai infrastruktúrát fejleszteni, a változó fogyasztói igények kielégítése érdekében. Hasonlóan problémákat eredményez a sziget különböző korokból származó kulturális, épített örökségének védelme. Egyrészt a páras, meleg, szubtrópusi éghajlat miatt ezek az épített emlékek folyamatosan pusztulnak, másrészt – ahogyan más területek esetében is megfigyelhető – rendszeres érdekkonfliktusokat eredményez, hogy mit indokolt, és mit nem érdemes megőrizni a következő generációknak.

¹⁰ Zádori, I. (2016)

Összességében elmondható, hogy a Cumberland-sziget példája különleges és az elmúlt közel 50 év eseményeit nyomon követve sikeres alternatívának tekinthető a többé-kevésbé eredeti természeti ökoszisztémák és kulturális örökségelemek védelme, megőrzése érdekében, ahol a Nemzeti Park Szolgálat folyamatosan arra törekszik, hogy menedzselje és fenntartsa azt a sajátos egyensúlyt, amely a turisztikai hasznosítás és a megőrzés prioritásai között húzódik meg. A sikeresség lényeges eleme a hozzáférés klubjóság-jellegű korlátozottsága, illetve a különleges, külvilág számára is érdekes termék, amely folyamatosan jelentős keresletet generál.

Irodalom

- Ruckdeschel, C. (2017): A Natural History of Cumberland Island, Georgia
- Bullard, M. (2005): Cumberland Island: A History (Wormsloe Foundation Publication Ser.)
- Barefoot, P. (2004): Cumberland Island (GA) (Images of America) Arcadia Publishing, Charleston, SC
- Dilsaver, L. M. (2004): Cumberland Island National Seashore: A History of Conservation Conflict. University of Virginia Press
- Sándor I. (2014): A bizalmi vagyonkezelés és a trust. HVG-Orac Könyvkiadó
- Cumberland Island National Seashore, Georgia. <https://www.nps.gov/cuis/index.htm>
- Cumberland Island National Seashore and Ferry. <https://www.cumberlandislandferry.com>
- Zadori, I. (2016): Cultural aspects of sustainability challenges of island-like territories: case study of Macau, China. *Ecocycles* 1:(2) pp. 35-45.

ADÉL VEHRER — IZABELLA BELÉNYESI — TAMARA REDDIN

Discrimination in the Labour Market

Hungarians in Transylvania

The Hungarian community in Romania live in scattered over a large area then our country. They live in significantly different conditions. Three regions can be distinguished based on ethnic structure: Székely Land is home to almost half of the Hungarian population in Romania the only Transylvanian region where the majority population is Hungarian. One quarter of the Hungarian population in Romania lives in the Partium borderlane. The Romanian –Hungarian relation is much less asymmetric as in other areas of Transylvania. The standads of language use is more balanced. The third region is an interethnic zone which spreads from Máramaros, Kolozs County and Maros County through Southern Transylvania and Bánság which is not part of the Székely Land. In this area the Hungarian population live in minority and in scattered position. (Kiss Barna 2013)

Presence of several nationalities can be experienced in Romania. The relationship between the Romanian and Hungarian population and the tension arising from this relationship often leads to ethnic conflicts. In this study primarily we focus on those disagreements which runs between Hungarian and Romanian people also between person and within organisations. The conflict burst out either because of historyc or our current situations but the incompatible interests alone are not enough to survive these conflicts. The disagreements can only turn people againts each other when human values are includede. People believes in values, their faith defines their identiy. Members of different political, ideological and religious groups differ from each other, view, attitude so conflict occurs. Historical and Social conflicts can change the organisational cultures. The same organisational affiliation does not exclude the possibility of different interests because behind all of these may have different values, views and ideologies. (Csepeli 2001:278-279; Pongrácz,2010; Vehrer 1997)

In this study we examine the opportunities and situation of Hungarian people on the Romanian labor market we also highlight the emerging difficulties. The topic is actual in this studied region, news of Romanian-Hungarian conflicts are appearing in the press and media daily. For example a recently published job advertisement said: "We are looking for a sales woman in our jewellery store. Preferably good looking, young person with work experience, Hungarian nationality is not accepted." (<http://kitekinto.hu>) The advertisement not only discriminates againts nationality but also againts age. Based on many similar examples it is very difficult for the Hungarians to live on thier homeland as minority community while they care for their identity and mother tongie.

Questionnaire based on research

During our research based on the Hungarian people,s situation on the Romanian labor market we were seeking answers on what kind of difficulties the interviewed people have to

face during work or what conflicts would they have with colleagues from other nationalities.

We were also curious that the unfavorable prospects and the Romanian–Hungarian conflicts voiced by the press are really present in everyday life or is it just a misconception by the media.

Accordingly we formulated the following hypothesis:

- We assumed that the Transylvanian Hungarian employees have a preference for jobs where people speak Hungarian and managers also fellow workers were Hungarian nationality.
- We assumed that the Transylvanian Hungarian employees already experienced discrimination in the workplace because of their nationality.
- We assumed that the workplace conflicts most often break out because of language difficulties.

165 people filled out our online questionnaire, 50,3% men, 49,7% women. Almost all ages takes part in the sample. The youngest respondents 15, while the eldest 70 years old. The average age of the respondents 35 years.

Figure 1 Respondents' gender

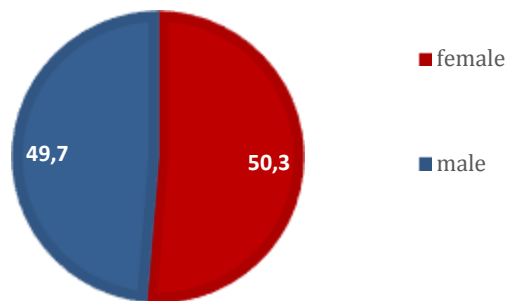
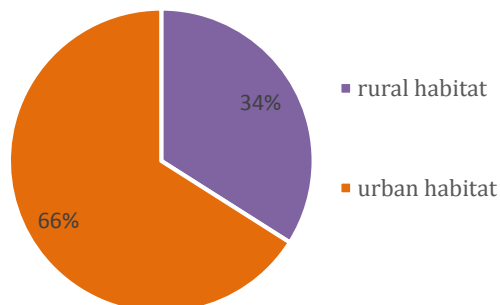


Figure 2 Residence of respondents



In the wider sense of 16 counties of Transylvania replies were received from 12 counties. Most respondents came from Hargita County, followed by Maros, Kovásza, Arad, Kolozs, Temes, Bihar, Szatmár, Hunyad, Szeben and Brassó Counties. There were no response from 3 counties (Fehér, Szilágy, Máramaros).

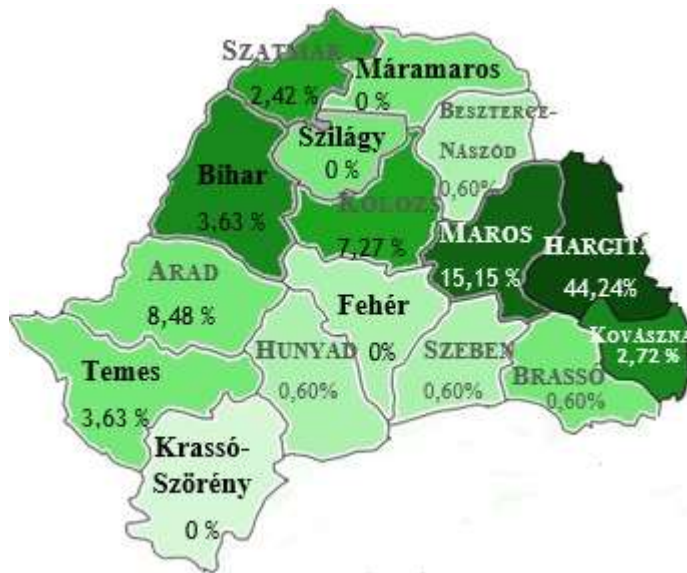


Figure 3 Residential division

Language use in school

100% of respondents have completed primary education of which 94,5% were studying Hungarian, 1,2% Romanian, 4,2% a mix of both, Romanian and Hungarian.

46,1% of participants in the questionnaire completed secondary education of which 75% were studied in their native language. 86,7% of the respondents also studied in grammar school which they completed in Hungarian. Technical school have been completed by 26,1%, 62,8% of them completed in Hungarian. 43,6% of respondents completed university, of which 50% completed in Hungarian, 33,3% in Romanian and 16,7% learned a mix of both languages.

It is clear from the chart that the higher qualification the person wish to obtain it is harder to take part in mother tongue education. While in primary school almost everyone has an opportunity to learn in Hungarian until to obtain a higher education, there only half of the respondents had the chance.

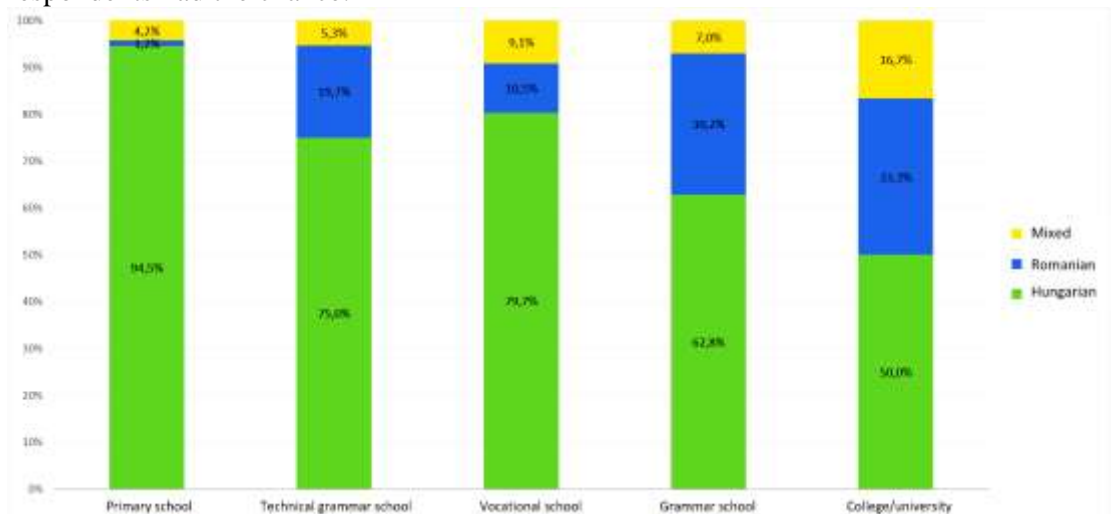


Figure 4 Language use in school

Nationality, Mother Tongue, Romanian Language Use

We were interested in our research that whether the respondents feel a nationality commitment a sense of affiliation. From the answers can be stated that a person other than everyone declared themselves Hungarian, so 99,4% of the respondents proved their Hungarian identity. The other element of the identity is the mother tongue. The majority of respondents are Hungarian mother tongue while 2 people (1,2%) did not answer this question.

9,1% of respondents fluently speaks Romanian they are on a native level, 18,8% speak perfect, 38,2% speak good Romanian but can feel an accent, 26,1% can make themselves understood, 7,3% can only be understood in certain cases but with difficulties, 1 person absolutely not speak the country,s language.

The respondents in a narrow family circle speak Hungarian; only two people speak mainly Romanian based on the pattern. In the case of groups of friends still the Hungarian language is the most used (89,1%), however, in the workplace more than half of the respondents said they speak Hungarian. In stores now they have less possibility to use the mother language (48,5%), and even less chance in the offices. So the Hungarians in Transylvania can only use their mother language in a narrow spread of society in families and circle of friends. Only in Székelyland could be shown that the respondents can communicate in Hungarian in all 5 areas, for this only 14,5% of respondents have a chance.

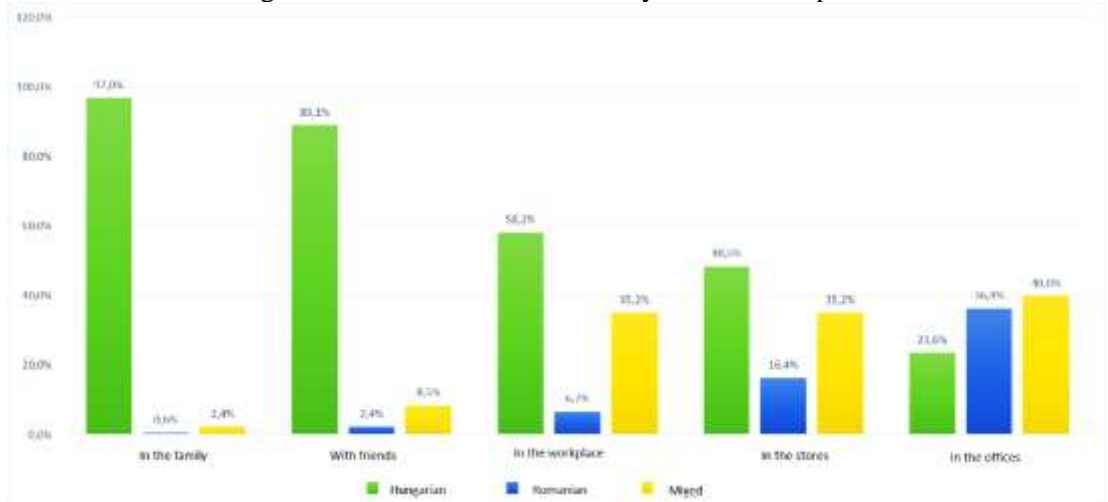


Figure 5 Romanian Language use

Factors influencing choice for job

On a five scale of factors affecting the choice for job the most important is the work atmosphere (4,3), followed closely by the payment and professional development (4,2). Also plays a role the creativity (4,1) the self-reliance (4,0) and the career possibilities (3,8). Job proximity and language used in workplace does not play an important role based on the answers. On the last place stands the ethnic of manager and staff (2,5).

From this it can be concluded that there is no conflict between the different of nationalities that would affect they lives in the workplace.

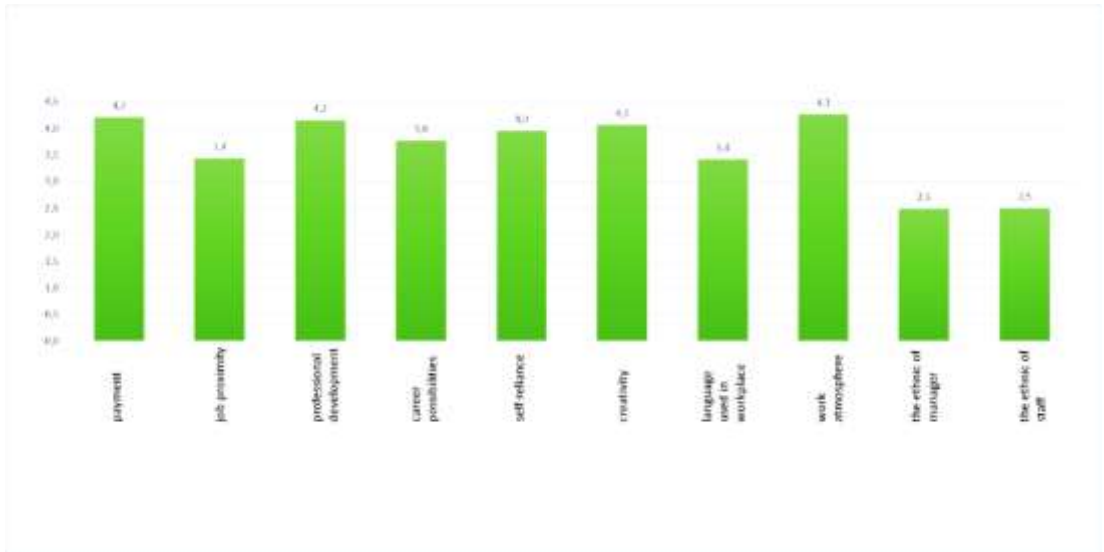


Figure 6 Factors influencing choice for job

Nationalities at workplace organization

67,3% of respondents' manager or employer is Hungarian nationality, 25,2% Romanian, 4,4% German, 0,6% Danish, 0,6% Korean, 1,3% Italian and 0,6% Austrian.

In 66,7% of the organisations the proportion of Hungarians exceeds 50%, in 8,5% they have a share of 50% while in 24,8% their proportion is lower than 50%. Predominantly the proportion of Hungarians within the company is lower in areas where they live scattered.

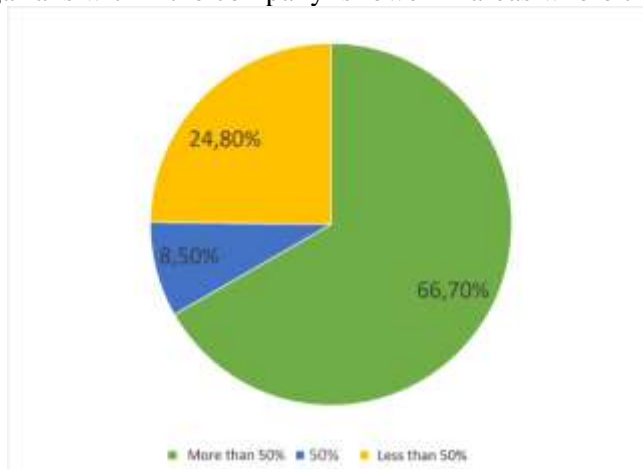


Figure 7 Rate of Hungarians within organisations

Forms of discrimination

Our research focus is on to how much the Transylvanian Hungarian workers are affected with negative discrimination on the Romanian labour market. More than half of respondents (55,8%) suffered discrimination because of their nationality. As regards to access to work 38,2% of the respondents had met a job advertisement that was exclusionary towards the Hungarians. 25,5% already has felt that because of their nationality they did not get the job. In case of employment 30,3% experienced the difference compared with

other ethnic colleagues. In regards the salaries the least experienced different treatment (13.9%). During redundancies also less people experienced discrimination (15,8%), but in case of promotion 27,3% of respondents said that the nationality was more important than the performance. From the answers therefore it can be concluded that the human resource management in all areas concerning discrimination against the Hungarians in Transylvania but this widely varies.

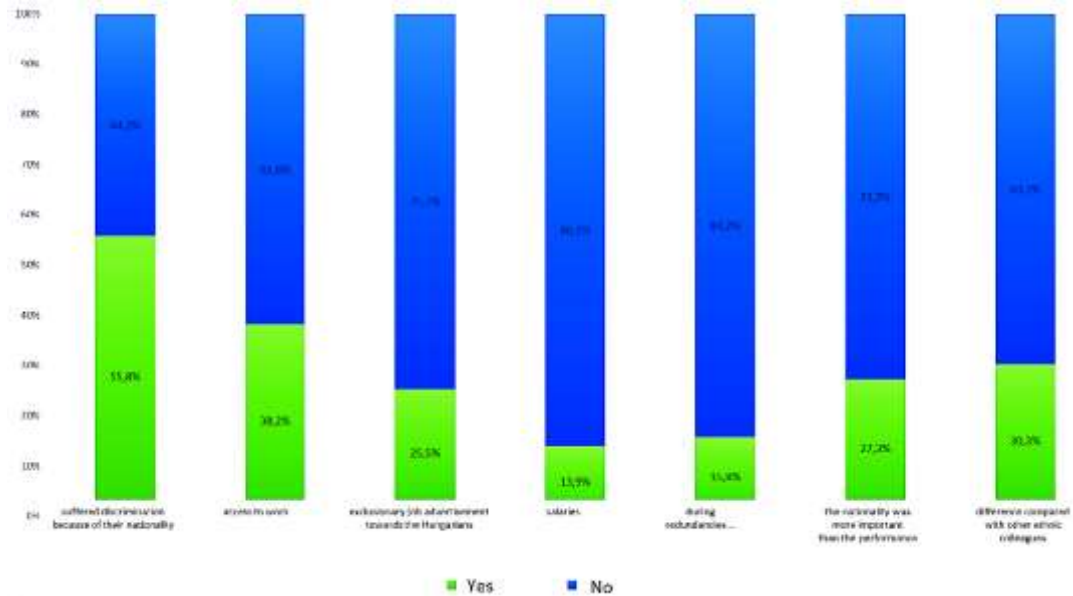


Figure 8 Affecting discrimination against Hungarians

57% of respondents do not agree that in Romania only those can succeed who completed part of their studies in Romanian. In the sample slightly more than half of the participants (53,8%) believes that the Romanian colleagues are generally unfriendly against those Hungarians who are unfamiliar with the Romanian language. 58,2% of respondents believes that the Romanian workers have better opportunity in their career than the Hungarians.

To the statement that it is difficult for a Hungarian nationality to get a leadership position, the answers were very different. Almost the same those proportion who agree (40%) and those who do not agree (42,4%) with this statement. 20% of participants in the sample agreed that the Romanians have priority and benefit when receiving bonus. According to about half of the respondents (49,7%) this is not typical. Also 49,7% respondents believe that in case of challenges they do not distinguish between Romanians and Hungarians. According to about one-third of respondents the rate of challenges is uneven.

The biggest agreement was when we asked the Romanians and Hungarians about their cooperation: if they need to work at work on a common project together, how well they can handle the cultural differences, can they put aside their cultural prejudices.

According to 68,5% respondents they can work well together in the case of teamwork despite the fact that they represent different cultures and belong to other ethnic. They are not colliding with each other in case of a solution of a common task. They well able to cooperate with each other. The primary aim of both parties to successfully solve the task.

The nature and type of ethnic conflict

In the following questions, we concentrated on examining conflicts between majority and minority nation. In general, (69,1%) of respondents don't detect conflicts between ethnics in the work place. In this background, of course it may consist that the proportion of Hungarians is high within organisation, as well as majority of employers is also Hungarian nationality. Where there is conflicts between ethnics (30,9%) there worth to look at the nature of these clashes.

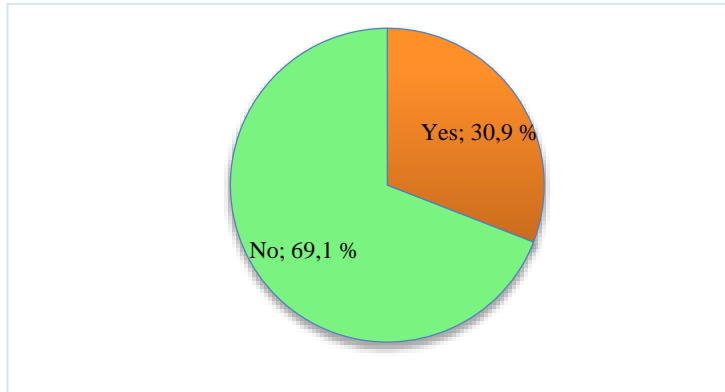


Figure 9 Workplace conflicts between ethnics

52,9% respondents already experienced work conflict because of their origin, they had oral argument most often. Followed by various disagreements (13,7%), then in the case of 9,8% of respondents, argument can happen, moreover these cases so much aggravated that 9,8% of the cases became a fight. However, none of them have court cases. It is noteworthy that 17,6% of respondents did not answer this question.

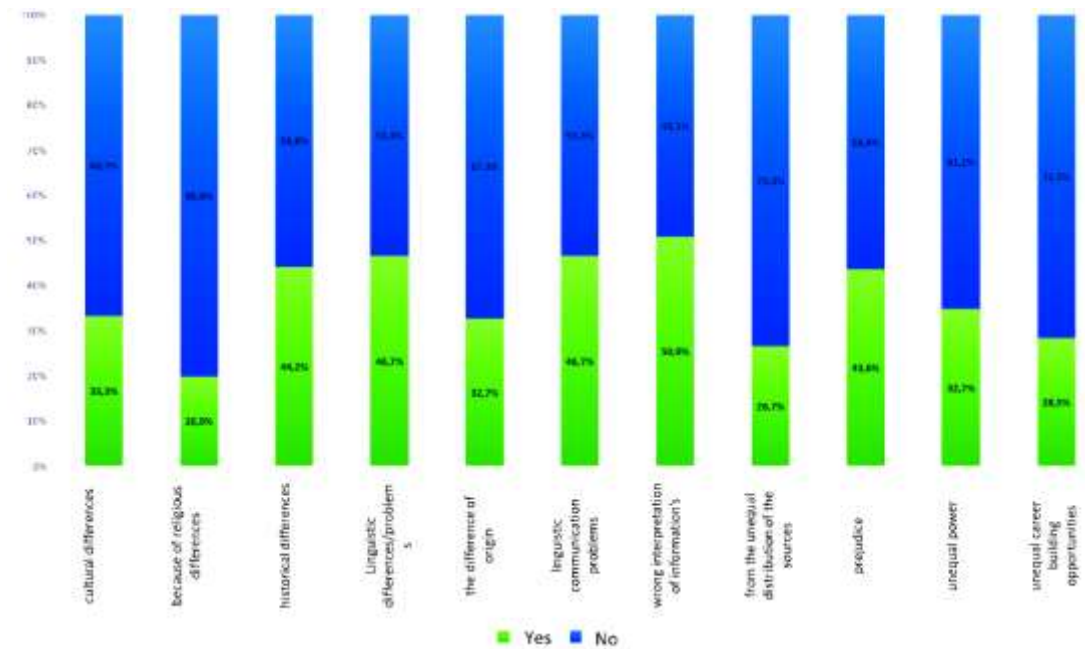


Figure 10 Conflicts grouping by root causes

In ascending order, can be stated that the 20% of respondents least experienced conflict at work because of religious differences. In Transylvania, the religious diversity exists since centuries (Catholics, Reformed, Lutherans, Unitarians, Orthodox, Jews), and along with this the religious tolerance established. Followed by the clashes comes from the unequal distribution of the sources (26,7%), then the unequal career building opportunities (28,5%). Due to the unequal power (32,7%), the difference of origin (32,7%) and the cultural differences (33,3%) one in three persons have experienced conflict. The prejudice occurred in a much higher proportion (43,6%), and the historical differences (44,2%), the linguistic communication problems (46,7%), and presumably this results the wrong interpretation of information's (50,9%) drives to a conflict which occurs within the workplace due to different ethnics.

Comparison of research findings with hypothesis

Our first assumption that it's important for Hungarian workers in Transylvania that their colleagues and leaders be Hungarian nationality is not confirmed. Although according to respondents the work atmosphere is the most important- on a five -point scale, this stands on 4,3 position -, the leader and colleagues' nationality stands on the last position on this scale (2,5). So, choosing a job not at all influencing factor that they need to work together with Romanians or Hungarians. According to most of the respondents Romanians and Hungarians can well work together in a team work (68,5%). Moreover, between the Romanians and Hungarians there is no conflict due to the fact that which nation they belong to. In case there would be many conflict because of their different origin, the Hungarians would prefer those jobs where they can only work with Hungarians.

Our second assumption, whereby the Hungarian workers in Transylvania experienced discrimination because of their nationality it's confirmed. More than half of respondents (55,8%) agreed with this. The discrimination which results from ethnic situation reflects from all areas of labour force. In the texts of vacancy adverts (38,2%) experienced exclusion, (25,5%) didn't get a job. In the case of career opportunities, the Romanian has better possibilities than the Hungarians (58,2%), also it is harder for Hungarians to get a leader position (40%). In the case of impeach (29,1%), as well rewards and bonuses (20%) in smaller proportion but discrimination happens.

Our third assumption, whereby the source of conflicts in the workplaces may happen mainly because of lack of language skills is confirmed. According to (53,9%) of respondents the Romanians usually behave unfriendly with those Hungarians who haven't got a good Romanian language knowledge. Conflicts in workplace according to respondents, are mostly risen due to language difficulties (46,7%), communication problems (46,7%) and wrong interpretation of information.

Summary

Because of significant identity, the Hungarian minority group in Romani dissociates from the majority, they not assimilated, they rather strive to preserve their tradition and habits. Therefore, the cultural differences are still present, as well the conflicts due to the difference of origin, but the most typical conflicts are arising from Historical and native reasons.

Considering conflicts within the country the most prominent are between the majority and minority groups. These conflicts are filled with emotional charge, which are often rooted in the past. The parents eternalized their memories, grievances and their prejudice to their children too, so the frozen conflicts continuously exists. Those who remained in their home land in Transylvania have to face yet a number of difficulties. They are disadvantaged in the labour market. Because of their nationality they experience discrimination.

Disadvantages arising from minority status – such as the fact that they have less opportunities for career advancement, they not get a leader position so easy-lead to a conflict potential in the world of work too.

People in Transylvania often suffered from spiritual fractures of the storms of History. These spiritual traumas are present even if the individual is not personally took part in the historic conflicts, because the collective memory of culture perserved it. Because we are powerless to change the past historical times, we must accept the situation and we must stive for peaceful co-existence next to each other. To do so, it is necessary to get to know and accept each other. Hungarians in Transylvania are significant number to the Romanian minorities, nonetheless they not receive sufficient attention in the action by the state minority policy.

Bibliography

Csepeli György (2001): *A szervezkedő ember*. Osiris Kiadó. Budapest.

Kiss Tamás – Barna Gergő (2013): *Népszámlálás 2011*. Erdélyi magyar népesedés a XXI. század első évtizedében. Nemzeti Kisebbségkutató Intézet. Kolozsvár.

Pongrácz Attila (2010): *Vázlat a határon túli magyarság humánerőforrás-tartalékairól*. Humánpolitikai Szemle, 21. évf. 7-8. szám, 92-99. p.

Vehrer Adél (1997): *Határmenti együttműködések*. In: Határmenti együttműködés a felsőoktatásban. Szerk.: Buda Mariann-Kozma Tamás. Acta Paedagogica Debrecina. A Kossuth Lajos Tudományegyetem Neveléstudományi Tanszékének Közleményei. XCVI. Debrecen, 67-88. p.

http://kitekinto.hu/karpat-medence/2013/12/17/birsag_a_magyarokat_kirekeszt_allashirdetesert/#.VR5yiPmsWSo (Bírság a magyarokat kirekesztő álláshirdetésért c. cikk)

Munkaerőhiány és a munkaerő-mobilitás empirikus kutatása

Magyarországon a munkaerőhiány az elmúlt évek tendenciájához hasonlóan tovább növekedett. Szélesedett azon munkakör kategóriák száma, ahol egyre hosszabb időt kíván a munkakörök betöltése. Jelen tanulmány fókuszja a munkaerőhiány és a munkaerő mobilitás jelenségének mértékét és minőségét kívánja bemutatni a hazai munkáltatók szemszögéből. A tanulmányt az a 2017 évi kutatásunk alapozta meg, amelyet a Cafeteria TREND-del közösen folytattunk.

Kutatási eredményeink bemutatását megelőzően tekintsük át a munkaerőhiány azon tényezőit, melyek jelentősen befolyásolják a munkaerő-piaci jelenséget, mint pl.:

– Nemcsak kontinensünkre, hanem hazánkra is jellemző az öregedő korfa

A munkaerőpiaci folyamatok nem vonatkoztathatók el a demográfiai folyamatoktól. Magyarországon a lakónépesség száma 1990-ben 10 374 823 fő volt, 2016-ra 9 830 485-re mérséklődött a létszám. A fiatalabb korosztályok lakosságon belüli részaránya folyamatosan csökken (1990-ben a 0-19 év közötti korosztály lakosságon belüli részaránya 28% volt, 2016-re 20% alá süllyedt), ami azt jelenti, hogy a munkaerőpiacra potenciálisan belépők aránya is csökkenni fog a jövőben. (Nemeskéri Zs. – Zádori I., 2015) Ezért a menedzsment egyre nagyobb figyelmet fordít az idősebb generáció megtartására a munkaerőpiacon. (Móré M. 2015)

– Egyre növekszik a munkavállalók külföldi munkavállalási kedve

A statisztikai adatok alapján a magyar állampolgárok kivándorlás mértékének erősödése 2008-ban kezdődött, jelentősebb megerősödése 2010-től mutatható ki. A kivándorlás erősödésével párhuzamosan a visszavándorlók száma is emelkedik ugyan, de a kivándorlással szemben csekély mértékű. Az Eurostat adatai alapján az adott év január 1-jén európai országokban tartózkodó magyar állampolgárok száma 2000 és 2015 közötti időszakban folyamatos bővülést mutat, 74 ezer főről 370 ezer főre nőtt. A külföldön dolgozók számát pontosan szinte lehetetlen megmondani. A KSH a tartósan külföldön dolgozók létszámát 2016 I. félévében 280 ezer főre becsüli, ezen belül 55 ezer fő napi szinten ingázik Ausztriába.

– A képzési struktúrák még mindig nem tudják lekövetni a valós vállalkozói igényeket

Az egyes szektorokban tapasztalható mennyiségi és minőségi munkaerőhiány két tényezőre vezethető vissza. Az egyik az ún. "skill gap", amikor a munkaképes korú felnőttek nem rendelkeznek a megfelelő készségekkel, sokszor a szükséges alapkompenciákkal sem. A másik az ún. "skill mismatch", amikor a gazdaság humán erőforrás igényének szerkezete nem egyezik meg a felnőttek képzettségi struktúrájával. Ezen két kihívás elsősorban a köznevelésen keresztül az általános iskolában (alapkompencia fejlesztés), illetve a szak- és felnőttképzésben (szakmanuális) kezelhető. (Adalet McGowan, M. and D. Andrews 2015)

– A belföldi munkavállalói mobilitás még továbbra is alacsony hajlandóságot mutat a szükséges, valós igényekhez képest

A magyar emberek átlagos költözési hajlandósága hazánkban az állandó vándorlás mutató számai alapján (KSH, 2016) az utóbbi években 1,7 azaz kétszer sem váltunk lakóhelyet életünk során. Jellemző a belföldi munkavállalásaink tekintetében, hogy inkább ingázunk,

mint költözünk, hiszen az ingázási mutatónk 1980 és 2010 év között 24%-ról 30,3%-ra nőtt, azaz mára minden harmadik foglalkoztatott ingázik. Ezzel egy időben 2001. és 2011. között 70%-kal nőtt azon munkavállalók aránya, akik a munkáért hajlandóak napi több, mint 90 percet utazással tölteni. (Sebők M. 2016)

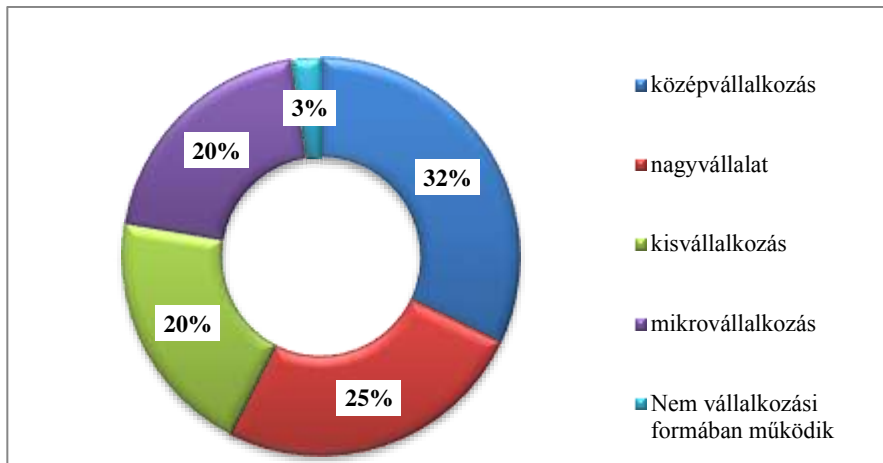
Kutatás módszertana, bemutatása

A kutatás által vizsgálni kívánt alapsokaságot a magyarországi vállalatok jelentették, azon belül a Cafeteria TREND Kft. ügyfélköre, melynek köszönhetően 9000 e-mail címre ment ki a kutatói kérdőív. A kérdőívek a Qualtrics online kérdőívszerkesztő platformon kerültek rögzítésre, az adatok SPSS statisztikai programban lettek feldolgozva. A kutatás során használt mérőeszköz számos kérdése megegyezik a korábbi kutatásainkban alkalmazott kérdésekkel, így nem csak összehasonlítási lehetőséget nyújt a korábbi eredményekkel, hanem a mérőeszköz hitelességét is megerősíti.

A kutatás adatgyűjtése 2017. május 24-én indult el az online felületen és 4 héten keresztül tartott. A kitöltési arány (327 kitöltés érkezett) rámutat a téma aktualitására, hogy fontosnak ítélik meg a vállalkozások a munkaerő-hiány kezelését, melynek mérséklése lehet a mobilitás támogatása, tudatosabb kezelése.

Az összetett kérdőívet 229 kitöltő töltötte ki végig, míg 98-an csak részben vállalkoztak a kérdések megválaszolására. A kutatásban részt vevők cégméret szerinti megoszlását az 1. ábra szemlélteti, ahol a megoszlási arányok – viszonylag – kiegyensúlyozottságot mutatnak. A középméretű vállalkozások képviselik magukat a legnagyobb arányban 32%-ban, majd a nagyvállalatok 25%, kis- és mikro vállalkozások aránya következik 20-20%-kal.

1. ábra: Kutatásban résztvevők cégméret szerinti megoszlása

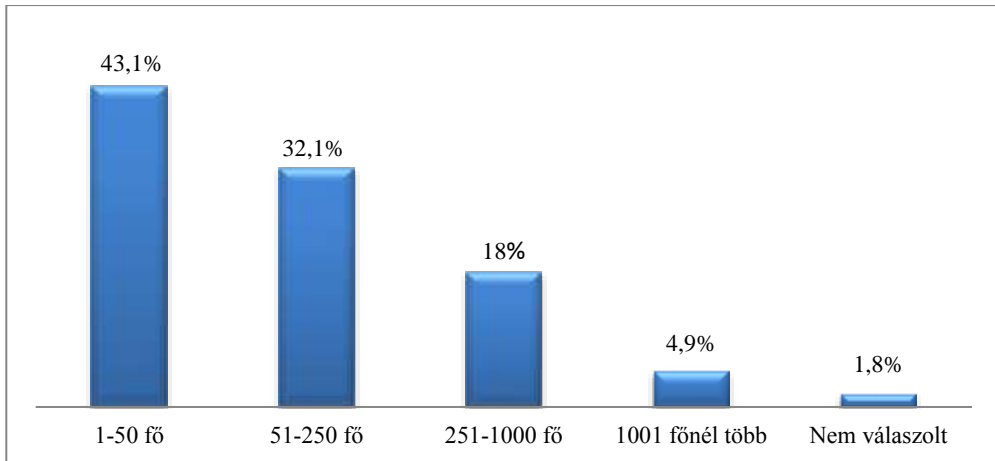


Az ábrák forrása: 2017 évi közös kutatás a Cafeteria TREND-del, saját szerk.

Tulajdonviszony megoszlását tekintve túlnyomórészt magyar magántulajdonú cégek vettek részt a kutatásban, 48,6%-ban, ezt követi a külföldi tulajdonúak 26,9%, önkormányzati 11,9% és állami 9,5%.

A kutatásban résztvevők tapasztalati véleménye széles munkavállalói körre terjed ki, melyet a 2016 évi statisztikai foglalkoztatott létszám magas mértéke (128 446 fő) is alátámaszt. A vállalkozások létszám szerinti megoszlását a 2-es ábra szemlélteti, ahol legnagyobb arányban az 1-50 fő között foglalkoztatók vannak (43,1%), majd ezt követi 51-250 főt foglalkoztatók (32,1%) és csak 22,9%-ot tesznek ki a 251 főt foglalkoztatók.

2. ábra: Foglalkoztatotti létszám megoszlása



A gyakornokok száma 1545 főt tett ki, míg a külföldi munkavállalók létszáma 1920 fő volt. Meglepően magas a kölcsönzött munkaerő aránya a foglalkoztatotti létszámhoz viszonyítva, mert apró kerekítéssel eléri a 15%-ot. A munkaerő-hiány általános problémájáról árulkodó lehet a külföldi munkavállalók viszonylag magas aránya is, mert a kitöltésben résztvevőkre vetítve a 1,5% a külföldi állampolgárságú munkavállalók nagysága, ami 87 cég között oszlik el. Egyre többen próbálnak a szomszédos keleti országokból munkaerőhöz jutni. A 87 külföldit foglalkoztató cégből legnagyobb arányban az 51-250 munkavállalót foglalkoztató cégek tartoznak (44,8%). A kutatásban résztvevők esetében elsősorban a külföldi, majd azt követően az állami tulajdonban foglalkoztató cégek és utolsó sorban a magán magyar tulajdonú cégek alkalmazásában állnak a nem magyar állampolgárok.

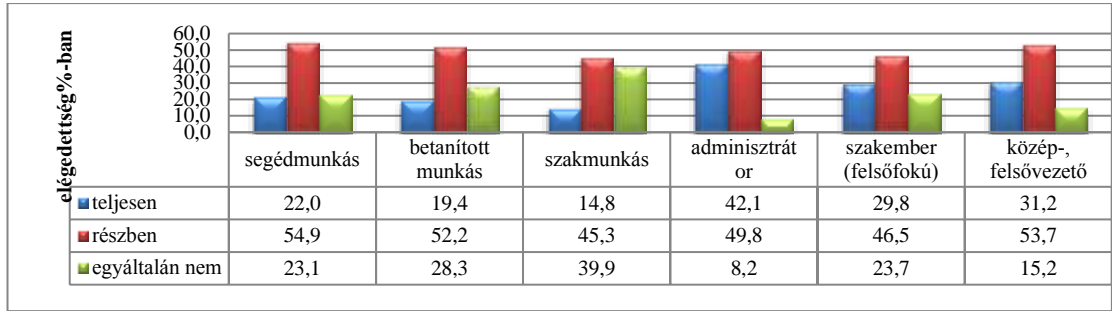
A külföldi állampolgárok az ország népességének 1,5%-át teszik ki Magyarországon, ez közel 150 ezer fő. (KSH 2016 januári adata alapján) Az itt élő külföldiek több mint kétharmada Európából érkezik hozzánk, ezen belül főként a szomszédos országokból (Romániából, Szlovákiából, Ukrajnából), valamint Németországból. Az itt tartózkodó külföldiek 24%-a Ázsiából (jellemzően Kínából és Vietnámból), illetve 3–3%-uk az amerikai kontinensről és Afrikából származik. A külföldiek között összességében több a férfi, mint a nő. Mindkét nem esetében a 20–39 éves korosztály aránya a legnagyobb (44%). A külföldiek 46%-a Budapesten, 36%-a más városokban, 19%-a községekben telepedett le.

Munkáltatók elégedettek-e a jelenlegi munkaerő kínálattal a vállalatának főtvevényességét figyelembe véve?

A 2014 évi és azt követő évek kutatásai alapján, a szakmunkások kínálatával voltak a vállalkozások a legkevésbé megelégedve¹. Az elégedetlenség növekedése tovább folytatódott, melyet jelenlegi kutatásunk is alátámaszt. 40% azok aránya, akik egyáltalán nem elégedettek a szakmunkások kínálatával (3. ábra). A meglepő számomra az elmúlt évek összehasonlításában, hogy a segéd- és betanított munkások munkaerő-kínálata is egyre jobban csökken, ami azt eredményezi, hogy már ezekre a pozíciókra is nehezebben találunk munkaerőt. A legsúlyosabb munkaerőhiányt az építőipar, majd feldolgozóipar és a kereskedelem jelez. Cégek üzleti céljai teljesítésében a betöltetlen munkahelyek aránya jelentős negatív hatást gyakorol.

¹ A válaszadók száma egyes kategóriák szerint eltérőek a vállalkozások profiljából adódóan, hiszen nem minden munkakör található meg minden egyes szervezetnél.

3. ábra: A vállalkozások elégedettsége a jelenlegi munkaerő kínálattal



Viszont kérdés megválaszolása előtt, tekintsük át a témához kapcsolódó KSH adatokat, melyek makroszintű rálátás mellett, alátámasztják kutatási eredményeinket. A KSH 2017. II. negyedévi nyilvántartása szerint az üres helyek száma 65025, ami 2014. évi adatokhoz képest 57%-kal nőtt. A legnagyobb hiány:

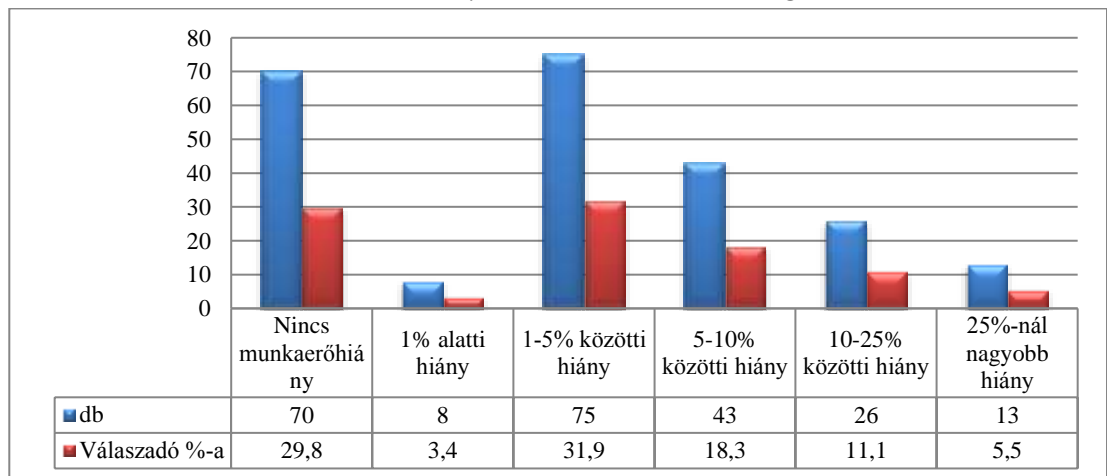
- az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység területén volt, átlagosan 3,6 üres álláshelyet tartottak nyilván;
- a szálláshely, szolgáltatás és vendéglátás területén mérték a második legmagasabb mutatószámot (2,9)
- ezt követte a feldolgozóipar (2,8), melytől csak kis mértékben maradt az építőipar (2,5).

A betöltetlen álláshelyek száma a versenyszféra területén 27,8%-kal magasabb, mint a közszférában.

Betöltetlen álláshelyek száma a kutatásban résztvevő cégeknél

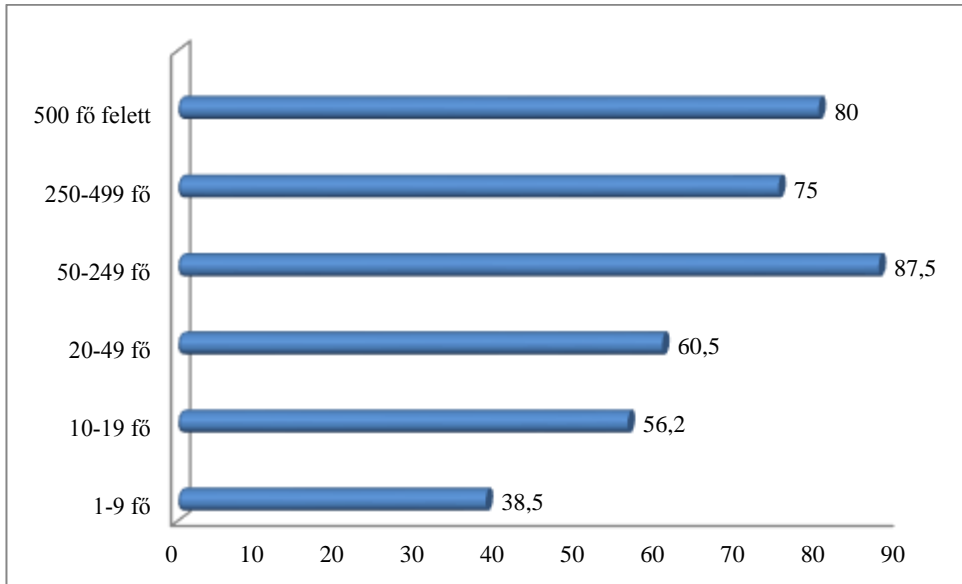
A válaszadó cégek 71,5%-ában van betöltetlen munkahely a szervezetben belül, amely összességében 4283 munkavállaló hiányát jelzi, ez a vállalatok normál alkalmazotti létszámának 3,8% körüli értéke. Adattisztítás és a hiány mértékének tipizálását követően 235 cégre vonatkozóan azt láthatjuk, hogy a válaszadók esetében 70,2%-ban van betöltetlen álláshely. A cégek egyharmadánál a munkaerőhiány mértéke 1-5%-ra tehető a foglalkoztatott létszámhoz viszonyítva és közel egyötöde azon cégek száma, ahol 5-10% közötti a munkaerőhiány (4.ábra).

4. ábra: A munkaerőhiány mértéke besorolási kategóriák szerint



A cég méretét tekintve a legmagasabb betöltetlen álláshelyek száma az 50-249 főt foglalkoztatók esetében a legmagasabb, ahol az 5-10% közötti üres helyek 26,1%-át teszik ki. Ennél a cégméretnél jelezték a legtöbben a munkaerőhiányt ami közel 90%-os (87,5%). A legkevésbé sújtja a munkaerőhiány a kislétszámú foglalkoztatókat, melyet az 5. ábra ki-válóan szemléltet.

5. ábra: Betöltetlen álláshelyek száma cégméret szerint (%)



Mennyi idő alatt tudják pótolni a hiányzó munkaerőt a kutatásban résztvevők cégek és melyek a hiányszakmák?

Legnehezebben betölthető munkakört 211 szervezet jelölt meg, összesen 554 munkakör felsorolásával, melyeket munkakör csoportokba rendezve elemeztünk. Érdekes adat, hogy a válaszolók 43,6%-a 3-5 különböző hiányszakmát jelölt meg, 34,6%-uk kettőt, míg a válaszadók kicsivel több, mint 1/5 része a cégeknek (21,8%) csak egyet nevesített. A megjelölt hiányszakmák rangsora, munkakörcsoportok szerint:

- 9,4% vállalati adminisztráció (pl.: könyvelő, tb. ügyintéző, adminisztráció)
- 7,2% mérnöki munkakörök (minőségbiztosítás nélkül, pl.: villamosmérnök, gépészmérnök)
- 5,8% értékesítés és marketing (pl.: értékesítő, termékmenedzser, marketinges, üzletkötő)
- 5,6% speciális szakmai munkakörök (pl.: varrónő, vámügyintéző, sörfőző szakmunkás)
- 5,2% raktározási munkakörök (pl.: targoncavezető, raktáros)
- 5,2% fémipari szakmunkák (pl.: hegesztő, lakatos, szerszámkészítő, CNC forgácsoló)
- 4,9% informatikai munkakörök (pl.: szoftverfejlesztő, programozó)
- 4,7% betanított munka.

Kissé meglepő, de a vállalati adminisztrációt támogató munkakörökben mutatkozik a legnagyobb hiány, és szintén magas a betanított munkások iránti kereslet, amely utóbbi

adat teljesen összhangban azzal a munkaerő kínálati elégedettséggel, melyet a tanulmányunk első részében mutattunk be, hogy a szakmunkások mellett egyre nehezebben találunk munkavállalókat betanított munkakörre is.

Mennyit kell várakoznunk egy-egy munkakör betöltése esetén? A munkakörök betöltésére a kérdőívben három időintervallum közül lehet választani, ami az alábbi rangsort indukálta:

6. ábra: Betöltetlen álláshelyek várakozási ideje munkakör-kategóriák szerint

Leggyakrabban megjelölt munkakörcsoport	0-3 hónap	4-6 hónap	több mint 6 hónap
vállalati adminisztráció	43,10%	35,30%	21,60%
mérnöki munkakörök	23,70%	36,80%	39,50%
értékesítési és marketing	31,30%	46,90%	21,90%
speciális szakmai munkakörök	22,60%	58,10%	19,40%
raktározási munkakörök	37,90%	55,20%	6,90%
fémipari szakmunkák	21,40%	39,30%	39,30%
informatikai munkakörök	15,40%	50,00%	34,60%
betanított munka	61,50%	23,10%	15,40%

A fenti (6. ábra) eredmények alapján legkevesebb idővárakozással (3 hónapon belül) betanított munkára találunk a munkaerőt (61,5%), majd a vállalati tevékenységet támogató kiszolgáló adminisztratív munkakörökbe (43,1%), melyet az értékesítés és marketing tevékenység követ. A legnehezebben betölthető munkakörök holtversenyben vannak, a fémipari szakmunkások (39,3%) a mérnöki pozíciókkal (39,5%), melyet szorosan követ az informatikai terület (34,6%).

Mekkora problémát okoz cégük üzleti céljai teljesítésében a munkaerő-hiány?

Ahol van munkaerőhiány, ott természetesen megmutatkozik a gazdasági társaságok eredményeiben is a jelenség. Hol kisebb, hol jelentősebb mértékben. A NEXON&OHE 2016 évi kutatása alapján a felmért vállalatok eredményességét csökkenti a szervezetek munkavállalóinak fluktuációja és a munkaerő-hiányból fakadó tevékenység-kiesés, a bevételek kiesését átlagosan 5% körülire becsüli. (Szűts I. – Sebők M. 2016)

Jelen kutatásunk alapján a vállalkozások problémaként értékelik a munkaerő hiányát, a kisebb létszámot foglalkoztatók számára kezelhetőbb a jelenség, mint a nagyobb létszámot foglalkoztatóknak. Összességében a válaszadók olyan problémának érzik a munkaerőhiányt, ami még kezelhető számukra, mert az 1-től 10-es skálán elért mutatószám közepes értéket mutat (5,0). A mikro vállalkozások esetében 3,68 az érték, ami arra enged következtetni, hogy a méretükből adódóan kisebb a munkaerőigényük és kevésbé értékelik problémaként a munkaerő hiányát. Ezzel szemben a 249-500 főt foglalkoztató cégek esetében kaptuk a legmagasabb mutatószámot (5,77), ami arra utal, hogy jelentős problémát okoz a cégük üzleti céljainak teljesítésében a munkaerőhiány.

A munkaerőhiánynak számos vetülről olvashatunk írásokat, illetve HR-es cikkekben számos praktikával látnak el bennünket, hogy hogyan vonzzuk be a Y és Z generációt,

hogyan tegyük élményé a munkát, hogyan váljon vonzóvá a munkahelyünk (Employer Branding). (Szretykó Gy. 2016) Azonban odafigyelünk arra kellően, hogy hol él a munkavállaló, mennyit utazik a munkáért, milyen körülmények között és ez mennyire megterhelő mentálisan és fizikálisan a munkavállalóknak az ingázás vagy költözés?

Kutatási eredményeink bemutatását annak vizsgálatával folytatjuk, hogy vajon odafigyelünk-e kellő mértékben a munkavállalóink utazási szokásaira, hogy mennyi időt töltenek utazással és milyen körülmények között. Mára a munkaerő-piaci mobilitás a társadalomföldrajz kutatók középpontjába került, véleményük szerint "az ingázás szerepe, társadalmi-gazdasági súlya, a munkaerő térbeli mobilitása egyértelműen erősödött hazánkban a rendszerváltozás óta. Ennek hátterében a munkahelyek és a munkaerő térbeli elkülönülésének fokozódása, a munkaerő-mobilitás új formáinak terjedése áll." (Kovács Z. – Egedy T. – Szabó B. 2015., 250 o.)

A térbeli mobilitás esetében beszélhetünk ingázásról és vándorlásról. Ingázásnak (vagy bejárásnak) minősül az a munkába járás, amely településhatár átlépéssel jár. Az ingázás két formáját különböztetjük meg: a napi ingázók, akik a lakóhelyük és munkahelyük között naponta utaznak és a távolsági ingázókat, akik általában hetente, kéthetente, vagy még ritkábban ingáznak a munkahelyük és a lakhelyük között. (Sebők M. 2014) Érdekességként szeretném megemlíteni, hogy Budapest ingázás szempontjából egy településnek számít, annak ellenére is, hogy akár 60-90 percet is igénybe vehet a munkahelyünkre való bejutás (gondoljunk csak a főváros szélsőkerületeire).

A népszámlálási adatok alapján elmondhatjuk, hogy az ingázók száma folyamatosan növekszik, 1980-ban minden negyedik foglalkoztatott ingázott, 2010-re ez az arány még tovább növekedett 30,3%-ra, azaz majdnem minden harmadik foglalkoztatott ingázott. 2001. és 2011. között 70%-kal nőtt azon munkavállalók aránya, akik a munkáért hajlandóak napi több, mint 90 percet utazással tölteni. Számításaim alapján azok, akik napi 90 percet töltenek utazással, azok éves szinten 47,1 munkanapnyi időt fordítanak a szabadidejük terhére a munkába járással. (Sebők M. 2016) A KSH tanulmánya szerint, aki másfél óránál többet utazik, napi átlagban 23 perccel kevesebbet alszik.

A naponta ingázók között 10%-kal magasabb a férfiak aránya, mint a nőké. Ingázási eszközök használata tekintetében egyre népszerűbb kerékpárral munkába indulni, most már minden 10-11-dik ingázó kerékpárral közlekedik (KSH 2011), melynek mértéke folyamatosan nő. Minden harmadik foglalkoztatott autóval indul el a munkahelyére (az autóval közlekedők aránya 2011-ben 32,2% volt a KSH adatai alapján). Ami meglepően alacsonynak mondható, hogy a vonattal és HÉV-vel járók nagysága nem éri el a 2%-ot, valamint a motorkerékpárral járók mértéke is csak 1,2%.

A telekocsi fogalom nem új – hazánkban sem ismeretlen a fogalom – a 80-as években a Poptarisznya című rádióműsorban már hallhattunk róla, mégis kevesen ismerik és használják ki ennek kedvező lehetőségeit. Mik is lehetnek ezen kedvező lehetőségek? Miközben autós útjainkat megosztjuk másokkal, ezáltal az út költségeit is és egyben, kíméljük a környezetet, egyre többen emlegetik a használók közösségi élményként is ezt az utazási formát. Kutatási eredményeink alapján a cégek csak 5%-ánál működik a telekocsi szervezése. Számos HR-es kolléga vetette fel ennek felelősségi vetületét, hogy egy esetleges baleset esetén ki tehető felelősség? Ennek tükrében inkább nem "avatkoznak" bele a telekocsi szervezésbe, amikor magánautó használatról van szó.

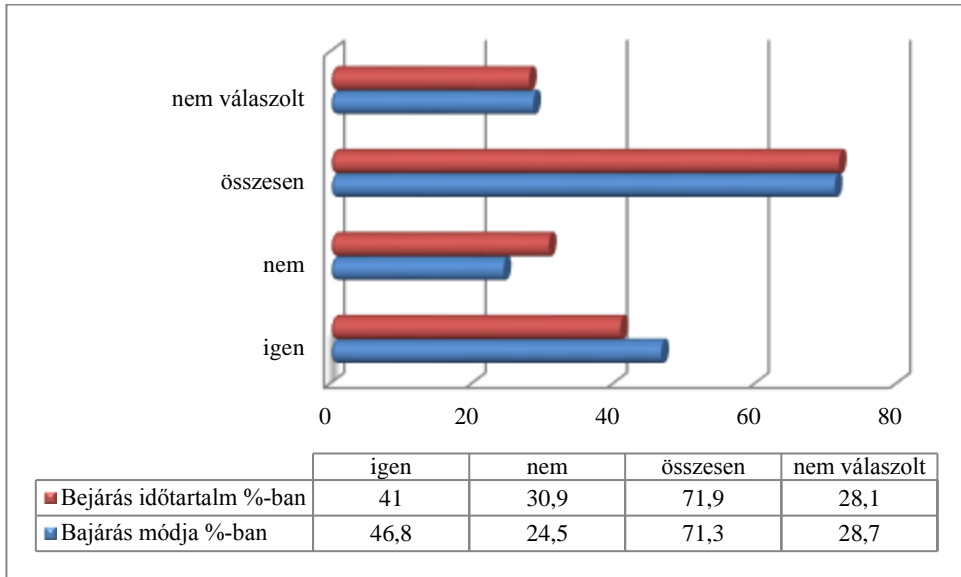
"A felvételi eljárás során vizsgálják-e a munkavállalóknál a bejárás módját, az igénybe vett közlekedési eszközt? A felvételi eljárás során vizsgálják-e a munkavállalóknál a bejárás időtartalmát, illetve hogy a munkavállaló mennyi időt tölt a munkába járással?"

E témakör megválaszolása nem mozgatta meg a kutatásban résztvevők teljességét, mert a 327 szervezetből csak 71,5% mutatott aktivitást. Szakmai elgondolásom az, hogy akik a

"nem válaszoltak" táborát erősítik, azok feltételezhetően nem vesznek részt a felvételi eljárásban, így hiteles információval sem rendelkeznek.

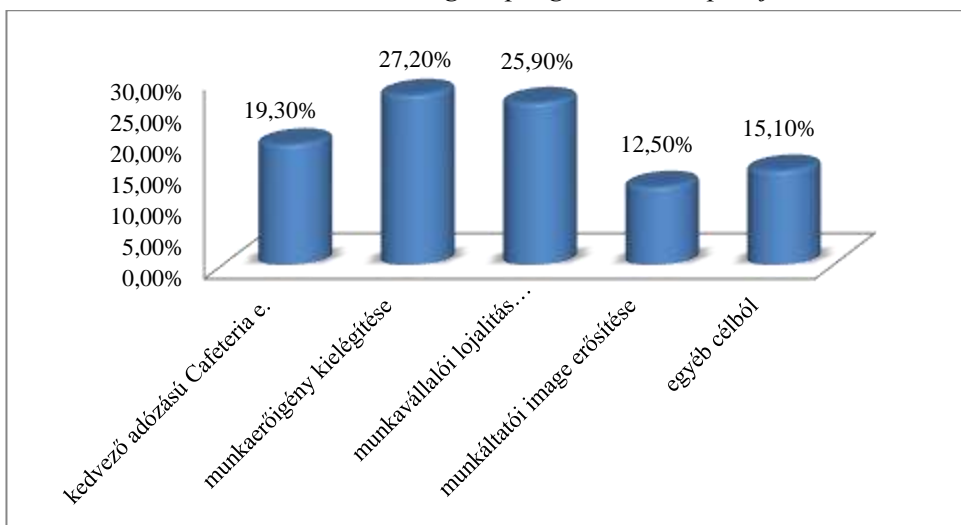
A kutatásban részt vevők kevesebb, mint fele kérdezi meg a felvételi eljárás során, hogy munkavállalója hogyan fog bejárni, milyen közlekedési lehetőségei vannak, illetve szabadidejéből mennyi időt fog tölteni utazással. 14,2%-kal többen kérdeznak rá a dolgozók választott közlekedési eszközére, mint az utazással töltött időtartamra (7.ábra).

7. ábra: A munkáltatók figyelve a bejárás módjára és időtartamára



Érdekes képet mutat, ha megvizsgáljuk létszám kategória szerint mind a két kérdést. A válaszolandók nagyobb arányban az 50-249 főt foglalkoztatottak közül kerül ki (míg a utazás módja tekintetében 43,1%, addig az utazási időre 43,3% a megoszlás). Összességében a bejárás módjára és idejére egyre nagyobb figyelmet fordítanak a szervezetek, melyben a létszámméretük is meghatározó szerepet játszik.

8. ábra: Mobilitást támogató programok szempontjai



Az odafigyelés szükségességét mi sem bizonyítja jobban, mint a napjainkat jellemző munkaerőhiány, ahol a mobilitás tudatosabban kezelése támogathatja a munkaerő szükséglet csökkentését. A Munkáltatóknál működő mobilitás támogató programokat egyre szélesebb körben alkalmazzák, melynek okára is kerestük a választ. Az idei kutatásunk (8. ábra) első és második legtöbbet megjelölt alkalmazási célja megegyezik egy korábbi, 2014. és 2015. évi kutatásom eredményével, mely szerint továbbra is legfontosabb szempontnak találjuk a munkavállalói igénynek kielégítését és a munkavállalói lojalitás erősítését.

Természetesen továbbra is igaz az a közgazdasági tény, hogy a munkaerő árát drágítja a bejárás költsége, ezért a Munkáltató gazdasági érdeke azt kívánja, hogy az Munkavállaló minél közelebb lakjon a munkavégzés helyéhez. Ugyanakkor egy gondoskodó Munkáltatónak nem csak az anyagi megtakarítás az egyetlen nézőpontja, hanem Munkavállalók mentális és fizikális egészségének hosszú távú megőrzése. (Zádori I. – Nemeskéri, Zs. 2016.) Ezen szempontok a kutatásunk során is visszaigazolódtak, miszerint az egyes munkakörök szerinti toleranciahatár legnagyobb arányban a max.25-km-nél és a 25,1-50 km között vannak (9. ábra).

9. ábra: Munkakör kategóriák szerinti kilométer toleranciahatár

Munkakörök	Tolerancia határ km-ben	
	max. 25	25,1 - 50
segédmunkás	51,7%	27,8%
betanított munkás	49,4%	29,2%
szakmunkás	29,8%	37,4%
adminisztrátor	36,9%	38,5%
szakember felsőfokú végzettséggel	18,5%	31,8%
közép- és felsővezető	17,6%	27,1%

Az 50,1 és 75 km közé eső tolerancia határ két kategóriában mutat magasabb értékszámot, az egyik a szakmunkások esetében (21,6%) a másik a felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek esetében (25,1%). 75,1 és 100 km közé eső toleranciahatár az első négy kategóriában már szinte nem értelmezhető, mert a legmagasabb érték nem haladja meg az 5%-ot. 100 km-t meghaladó távolságot a szervezetek két kategória esetében tolerálnak, ahol a felsőfokú szaktudás dominál (szakember felsőfokú végzettséggel 14,4% és felsőfokú vezetők 21,8%).

Összegző gondolatok

A kutatások tükrében 2014-ben míg csak a szakmunkások kínálatával voltak elégedetlenek a vállalkozások, ezzel szemben mára tovább bővült a kör és már a segéd- és betanított munkások munkaerő-kínálata is jelentősen gyengült. A munkáltatók teljes elégedettsége a munkaerő kínálattal a szakmunkások körében 14,8%, melyet a betanított munkások követnek 19,4%-kal, ami azt jelenti, hogy 85-80% az elégedetlenség aránya. A legsúlyosabb munkaerőhiányt az építőipar, a feldolgozóipar és a kereskedelem területén érzékelhetünk a kutatási eredmények tükrében.

Betöltetlen álláshelyekről a kutatásban résztvevők 70,2%-a számol be, ahol a cégek egyharmadánál a munkaerő-hiány mértéke 1-5%-ra tehető a cégek által foglalkoztatott létszámhoz viszonyítva és közel egy ötöde azon cégek száma, ahol a 5-10% közötti a munkaerőhiány. A legnagyobb problémát az 50-249 főt foglalkoztatók jeleztek, ahol a munkáltatók 87,5%-ban jeleztek, hogy munkaerő ellátottsági problémáik vannak. A legnehezebben betölthető munkakörök holtversenyben vannak, a fémipari szakmunkások (39,3%) mérnöki pozíciókkal (39,5%), melyet szorosan követ az informatikai terület (34,6%). A bejárás

módjára és idejére egyre nagyobb figyelmet fordítanak a munkaadók és elmondható, hogy ez a figyelem növekszik a foglalkoztatottak létszámával. Ugyanakkor a mobilizációban rejlő tartalék vagy abban rejlő hit nem növekszik, melyet a mobilitás megítélés mértéke alátámaszt.

Hivatkozások

- Adalet McGowan, M. – D. Andrews (2015): „*Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries*”, OECD Economics Department Working Papers, No. 1210, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5js1pzw9lnwk-en>
- KSH (2014): *2011 évi Népszámlálás*, 8. Foglalkoztatás, munkanélküliség, ingázás, 162 p. Letöltés: http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_08_2011.pdf
- KSH (2016-2017): *Adatsorok*, KSH, Letölthetőség: www.ksht.hu
- Móré M. (2015): *A menedzsmenttudomány válasza az öregedő társadalom kihívásaira*, Magyar Gerontológia 7.: (25) pp. 60-71.
- Nemeskéri, Zs. – Zádori, I. (2015): *Global education research and practice*. Tudásmenedzsment 16:(1) pp. 3-12
- Kovács Z. – Egedy T. – Szabó B. (2015): *Az ingázás területi jellemzőinek változása Magyarországon a rendszerváltozás után*, Területi Statisztika, KSH, 55(3): 233–253.
- Sebők M. (2016): *Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon*, EDGE 2000 Kiadó, 216 p.
- Sebők M. (2014): *Mobility readiness of Hungarian employees in light the housing policy*, TUDÁSMENEDZSMENT 15:(1. különszám) pp. 102-108.
- Szretykó Gy. (2016): *Munkáltatói márkaépítés, tehetség mágnesek a HR stratégiában*, in: Lőrincz Ildikó (szerk.) XIX. Apáczai-napok. Tudományos Konferencia. Tanulmánykötet: Gondolkodási struktúrák és kreativitás. 611 p. Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar, 2016. pp. 38-45.
- Szűts I. – Sebők M. (2016): *Stratégiát befolyásoló munkaerő-piaci és foglalkoztatási tényezők Magyarországon*, NEXON&OHE kutatás, 53 p. Letöltés helye: <https://munkaeromobilitas.hu/asset/fajl/nexon-ohe-kutatas.pdf>
- Zádori I. – Nemeskéri Zs. (2016): *A tudásmenedzsment térségi eszközei*. Tudásmenedzsment 17:(1) pp. 17-35.

KOLTAI ZOLTÁN

Belső nyelvi képzés a Pécsi Tudományegyetemen

Az első év tapasztalatai (2016–2017)

Minden jól működő szervezet életében kiemelt jelentőségű célkitűzés, hogy a munkaköri követelmények és az adott munkakört betöltők egyéni kompetenciái minél teljesebben illeszkedjenek egymáshoz. A megfelelően magas szintű kompetenciák birtoklása a munkatársak potenciális teljesítménynövekedésén keresztül a szervezeti fejlődés zálogának tekinthető. A képzések célja pontosan a változó követelményekhez nélkülözhetetlen adottságok folyamatos biztosítása, „olyan HR-tevékenység, amelyben közvetve megjelenik a szervezet stratégiája, minden olyan kompetencia-fejlesztésre vonatkozó erőfeszítés, amely a szervezet tartós és eredményes működését hivatott biztosítani.” (Nemeskéri – Pataki 2007:262)

A program alapkoncepciója

A Modern Városok Programhoz kapcsolódóan a Pécsi Tudományegyetem fontos céljának tekinti az oktató és nem-oktató munkakörben dolgozó kollégák nyelvtudásának fejlesztését. 2016 őszétől az egyetem belső képzési rendszerében a hatékony nyelvi kompetencia-fejlesztés lehetőségét kínáltuk az érdeklődő kollégáknak. Az angol és német nyelvi képzések 60 órás modulokban zajlottak, heti 2X2 óra időbeosztást feltételezve, 15 héten keresztül. A nyelvórák hétfőtől csütörtökig, 8-18 óra között kerültek megtartásra, így az órák munkaidőben és azon túl is lebonyolíthatóvá váltak, alkalmazkodva a mindenkori résztvevői igényekhez. A képzés főként középszintig (KER B2) történt, annak lebonyolításába az Idegen Nyelvi Központ által biztosított nyelvtanárok kapcsolódtak be.

Képzésünk megvalósítása során folyamatos és kiemelt figyelmet fordítottunk a felnőttképzés alábbi sajátosságaira (Nemeskéri – Pataki 2007):

- a felnőttképzésre csak erre felkészült képzők alkalmasak (ezért döntöttünk az Idegen Nyelvi Központ által delegált, tapasztalt nyelvtanárok bevonása mellett),
- fontos a motiváció megerősítése, a résztvevők folyamatosan győződjenek meg a képzés hasznosságáról (a képzés tartalmi követelményeit úgy állítottuk össze, hogy az illeszkedjen a résztvevő kollégák napi munkavégzéséhez),
- a felnőttek megalapozottabb önértékeléssel rendelkeznek, ezért abban kell támogatást kapniuk, amiben valóban fejlődniük szükséges (ezt a célt szolgálta az ötfokozatú képzési szint kijelölése: kezdő, álközépfaladó, elő-középfaladó, középfaladó, haladó megnevezéssel, később a szaknyelvi képzés elindítása),
- időkorlátok és terhelhetőség figyelembe vétele (a munkatársak napi időbeosztásához és munkahelyük földrajzi elhelyezkedéséhez legjobban illeszkedő csoportbeosztást igyekeztünk készíteni),

- igény a visszajelzésre a képzés során (ezt részben a munkáltatói támogatás előfeltételeként meghatározott záróvizsgálóval, részben a résztvevői elégedettséget kutató saját elégedettségi kérdőívvel valósítottuk meg).

A képzés megvalósításának főbb állomásai

A jól végiggondolt képzési terv figyelmet fordít a szervezeti célok és az egyéni ambíciók összhangjára, valamint rögzíti a képzési célok megvalósításához leginkább illeszkedő módszereket és a szükséges erőforrásokat. Képzési programunk összeállításánál az alábbi szempontokat vettük figyelembe (Nemeskéri – Pataki 2007, Karoliny – Poór 2017):

- célok meghatározása,
- a tartalom, tananyag meghatározása,
- szervezés (helyszín, időbeosztás),
- képzők,
- a program ellenőrzése.

2016. júliusban és augusztusban kétlépcsős tájékoztató kampány keretében igyekeztünk az egyetem valamennyi szervezeti egységét megszólítani. A dékánok, kancellári és klinikai igazgatók, rektori hivatali vezetők mellett a humánpolitikai referensekhez is eljuttattuk tájékoztató levelünket, ezzel elősegítve a minél szélesebb körű információáramlást. A rektori és kancellári vezetés támogató hozzáállásának, a Humánpolitikai Igazgatóság kooperatív együttműködésének és a széleskörű tájékoztatásnak köszönhetően 380 fő jelezte felénk érdeklődését, nagyobb részben az angolt (80%), kisebb létszámban a németet (20%) megjelölve választott nyelvként.

A képzés résztvevőinek igen kedvező költségtől (370 Ft/óra) biztosítottuk a nyelvtanulás lehetőségét, ami magában foglalta az oktatáson kívül a szintfelméréssel, vizsgáztatással, oklevél kiállításával kapcsolatos valamennyi költséget. Amennyiben a képzés finanszírozását részben vagy egészben az érintett szervezeti egység vállalta, illetve a képzéshez munkaidő kedvezményt kapott a résztvevő kolléga, annak feltételeként a tanfolyam végén sikeres modulzáró vizsgát kellett tenni. Az intézményi beiskolázás mellett természetesen az önköltséges képzésre is lehetőséget biztosítottunk kollégáinknak.

Fontos szempontnak tekintettük, hogy belső nyelvi programunk által az egyetem valódi tanuló szervezetként működve a dolgozók minél szélesebb körére terjessze ki a felnőttkori tanulás lehetőségét, ezáltal is elismerve a humán erőforrás alapvető fontosságát, a változó környezeti viszonyokhoz történő proaktív alkalmazkodás nélkülözhetetlenségét (Szirmai – Klein 2009).

Az általunk elsődlegesen megcélzott csoportok az első, 2016 őszi beiskolázás alkalmával az alábbiak voltak:

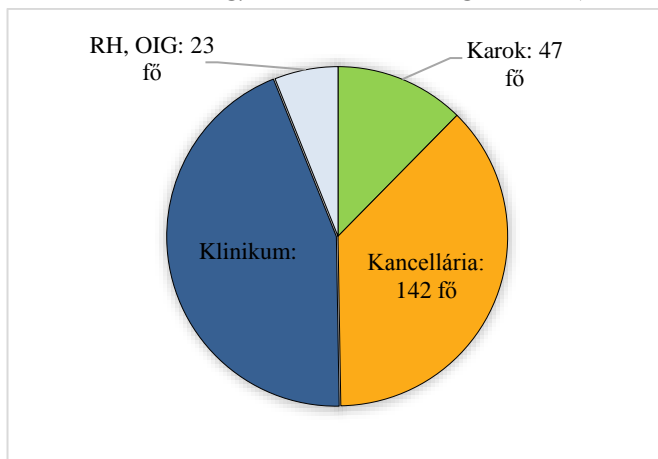
- tanulmányi osztályok munkatársai,
- tanszéki adminisztrátorok,
- támogató funkciót ellátók, ügyintézők, referensek,
- könyvtárosok,
- egészségügyi területen dolgozók,
- portások, telefonközpontosok, ruhatári dolgozók.

Ahogy az 1. ábrán látható, a résztvevők legnagyobb számban a Klinikum és a Kancellária területéről érkeztek őszi programunkra.

A második, 2017 tavaszi meghirdetés során újabb 300 fő kapcsolódott nyelvi programunkhoz. Valamelyest nőtt a karok beiskolázási aktivitása, új szervezeti egységek csatlakoztak (Egyetemi Könyvtár, Gyakorló Intézmények), ellenben lényegesen csökkent a Klinikum területén dolgozók érdeklődése.

A képzések sikere nem csak a program kialakításán és lebonyolításán múlik, de legalább ennyire meghatározóak a résztvevők személyes tulajdonságai, valamint a munkahelyi környezet (Karoliny – Poór 2017). Ezért jelentett új kihívást számunkra, hogy a következő szemeszterben, 2017 tavaszán ún. szaknyelvi képzéssel bővítettük korábbi programunkat, megnyitva ezzel a lehetőséget a már magasabb szintű nyelvtudással rendelkező oktató és nem-oktató kollégák számára is. Az új programelemben kiemelt hangsúlyt helyeztünk a szóbeli (tárgyalástechnika, konfliktuskezelés) és írásbeli kommunikációra (hatékony email kommunikáció, nemzetközi – kultúrák közötti – kommunikáció), valamint a prezentációs készségek fejlesztésére. Utóbbi csoportokban a már legalább középszintű nyelvtudással (KER B2) rendelkező kollégáknak biztosítottuk a hatékony képzés lehetőségét. A kisebb csoportlétszám okán (6-8 fő) szaknyelvi programunkat 700 Ft/óra költségtől tudtuk biztosítani az érdeklődőknek.

1. ábra: A résztvevők egyetemen belüli megoszlása (2016 ősz)



RH: Rectori Hivatal, OIG: Oktatási Igazgatóság

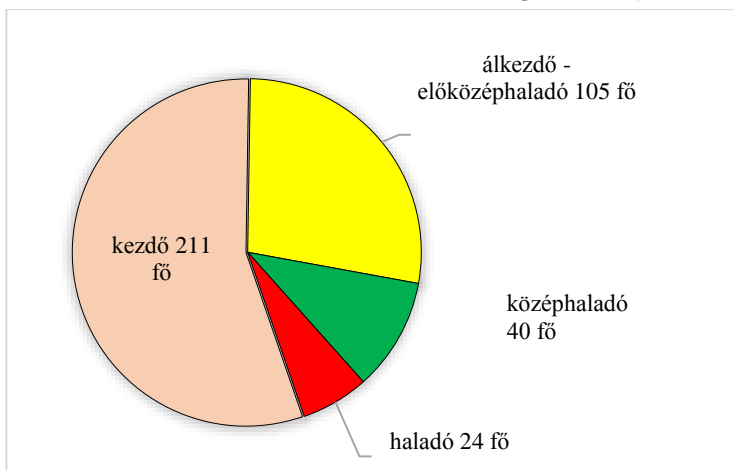
Mindkét szemeszter első hetében, minden nap tájékoztatókat tartottunk a regisztrált érdeklődők részére. A részben délelőttre, részben munkaidő utánra szervezett megbeszélések célja az egyéni résztvevői igények tisztázása, a fizetési feltételek pontosítása, valamint a nem kezdő csoportokba jelentkezők számára a nyelvi szintfelmérés lebonyolítása volt. Szintén a tájékoztatók keretében írták alá a kollégák azokat a felnőttképzési szerződéseket, melyekkel megerősítették felénk nyelvtanulási szándékuk komolyságát. Ez utóbbi dokumentumok képezték csoportképzéseink alapját.

A csoportok kialakítása során elsődleges szempontunk a meglévő nyelvtudás volt, törekedve arra, hogy minél homogénebb legyen az egy csoportba sorolt kollégák tudásszintje. Az aktuális nyelvismeret mellett másodsorban figyelembe vettük a résztvevők munkavégzésének helyét, valamint azt, hogy a tanfolyam munkaidőben vagy azon túl valósulhat meg.

Az őszi beiskolázás során legnagyobb számban még kezdő csoportokba jelentkeztek kollégáink (2. ábra). A résztvevők több mint fele (55%) kezdő, míg egynegyedük (28%) álkezdő - előközépfaladó szinten kezdte el nyelvi programunkat. Előzetesen megfogalmazott célunk, a több szemeszteren keresztüli, folyamatos részvétel biztosítása kiválóan teljesült, hiszen a második, tavaszi csoportképzés során már utóbbi (álkezdő – előközépfaladó) szint mutatkozott a legszámosabbnak (43%). Ekkor újabb 73 fő alkotta a kezdő csoportot, míg a korábban már említett szaknyelvi programhoz 30 kollégánk csatlakozott.

A rendelkezésre álló információik alapján minden érdeklődőnek megküldtük a számára elsődlegesen javasolt csoportot, valamint azt az egyéb csoportot is, amit alternatívaként kínáltunk fel, ezzel biztosítva az esetleges változtatási lehetőséget. Mindez ugyan rugalmas hozzáállást biztosított a résztvevők földrajzi és időbeli preferenciáihoz, ellenben a csoportok közötti átjárás az általunk korábban tervezett 10-15 fő közötti létszámoktól való lefelé (8 fő) és felfelé történő eltérést (18 fő) eredményezett. (A szaknyelvi képzésben a létszámok 5-10 fő között váltakoztak.) A nagyobb létszámú csoportokat minden esetben személyesen is felkerestük, felhívva a résztvevők figyelmét az egyéb lehetséges időpontokra és helyszínekre, valamint egyes esetekben csoportbontásra is sor került. A hozzánk beérkező kérések alapján végül a csoportok hétfőtől csütörtökig kerültek beosztásra, részben reggeli, részben koradélutáni, részben munkavégetést követő kezdési időpontokkal.

2. ábra: A résztvevők tudásszint szerinti megoszlása (2016 ősz)



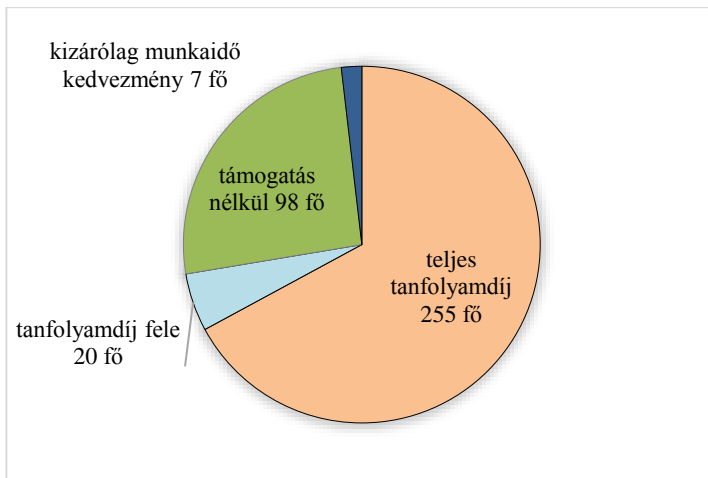
A szeptember végén megkezdett képzések összesen 31 csoportban, a város 10 különböző helyén zajlottak, a februártól induló újabb programok 27 csoportba oszva, valamivel koncentráltabb földrajzi megoszlásban, 7 pécsi és egy szekszárdi helyszínen kerültek megszervezésre. Mindenkor helyszíneként az egyetem azon intézményét javasoltuk, ahonnan a résztvevők többsége kikerült, heterogén csoportok esetében az egyetem Ifjúság úti és Szántó Kovács János utcai épületét részesítettük előnyben, ahol nagyobb számban biztosítottak részünkre tantermeket.

A képzési szerződések elkészítéséhez minden esetben megkértük a munkáltatók arra vonatkozó nyilatkozatát, hogy támogatják-e és ha igen, milyen formában a jelentkező kollégák részvételét. Az alábbi opciókat kínáltuk fel:

- intézményi beiskolázás keretében a munkáltató fizeti a képzés költségét, valamint lehetővé teszi a képzés munkaidőben történő lebonyolítását,
- intézményi beiskolázás keretében a munkáltató fizeti a képzés költségét,
- intézményi beiskolázás keretében a munkáltató lehetővé teszi a képzés munkaidőben történő lebonyolítását,
- a munkáltató sem a képzés költségét, sem munkaidő kedvezményt nem kíván biztosítani a résztvevők számára,
- egyéb támogatási forma (a képzési költség fele összegben történő átvállalása vagy a képzés utólagos, sikeres modulzáró vizsgát követő támogatása).

Az első három opció feltételezte, hogy a résztvevőknek a program végén sikeres modulzáró vizsgát kellett tenniük. Ahogy a 3. ábrán látható, az őszi résztvevők többsége valamilyen támogatott formában kapcsolódott be képzésünkbe, de azok számaránya sem volt elhanyagolható (a résztvevők több, mint 25%-a), akik önköltséges formában és munkaidőn túl csatlakoztak a programhoz. Utóbbiak aránya tavasszal mindössze 10%-ra csökkent, ellenben nőtt azok száma, akik anyagi támogatás nélkül, kizárólag munkaidő kedvezményben részesültek (7 helyett 26 fő).

3. ábra: A résztvevők megoszlása támogatási forma alapján (2016 ősz)



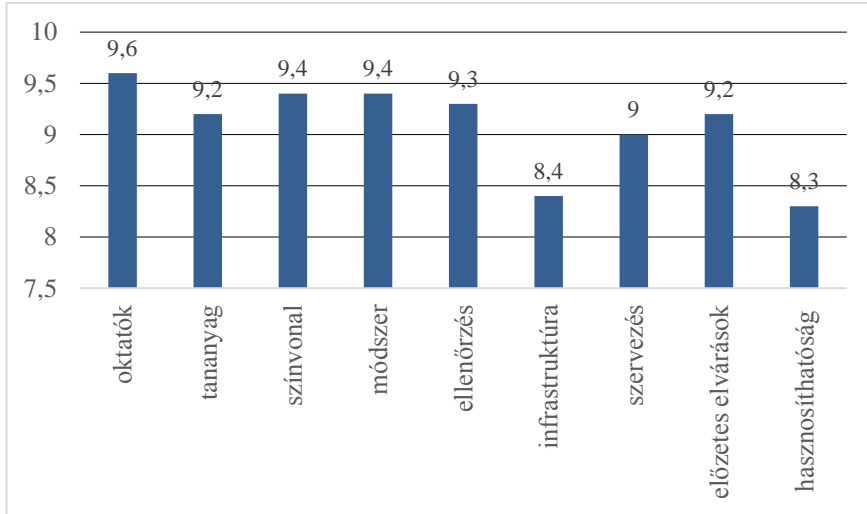
Elfogadva a tényt, miszerint a képzési tevékenység akkor hatékony, amennyiben igazodik a szervezet stratégiai céljaihoz, tervezett és értékelt folyamat, valamint az érintettekkel való folyamatos egyeztetésen alapul, kiemelt figyelmet fordítottunk a résztvevői visszacsatolásra. A képzés eredményességi értékelésének öt lehetséges szintje közül (1. résztvevői elégedettség, 2. az elsajátított ismeretek értékelése, 3. a munkafeladat megoldásának értékelése, 4. a szervezeti eredményekre gyakorolt hatás, 5. a befektetés pénzbeli hozamának becslése) az első és a második szintre fordítottunk figyelmet (Nemeskéri – Pataki 2007). Előbbihez a tanfolyam végén kitöltésre kerülő kérdőívünk, utóbbihoz a képzést lezáró vizsga biztosított megfelelő információt. A két félév viszonylatában összesen 426 résztvevő (a képzésben érintettek 65%-a) töltötte ki elégedettségi kérdőívünket (4. ábra). Az 1-10 pont közötti skálán kimondottan magas, 9,4 pontot kapott képzésünk színvonala. Ezen belül az oktatók 9,6-os, a tananyag 9,2-es, a szervezés 9-es pontértéket ért el, de az infrastrukturális adottságokra (8,4) és a tanultak hasznosíthatóságára (8,3) adott értékek is kiválónak mondhatók. A képzés megítélése egyetlen dimenzióban sem mutatott lényegi változást a két félév viszonylatában.

Megvalósult fejlesztések és jövőre vonatkozó javaslatok

Legfontosabb fejlesztéseink közé tartozik a jelentkezések és a nyelvi szintfelmérők online formában történő megvalósítása, ami egyértelműen pozitív fogadtatásra talált az egyetemi kollégák körében. Szintén jó döntésnek bizonyult a program megnyitása oktatóink irányába. Részben ennek részeként indultak el szaknyelvi csoportjaink, valamint szekszárdi csoportunk.

Ugyanakkor tény, hogy a két szemeszter viszonylatában valamelyest csökkent a jelentkezők száma. Az azonos szinten tanuló csoportok a szemeszter végén akár jelentős tudásbeli differenciákat is mutatnak, végül a kollégák egyre több olyan elvárást fogalmaztak meg irányunkba, ami azt jelzi, megszokták a program létét, egyben természetesnek veszik annak nem piaci alapú működését.

4. ábra: A résztvevők képzéssel kapcsolatos elégedettsége (2016 ősz – 2017 tavasz)



Természetesen számos lehetőséget látunk a képzés tartalmi fejlesztésére, ezen kívül többek között tervezzük:

- a csoportbeosztás elkészítését a tájékoztatók időpontjára, helyszín és időpont megjelölésével, ezzel is biztosítva az azonnali, személyes döntéshozatal lehetőségét,
- a képzések időpontjának szemeszterkezdéssel történő szinkronizálását, megkönnyítendő az elegendő számú terem biztosítását a szükséges helyszíneken,
- végül a fizetési határidők pontosabb betartatását, az ezzel kapcsolatos kommunikáció hatékonyabbá tételét.

Felhasznált irodalom

Karoliny Mártonné – Poór József (2017): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Rendszerek és alkalmazások. Budapest, Wolters Kluwer.

Nemeskéri Gyula – Pataki Csilla (2007): *A HR gyakorlata*. Budapest, Ergofit Kft.

Szirmai Péter – Klein Sándor (2009): *Üzleti tervezés – Üzleti gondolkodás. Induló vállalkozások tervezése*. Budapest, Edge 2000 Kiadó.

A vasúti oktatás első intézményesült állomása: A „vasuti tanfolyam”

Magyarországon 1846-ban a Pest és Vác közötti vonal megnyitásával jelent meg a kor közlekedését forradalmasító eszköz, a vasút. Az új vívmány nemcsak a közlekedési szokásokat változtatta meg, hanem az élet szinte minden területére, így a gazdaságra, a társadalomra, a kultúrára, az oktatásra és a mentalitásra is komoly hatást gyakorolt. A vasút működtetése szakértelmet kívánt, amely megszerzése egy ideig nem intézményesült keretek között zajlott. Az eszköz expanziója azonban egyre több szakembert kívánt meg. A növekvő képzési igény szülte meg 1872-ben a – pesti Kereskedelmi Akadémián – intézményesült „*vasuti tanfolyamot*”, amely után majd 1887-től lesz vasúti tisztképzés Magyarországon. Jelen tanulmányban a vasúti tanfolyam rövid előéletét, létrejöttét, működését és megszűnését kívánom bemutatni korabeli források alapján.

A szervezett felnőttképzés a 18. században Nagy-Britanniából indult el. Az iparosodás új szükségleteket teremtett, amely egyik küldetése az írás- és olvasástudás bővítése volt. Ennek következtében informálisan szerveződő olvasóköri, kölcsönkönyvtárak hálózata jött létre. A 19. század közepe tájékán kezdődő népfőiskolai mozgalom a felnőttképzés intézményesülését tekintve egy mérföldkő volt. Az ipar rohamos fejlődésével és a kapitalizmus előretörésével a munkásmozgalmak is megjelentek. Mindezek lassacskán egyre több és jobb lehetőséget biztosítottak a felnőttek továbbtanulásához. (Zrinszky, 1995. 66-69. o.; Vehrer 2011. 85-86. o.) Ezen belül a technikai, közgazdasági, földrajzi, történelmi, matematikai tudás bővítése a vasút működtetésének alapszempenseivé váltak, amely szakemberigénye folyton-folyvást növekedett mindenütt a 19. század második felében.

Az intézményes felnőttképzés előtti időszak a vasúton

A vasút megjelenése a munkaerőpiacon addig nem létező szakmai igényeket követelt, amelyekre a gyakorlatban valamilyen módon válaszolni kellett. A teljesen új szakmára intézményes keretek között sokáig nem lehetett Magyarországon felkészülni. Ennek következtében a kezdeti időszakban főként külföldi, vagy külföldön tapasztalatot szerzett magyar vezetők és beosztottak dolgoztak az ágazatban. A vasút műszaki és forgalmi működése sokszínű és különböző fontosságú munkahelyeket teremtett. A magánvasutak megjelenését követően azonban az ágazat egyre bonyolultabb belső vezetői–munkavállalói szintje a kiegyezés után kiterjedte az egységesítést. A dolgozókat két kategóriába sorolták: hivatalnokkar és szolgák. A személyzeti illetménytábla és a szolgálati szabályzat együttesen adott egy egész életre előre kiszámítható előmeneteli keretet. Az egységesített rendszer bevezetése azonban problémákat is szült. A pontos hierarchia kialakulása igényelte a betanulási, betanítási hálózat kialakítását is. Egyre inkább felvetődött a vállalaton belüli képzés, a tovább- és átképzés szükségessége, egyúttal a felnőttek oktatásának szervezett működtetése. (Majdán, 2008. 68-69. o.)

A vasút szakemberigényét – a külföldi képzések mellett – az állomásokon zajló nem formális képzésekkel lehetett kielégíteni. A gyakornokokat egy-egy állomási főnök mellé rendelték, és elvárták tőlük, hogy a lehető legrövidebb idő alatt a megfelelő tudást átadják számukra. Ezt az ezzel kapcsolatos 1870-ben megjelent körözüvény is tökéletesen illusztrálja: „*Állomási főnökeinktől elvárjuk, hogy törekedni fognak az állomássukra beosztott*

gyakornokokat a lehető legrövidebb idő alatt a szolgálatban kiképezni és a szükséges oktatást nyújtani, ...”¹ A szakmai képzést egy ellenőr felügyelte. A jelölt a gyakorlatban megszerzett tudás birtokában belső, szervezett vizsga keretében volt köteles tanúbizonyságot tenni szakmai érettségéről. A vállalaton belül rangfokozati előlépésekhez is ilyen belső képzések szükségeltettek. (Majdán, 2008. 70. o.)

A vasúti közlekedés személybiztonsági veszélyeztetésének megakadályozása és a forgalom lebonyolítása azonban az 1870-es években egyre nagyobb szakemberigényt kívánt már meg, amelyhez kifogástalanul kiképzett szakemberek kellettek. A körözvényvel elrendelt gyakorlattal viszont egyre több probléma jelentkezett. (Czére, 1987. 18-19. o.) A legnagyobb gondot az állomásfőnökök szerepe jelentette. Ugyanis, ha ők nem tudták, vagy akarták a gyakornokoknak átadni a kellő ismereteket, akkor ezen a szinten akadozott már a rendszer. Ezt egy következő körözvény pontosan le is írta: „...ha ez az állomásfőnök részéről nem történik csak két eset foroghat fenn: vagy nem bír az illető állomásfőnök maga sem oly képességgel és ismerettel így saját tehetetlenségénél fogva nem képes másokat oktatni, vagy pedig fel van ruházva a szükséges ismeretekkel, de nincs jóakarata a gyakornokok kiképzésére. Nem bír kellő önbecséréssel arranézve, hogy az igazgatóságnak eziránybani intéseit figyelembe vegye.”² A gyakornokok szervezettebb képzésére a nagyobb magyarországi magánvasutak sem fordítottak kellő gondot. A Déli Vasút³ vonalain a személyzet oktatási rendszere például abszolút nem volt kiépítve. Az alacsonyabb szolgálati kategóriába tartozó személyzet gyakorlati jellegű kiképzését az állomásfőnökök végezték a szolgálati teendőket tartalmazó utasítások alapján.

A korban jelentős vasúti hálózattal (Sopron–Nagykanizsa, Újszöny–Székesfehérvár, Buda–Nagykanizsa, Sziszek–Zágráb, Zágráb–Károlyváros, Barcs–Murakeresztúr) rendelkező társaság igényelte volna a magasabb szintű, szervezett oktatást. Csupán a szolgálati főnök előtt tartottak félévenként szóbeli vizsgákat, aki megállapította az eredményt és az igazgatóság részére erről jelentést küldött. Ott pedig tudomásul vették azt, és intézkedésekre nem igazán került sor. (Bujna, et alii, 2012. 46-47. o.) A Déli Vasútnál azonban mégis kialakult egy érdekes intézmény: az „oktató vizsga”. Az üzletigazgatóságba beérkezett jelentések, a baleseti ügyek tárgyalási anyagai és az ellenőrzési szolgálat adatai alapján megállapították azokat a problémákat, amelyek az utasítások nem kellő ismereteiből fakadtak. Ezt követően a forgalmi vagy kereskedelmi szakosztályok főtisztviselői bejárták a vonalakat és a személyzet minden tagjánál meggyőződtek arról, hogy az utasításokat mennyire alaposan ismerik. Amennyiben hiányosságot tapasztaltak, a helyszínen rövid „továbbképzést” tartottak. Új utasításnál és a biztosítóberendezések kezelésével megbízott szakemberek esetében is ezt az eljárást követték, de az utóbbinál megismertették a személyzettel a hibás kezelés üzleti, sőt büntetőjogi következményeit is. (Czére, 1987. 20. o.)

A szervezett oktatás megjelenése előtti időszakról tehát elmondható, hogy a leendő vasúti szakemberek képzése helyben és gyakorlatorienáltan folyt az 1870-es évekig. Az oktatást illetően külön utasítások nem voltak, csak a teendőket tartalmazó körözvények, kör-

¹ A m. kir. államvasutak üzletigazgatósága 5865. sz. 2323. VI. körözvénye. Pest, 1870 június 20. In: Miklós Imre (1937): A magyar vasutak oknyomozó története. A legelső vasúttól – napjainkig. Budapest, (a továbbiakban: Miklós, 1937.) 576.

² A m. kir. államvasutak üzletigazgatósága 12.839. 858. I. sz. körözvénye. Pest, 1871. augusztus 19. In: Miklós, 1937., 577-578. o.

³ A vasúttársaság neve kezdetben: Cs. Kir. Szabadalmazott Állami Lombard–velencei és Központi Olasz Vaspályatársaság, majd Császári és Királyi Szabadalmazott Déli Vaspálya-társaság. In: Kalocsai Péter (2011): Városi tömegközlekedés a Nyugat-Dunántúlon 1867–1914. Vasi Múzeumbarát Egylet, Szombathely, 192. o. A szaktudományos munkákban általában rövidítve, Déli Vasútnak nevezik.

rendeletek. A vasúthálózat folyamatos és gyors növekedése és kapacitásának egyre nagyobb kihasználtsága azonban e módszer korlátait feszegette és az 1870-es években igényelte már a vasúti szakemberek intézményesült képzését.

A „vasuti tanfolyam” elindulása

Egyértelmű volt már az, hogy nem elegendő a gyakorlati oktatás, hanem az elméleti képzésre is szükség van, főként a vasúti végrehajtó szolgálat fontosabb munkafolyamatainak irányítását ellátó személyzet esetén. (Bujna, et alii, 2012. 49. o.) 1871 nyarán a *Vasúti és Közlekedési Közlöny*ben már lehetett arról olvasni, hogy a vasút jól képzett magyar tisztviselőket igényelne. Az ehhez szükséges vasúti tanfolyam mellett megfelelő műszótárt (magyar–német, német–magyar) is igényelt a szakma, amely egyet jelentett a magyar vezényleti nyelv bevezetésének igényével.⁴ A szervezett képzésre nem is kellett már sokat várni. 1872 elejétől⁵ vasúti szaktanfolyamra is lehetett jelentkezni. A képzés helyszíne a pesti Kereskedelmi Akadémia (Erzsébet tér 13.)⁶ volt, a legrégebbi magyar felsőfokú kereskedelmi végzettséget adó tanintézmény. A kereskedők alapították 1857-ben, és Kereskedelmi Testület fenntartásában működött jó ideig. Eredetileg általános műveltséget és kereskedelmi szakképzést adó, középfokú iskolának szervezték. Lewin Jakab igazgató regnálása alatt azonban speciálisabb képzések is az intézménybe kerültek, amelyek közül 1872-től a „vasuti tanfolyam”, 1883-tól a középiskolát végzettek egyéves szaktanfolyama és a keleti nyelvek tanfolyama volt a legjelentősebb. 1899-től alakult át akadémiává, és folyamatosan bővült az itt elvégezhető szakképzések palettája.⁷

A tanfolyam ötlete először Heimerle Ferentől katonai és kereskedelmi iskolaigazgatótól származott. A mintát az 1871-ben, Bécsben megnyitott vasúti szakiskola szolgáltatta, ahol a tanítást hetenként 18 órában négy tanár végezte.⁸ Heimerle saját tanintézetében hasonló tanfolyammal próbálkozott, de ez végül a Kereskedelmi Akadémián teljesedett ki igazán.⁹ Ez Takáts Antal a m. kir. államvasutak ellenőre és tanár kezdeményezésére valósult meg, aki maga is részt vett a képzésben, és a vasutak magyarosodásában is elvülhetetlen szereppel bírt. (Miklós, 1937. 578. o.) A képzés célja, hogy megfelelő minősítéssel és általános műveltséggel bíró egyéneket neveljenek ki, akiknek a vasúti tisztség betöltéséhez megfelelő előismereteket, tájékoztatást és útmutatást nyújtanak. Egy-egy vasúti szaktanfolyam hat hónapig tartott, amelyből öt hónap volt az előadásokra, két hét pedig a vizsgákra. Az elméleti képzés szignifikáns részét jelentette az oktatásnak, ugyanis vasúti szállítási, forgalmi és távirati ismereteket is tanultak az érintettek. Esti formában történt a képzés heti 21 órában, mivel az előadások – az ünnep- és vasárnapokat leszámítva – heti háromszor 17 és 20, és további háromszor 16 és 20 óra között folytak (órarendet lásd mellékeltben).

Az elméleti képzés mellett „gyakorlati kirándulásokat” tartottak pályaudvarokon a hivatalnoki teendők begyakorlása céljából. A Kereskedelmi Akadémia ideális helyszínül

⁴ Összinté szó a közlekedési miniszter urhoz. *Központi Vasúti és Közlekedési Közlöny, egyszersmind Kereskedelmi, Ipari- és Biztonsági Lap* (a továbbiakban: VÉKK), 1971. július 13. 2. évf., 28. szám, 229-230. o.

⁵ Bár Czére Béla és az általam használt többi szakirodalom is 1871. szeptember 1-jéhez köti az első vasúti tanfolyam elindulását, én a forrásaimban – több ízben is – minden kétséget kizáróan a pesti Kereskedelmi Akadémiához köthetően 1872. november 11-én találtam, így ezt vélelem autentikusnak.

⁶ Vasúti szolgálati szakiskola. *Vasárnapi Újság*, 1872. február 25. 19. évf., 8. szám, 98. o.

⁷ Budapesti Kereskedelmi Akadémia. In: Fináczy Ernő, Kornis Gyula, Kemény Ferenc (1936) (szerk.): *Magyar Pedagógia Lexikon* 1. Révai Irodalmi Intézet, Budapest, 264-265. o.

⁸ Vasuti tanfolyam és vasuti gyakornokok. *VÉKK*, 1872. január 11. 3. évf., 2. szám 10-11. o.

⁹ Visszapillantások az 1872.iki évre. *VÉKK*, 1873. január 23. 4. évf., 4. szám, 25-26. o.

szolgált a képzéshez a felszereltségét és múltját tekintve.¹⁰ Az intézmény tanárai korábban is hozzászoktak már az idősebb korosztályok tanításához, így most sem jelentett ez újszerűséget számukra. Az előadás nyelve főként magyar volt már a kezdeti időszakban is. A tananyagot a megszerzett tapasztalatok alapján négy csoportba szedték össze: 1. Általános vasúti rész, 2. Forgalmi és kereskedelmi szolgálat, 3. Közlekedési (műszaki, üzleti) szolgálat, Távírdaszolgálat.¹¹ A tanfolyam vezérlőbizottságának elnöke Weisz Bernát Ferenc kir. tanácsos lett. Az addigi vasúti tisztviselőkkel kapcsolatosan általánosan megfogalmazott vélemény volt, hogy mind az általános műveltségük, mind a számvetési ismereteik meglehetősen behatároltak. Az 1872. november 11-én induló tanfolyamra több, mint 100 ember jelentkezett, azonban hozzávetőlegesen felüknél matematikai, német nyelvi, illetve írási kompetenciájuk hiányos volt. Ennek eredményeként 57 fő nyert felvételt a tanfolyamra.¹² Egyre több helyen kapott publicitást a képzés, így számos korabeli újság is reklámozta (lásd a mellékeltben).

A felvételnek követelményei is voltak: a vasutaknál már alkalmazásban lévő gyakornoknak vagy rendes tisztviselőnek kellett lenni, vagy valamilyen gimnáziumot, polgári iskolát, vagy kereskedelmi akadémiát jó eredménnyel kellett elvégezni, vagy olyan már 18. életévüket betöltött fiatalokat vártak, akik bár végzettséggel még nem bírtak, de a szellemi érettség megfelelő fokán álltak (felvételi vizsgán magyar és német fogalmazásból, mennyiségtanból, földrajzból és történelemből úgy teljesítettek, hogy az megfelelt a polgári vagy reáliskola négy osztályának elvégzésével megszerzhető tudással).¹³ A felvételi vizsga alól senki sem kaphatott mentességet.

Az első kategóriába tartozó, tehát már a vasúton dolgozó jelentkezők tanfolyami díja 20, míg a másik két csoportba tartozóké 40 forint volt. Aki a képzés végén a vizsgát, amelyen részt vett a hazai vasutak testületének két küldöttjén kívül egy miniszteri biztos is, sikeresen teljesítette, azok vasúti tisztségeket minden további nélkül betölthették már.¹⁴ A képviselőház döntése alapján a vasúti gyakornok számára és a tanfolyam berendezésére 2000 forintot szavaztak meg,¹⁵ ezzel is támogatva a képzést. A megnyílt tanfolyam első vasúti szakvizsgáját 1873. április 29-én tartották. A beiratkozott 57 hallgatóból 22 jutott el a vizsgáig, akik közül mindenki sikerrel vette az akadályokat. Közülük szinte mindenki folyékonan beszélt a magyar nyelvet, így végül a sajtóban magyar tanfolyamnak aposztrofálták a képzést.¹⁶ Egyúttal megfogalmazódott az igény egy következő elindítására is 1873 nyarától, és a női munkaerő vasúton való alkalmazására is a porosz vasúti minta alapján. A németeknél ugyanis a nőknek engedték, hogy a vasúton vállaljanak munkát, és ők „... megbízhatósággal és eredménnyel töltötték be helyöket...” Ezzel kapcsolatosan a köz-

¹⁰ Vasúti szolgálati szak-iskola. *Budapesti Közlöny* (a továbbiakban: BK), 1872. február 13. 6. évf., 34. szám, 271. o.; Rövid hírek. *Fővárosi Lapok* (a továbbiakban: FL), 1872. január 9. 5. szám, 22. o.; Prospectusa a budapesti kereskedelmi akadémiával összekapcsolva és a közlekedési m. kir. minisztérium felügyelete alatt álló, valamint ennek segélyezésében részesülő vasúti tanfolyamnak. In: Miklós, 1937. 579-580. o.

¹¹ Előrajz a pesti kereskedelmi akadémián nyitandó vasúti tanfolyamnak. *VÉKK*, 1872. május 30. 3. évf., 22. szám, 190-191. o.

¹² Főiskoláink s a vasutak. *VÉKK*, 1872. április 4. 3. évf., 14. szám, 118-119. o.

¹³ Prospectusa a budapesti kereskedelmi akadémiával összekapcsolva és a közlekedési m. kir. minisztérium felügyelete alatt álló, valamint ennek segélyezésében részesülő vasúti tanfolyamnak. In: Miklós, 1937. 579-580. o.

¹⁴ A pesti kereskedelmi akadémián szervezendő vasúti szaktanfolyam. *Budapesti Közlöny Hivatalos Értesítője*, 1872. november 1. 6. évf., 251. szám, 3759. o.

¹⁵ Országgyűlési tudósítások. *BK*, 1873. február 20. 7. évf., 42. szám, 350-352. o.

¹⁶ A vasúti szaktanfolyam vizsgálata. *VÉKK*, 1873. május 8. 4. évf., 19. szám, 146. o.

munka- és közlekedésügyi miniszter rendelet is bocsátott ki 1873. június 13-án, de a közvélemény a vasúti munkát férfiasnak ítélte meg, nőket csak kiegészítő pozíciókban tudta elképzelni egyelőre.¹⁷

A vasutat érintő másik égető probléma is ezzel párhuzamosan érlelődött, ez pedig az ügyviteli nyelv megváltoztatása volt. Bár 1868-ban született már egy rendelet, amely a vasúti és hajózási vállalatoknál a magyar nyelv folyamatos behozatalát kötelezővé tette, de ez mégsem valósult meg az érintett vállalatok ellenállása miatt.¹⁸ 1872-ben a magyar tanítási nyelv kérdése a kezdeti időszakban komoly vita tárgyát képezte. Az Akadémia több kritikát is kapott e tekintetben, ugyanis egyetlen magyar tanára volt csak, és jó ideig magyar nyelvű könyv sem volt a könyvtárában. Így a nemzeti irány hívei a germanizálás egyik fő elemének tartották az intézetet, amely a vasúti tanfolyamon is visszaköszönhet szerintük.¹⁹ Ugyanakkor megjegyzendő, hogy a számos német anyanyelvű, tanfolyamra járó hivatalnok képzése csak németül valósulhatott meg, amely mellett kiállt az Akadémia, és visszautasította a németesítéssel kapcsolatos vádakát. Ez volt a gyakorlat a holland, francia, belga, dán és orosz kereskedelmi akadémiákon is.²⁰ 1874-re végül sikerült elérni, hogy a magyar korona területén lévő valamennyi vasúti vállalat hivatalos nyelve a magyar legyen már.²¹ A magyarosítást elősegítendően több helyen is nyelvtanfolyamot tartottak, így például az erdélyi vasút piski állomásán, amelyen az egész vasúti személyzetnek részt kellett vennie.²²

A következő vasúti tanfolyamot végül 1873. november 17-én nyitották meg a Kereskedelmi Akadémián.²³ A tanítási nyelv már kizárólagosan is a magyar volt, és még a tandíjat is eltörölték,²⁴ csupán 5 forintos beiratkozási díjat kellett fizetniük a tanulóknak.²⁵ E tanfolyam záróvizsgáit 1874. április 16-án tartották meg és a 107 beiratkozott hallgatóból 51 maradt meg a végéig. Ez egyértelműen mutatja, hogy növekedett a képzés népszerűsége, amit a számok is alátámasztanak.²⁶ 1872-től 1874-ig folyamatosan növekedett a beiratkozott tanulók száma, majd innentől 1878-ig jelentős visszaesés tapasztalható. (Miklós, 1937. 579. o.)

1875-ben Takáts Antal egy röpiratot adott ki, amelyben felvetette a szükségességét annak, hogy a katonák közül is vegyenek részt páran a vasúti tanfolyamon. Háború idején ugyanis ennek a hadsereg is hasznát vehetné és az illető még pénzt is kereshetne belőle.²⁷ Ez is egy módja lett volna annak, hogy a képzésen részt vevők számát emelni lehessen, ugyanis 1875-től éles visszaesés volt ebben tapasztalható. Ezzel egy időben a vasúti tanfolyammal kapcsolatban már több kritika fogalmazódott meg. Céljuknak nem voltak képesek megfelelni, mert csekély számú szakembert tudtak csak kiképezni, és a kormány nem rendelkezett azokkal az eszközökkel, amellyel a hallgatók számát emelni tudta volna. Ez pedig a magyarosítás ügyét sem segítette így. Ugyanakkor a vasúttársaságok sem alkalmazták nagyobb előszeretettel az innen kikerülő tanoncokat, sőt a végzett ifjakat újabb vizsgák

¹⁷ A vasuti hivatalnokok kiképeztetése a kereskedelmi akadémián s a nők alkalmazása. *VÉKK*, 1873. augusztus 7. 4. évf., 32. szám, 252. o.

¹⁸ A magyar államvasutak 1872-ben. *VÉKK*, 1872. április 18. 3. évf., 16. szám, 137-138. o.

¹⁹ Incompatibilitás. *VÉKK*, 1972. május 6. 3. évf., 23. szám, 197-198. o.

²⁰ A vasuti tanfolyam s a kereskedelmi akademia. *VÉKK*, 1872. július 20. 3. évf., 25. szám, 216-216. o.

²¹ A magyar nyelv mint hivatalos nyelv a magyar vasuti vállalatoknál. *VÉKK*, 1873. május 29. 4. évf., 22. szám, 169-170. o.

²² Magyar tanfolyam. *Protestáns Egyházi és Iskolai Lapok*, 1873. április 27. 16. évf., 17. szám 540. o.

²³ Vasuti tanfolyam. *VÉKK*, 1873. október 16. 4. évf., 42. szám, 406. o.

²⁴ Vasuti szaktanfolyam. *VÉKK*, november 6. 4. évf., 45. szám, 428. o.

²⁵ Vasuti szaktanfolyam. *VÉKK*, november 13. 4. évf., 46. szám, 430. o.

²⁶ A vasuti tanfolyam a budapesti kereskedelmi akadémián. *VÉKK*, 1874. április 23. 5. évf., 17. szám, 137-138. o.

²⁷ Vasuti tanfolyam katonák számára. *BK*, 1875. április 16. 9. évf., 86. szám, 2472. o.

letételére és bizonyos gyakornoki idő letöltésére kötelezték. Így a korábbi „*kormány-gyakornok*”-rendszer szükségszerűen újra előtérbe került.²⁸ Ennek eredményeként 1875-ben Péchy Tamás közmunka- és közlekedésügyi miniszter a tanfolyam segélyezését – időlegesen – megszüntette az – 1873-as gazdasági válság utáni – államkincstár kedvezőtlen helyzetére is hivatkozva, és elkezdődtek a tárgyalások az intézmény pótlásával kapcsolatosan.²⁹

1875-től a kormány már főként csak erkölcsi támogatását biztosította a Kereskedelmi Akadémián folyó vasút tanfolyamhoz, egyúttal kérték a képzőintézményt, hogy a korábbi be- és kimeneteli követelményeiből ne engedjenek.³⁰ A tanfolyam tehát egyelőre nem állt le, de veszített korábbi támogatottságából és népszerűségéből. Az oktatók megpróbálták mindent annak érdekében, hogy megmaradjon a képzés. Lintner Imre például *Vasutisme* címmel³¹ egy tankönyvet adott közre a vasúti szaktanfolyamon résztvevők számára.³² 1876-ban Péchy miniszter azonban felismerte, hogy szükséges a képzés és támogatni is kellene. Ennek értelmében megszavazta, hogy költségvetés „*a műszaki egyének kiképzésére és utazási ösztöndíjakra*” szánt tételéből legfeljebb 1500 forint legyen fordítható a tanfolyam segélyezésére.³³ Ezzel a költségvetésbe nem került konkrét tételként vissza a képzés, hanem csupán időlegesen, a fent megnevezett kategóriából kapott pénzt. Ez azonban csak időhúzásnak bizonyult.

1877-ben már csak 20 hallgató iratkozott be a képzésre, amelyből 13 végzett csupán.³⁴ Egyértelművé vált, hogy a „*vasuti tanfolyam*” rendszere csak rövid távon lehet működőképes. A nem önálló intézmény és az, hogy a képzésre vidékről, a magánvasutaktól kevés ember érkezett, lassan megpecsételte sorsát. Ugyanakkor vasút szakember-képzési igényei továbbra is csak növekedtek, amelyre megoldást kellett gyorsan találni.

1879-ben Wagner Gusztáv, a Tiszavidéki Vasúttársaság szolnoki műhelyfőnöke saját munkásai részére egy tanfolyamot indított. Célja volt, hogy a beosztottai a gőzmozdonyok felépítését, működését, természettant és számtant tanulhassanak. E továbbképzés a „*műszaki középosztály*” egyre növekvő hiányát próbálta meg valamelyest csillapítani lokális szinten. Ezzel Budapest mellett vidéken is megjelent egy olyan képzési forma, ahol a vasúton dolgozók – főként technikai – ismeretköreiket bővíthették.³⁵

Mindeközben a Kereskedelmi Akadémián folyó vasúti tanfolyam egyre keményebb kritikákat kapott. Megfelel-e a kor igényeinek? Többek szerint jelenlegi tanrendje és szervezete nem működőképes. A képzésen kevés tudást kapnak csak a hallgatók. A vasút történelméről abszolút nem esik szó, még a – fentebb említett – *Vasutisme* című könyv is meglehetősen felszínesen tárgyalja csak. Emellett a vasúti földrajz, a vasutak kezelése és számvitel sem jönnek elő.³⁶ A kritikusok szerint minisztérium által a képzés támogatására meg-

²⁸ A közlekedésügyi miniszter ur felelete a vasutak ügykezelési nyelve tárgyabani interpellációirai. *VÉKK*, 1875. május 6. 6. évf., 18. szám, 141-142. o.; Még néhány szó a vasuti gyakornokok intézménye mellett. *VÉKK*, 1875. október 7. 6. évf., 40. szám, 312. o.

²⁹ A vasuti szaktanfolyamok beszüntetése. *VÉKK*, 1875. július 8. 6. évf., 27. szám, 214. o.

³⁰ Magyar vasuti igazgatók értekezlete. *VÉKK*, 1876. január 13. 7. évf., 2. szám, 12. o.

³¹ Lintner Imre (1876.): *Vasutisme*. Általános rész. A budapesti kereskedelmi akadémia vasúti szaktanfolyamának hallgatói részére több kútfő után. M. Kir. Közmunka- és Közlekedési Minisztérium, Budapest

³² Szakirodalom. *VÉKK*, 1876. október 5. 7. évf., 40. szám, 318. o.

³³ A közlekedésügyi tárcza költségvetése a pénzügyi bizottságban. *VÉKK*, 1876. november 2. 7. évf., 44. szám, 345. o.

³⁴ A budapesti kereskedelmi Akadémián nyitott vasuti tanfolyamon. *VÉKK*, 1877. május 31. 8. évf., 22. szám, 177. o.

³⁵ Vegyesek. *Magyar Mérnök- és Építész-Egylet Közlönye*. 1879. 13. évf., 5. szám, 559. o.

³⁶ A vasuti szaktanfolyamról. *VÉKK*, 1879. október 1. 10. évf., 56. szám, 381.382. o.

ítélt 1500 forint teljesen felesleg pénzkidobás. Ugyanis a tanfolyamot végzett gyakornokoknak a vasútnál szakvizsgát kell tenniük, így időpocsékolás csak annak abszolválása.³⁷ Ez is bizonyította már, hogy az 1872-ben indult tanfolyam által közvetített tudásanyag reformra szorul, egyúttal kijelölte már az 1880-as évekre a vasúti tisztképzés felé vezető utat.

Az 1880-as évek elején a folyamatos kritikák ellenére a vasúti tanfolyam tananyagában komolyabb változások nem történtek, és éves szinten változatlanul szervezett egyet a Kereskedelmi Akadémia.³⁸ 1883-ban már „a felsőbb vasuti szakoktatás” kérdéséről lehetett olvasni a *Vasúti és Közlekedési Közlönyben*. Ez a vasúti hivatalnokok szervezett, magas szintű képzését vetette fel, amelyre egyre nagyobb szükség volt már és, amellyel a tisztikar elfoglalhatná az öt megillető helyét a társadalmi hierarchiában. Az állomási főnökökre is kiterjedt ez az elképzelés, akik még szélesebb látókörrel rendelkezének új ismereteik által.³⁹

1884-ben már egy új vasúti tanfolyam felállítását támogatta Kemény Gábor közmunka- és közlekedésügyi miniszter.⁴⁰ Ez egyet jelentett azzal, hogy a korábbi, 1872-től a Kereskedelmi Akadémián működő képzés a haláltusáját élte, míg végül 1885-ben be is szüntették annak ellenére is, hogy az illetékes minisztérium továbbra is évi 1500 forinttal támogatta volna a képzést. A fő problémát a kevés hallgató jelentette, illetve az, hogy a gyakornoknál sem a MÁV, sem a magánvasutak nem vették tekintetbe a tanfolyam elvégzését. Egyúttal felmerült az, hogy ha a kormány felügyelete alatt működne egy hivatalos szakképzés, akkor mindenkire nézve kötelező lenne annak elfogadása.⁴¹ Ezzel befejeződött egy időszak a vasúti képzés történelmében. Az 1872-től hivatalosan, a Kereskedelmi Akadémián szerveződő „vasuti tanfolyam” csak ideig-óráig tudta kiszolgálni az igényeket. Kellő támogatás és elfogadás hiányában népszerűsége hamar csökkent, ennek köszönhetően 1885-ben meg is szűnt. A közlekedési ágazat azonban nem maradhatott már (felnőtt)képzés nélkül, így nem kellett sokat várni a professzionálisabb, formális vasút tisztképzés megindulásáig.

1886-ban már kezdett körvonalazódni az új képzés. Baross Gábor akkor még államtitkárként a szíven viselte a kérdést. Egy szakbizottsággal együtt készítette el a tanfolyam szabályzatát 1886. december 21-én. Ennek értelmében a forgalmi és állomási hivatalnokok elméleti képzése a fő cél, amit a közmunka- és közlekedésügyi, a közoktatásügyi minisztérium és az összes önálló üzletigazgatósággal rendelkező hazai vasúttársaság képviselőiből felállított bizottság felügyelt. A tanfolyam tannyelve végig magyar, ugyanakkor mint nem kötelező tárgyak a német és a francia nyelv is bekerült a kínálatba. A kötelező tantárgyak: 1. Vasúti technológia, 2. Távirószolgálat, 3. Forgalmi szolgálat, 4. Kereskedelmi szolgálat, 5. Vasúti földrajz, 6. Vasútügy története, 7. Vasúti jog, 8. Kereskedelmi számtan és a vasúti könyvvitel, 9. Kereskedelmi áruismeretek. A tanév minden év szeptember 1-jén kezdődik és egy évig tart, ebből tíz hónap az előadásokkal, egy hónap a vasúttársaságoknál töltött gyakorlattal és egy hónap a vizsgákkal telt. A hallgatókat három típus szerint klasszifikálták: 1. nyilvános rendes hallgatók, akiket a vasúttársaság beírat egy ilyen tanfolyamra, vagy pedig önköltségen beíratkoznak egy ilyen képzésre. 2. magántanulók, akik már egy társaságnál dolgoznak és a vasútigazgatóság bejelenti őket a tanév elején vagy

³⁷ A vasuti szaktanfolyam. *VÉKK*, 1879. február 12. 10. évf., 7. szám, 50. o.

³⁸ Iskolai értesítő. *FL*, 1881. július 8. 153. szám, 894. o.

³⁹ A felsőbb vasuti szakoktatás kérdéséhez. *VÉKK*, 1883. január 19. 14. évf., 8. szám, 69-70. o.

⁴⁰ A közlekedésügyi miniszter. *Budapesti Hírlap* (a továbbiakban: BH), 1887. december 17. 4. évf., 346. szám, 196. o.

⁴¹ Vasuti szakoktatásunk. *VÉKK*, 1885. december 11. 16. évf., 144. szám, 1202. o.

alatt záróvizsga letételére. 3. nyilvános rendkívüli hallgatók, akik dolgoznak már és a záróvizsga letétele nélkül pár, tetszés szerint kiválasztott tárgyat hallgatnak.⁴² Csak azokat a jelentkezőket vehették fel, akik a vasúti hivatalnokok számára szükséges elméleti tudásanyaggal (gimnáziumi, reáliskolai, kereskedelmi akadémiai, kereskedelmi iskolai, vagy ezekkel egyenértékű katonai intézeti, budapesti állami ipariskolai, kassai állami gépészeti ipariskolai, vagy hat éves polgári iskolai végzettséggel) bírtak, 18. életévüket már betöltötték és a vasúti szolgálatra testileg is alkalmasak voltak. Aki nem rendelkezett hasonló előképzettséggel, annak külön felvételi vizsgán kellett bizonyítania rátermettségét.⁴³ Az előkészítő bizottság abban is megállapodott, hogy 1889. október 1-jétől vasút szolgálatra csak olyan személyek alkalmazhatók, akik a tanfolyamon sikeres vizsgát tettek. További szakvizsgát már nem kellett tenniük a munkát adó vasúttársaságnál. A Budapestre felmenni nem tudó, szegényebb, vidéki hallgatók pedig a saját lakhelyükhöz közeli vonal egyik előre kijelölt helyén is vizsgázhattak. A tanfolyamot a Közmunka- és Közlekedésügyi Minisztérium éves szinten támogatta – a kezdeti időszakban 8000 forinttal⁴⁴ – költségvetéséből, míg a többi költséget a részes vasutak kilométer arányban viselték.⁴⁵ A képzés díja a nyilvános rendes és a rendkívüli hallgatóknak éves szinten 70 forint, magántanulóknak 10 forint, míg a vizsgadíj további 10 forint volt.⁴⁶

Baross Gábor akkor 1887 elején már mint közmunka- és közlekedésügyi miniszter benyújtotta a vasúti tisztképző tanfolyammal kapcsolatos törvényjavaslatát a képviselőházba.⁴⁷ Ezt végül a képviselőház pénzügyi bizottsága január 30-án elfogadta, majd a képviselőház március 1-jén helybenhagyta.⁴⁸ Ennek tükrében 1887. szeptember 3-án megnyitotta kapuját az első magyarországi vasúti tisztképző tanfolyam.

Ezzel lezárult és egyúttal újra kezdődött az intézményesült vasúti oktatás egy-egy időszaka. Az első ilyen képzés, a vasúti tanfolyam 1872-től működött a pesti Kereskedelmi Akadémián. Magánkezdeményezésre jött létre és valós igényeket próbált meg kielégíteni. A kezdeti pozitív fogadtatása és népszerűsége azonban hamar csökkent. Nemcsak az állami támogatás csökkenése, hanem a vasúttársaságok a képzés felé tanúsított egyre nagyobb közönye okozta az ellehetetlenülését. Egyértelmű volt, hogy szükség van valamilyen képzésre, azonban csak az lehetett hosszú távon működőképes, amely az illetékes minisztériumokkal, a MÁV-val és a magánvasutakkal összehangolva tudott működni, és az általa közvetített tudás a kor kihívásainak megfelelt. Ennek eredményeként 1885-ben az első intézményesült vasúti tanfolyam megszűnt, és nem hamarosan helyébe lépett a később lényegesen sikeresebb, összefogottabb, támogatottabb vasúti tisztképzés 1887-től.

⁴² Vasuti tisztképző tanfolyam. *BH*, 1886. október 22. 6. évf., 293. szám, 10. o.

⁴³ A vasuti tisztképző-tanfolyam. *BH*, 1887. július 11. 7. évf., 190. szám, 7. o.

⁴⁴ 317. Országos ülés. 1887. február 9. In: Az 1884–1887. évi országgyűlés Képviselőházának Naplója. XV. kötet, 67-73. o.

⁴⁵ A vasuti szakoktatásról. *Nemzetgazdasági Szemle*, 1886. 517-519. o.

⁴⁶ 70. a közmunka- és közlekedésügyi m. kir. minister által 8050. szám alatt helybenhagyott jegyzőkönyv, a vasuti tisztképző tanfolyam szabályzatának megállapítása tárgyában. In: Magyarországi Rendeletek Tára, 1887. 21. évf., Budapest, M. Kir. Belügyminisztérium, 1258-1268. o.

⁴⁷ Országgyűlés. A képviselőházból. *BH*, 1887. január 23. 7. évf., 22. szám, 178. o., Előterjesztés a vasuti szakoktatás újjászervezése s Budapesten egy vasuti tisztképző tanfolyamnak felállítása tárgyában. *VÉKK*, 1887. január 26. 18. évf., 10. szám, 121-122. o.

⁴⁸ A vasuti tisztképző tanfolyam ügye a képviselőház pénzügyi bizottságában. *VÉKK*, február 2. 18. évf., 13. szám, 153. o., Igazgatási szabályzat a vasuti tisztképző tanfolyam felügyelő bizottsága számára. *VÉKK*, 1887. április 6. 18. évf., 40. szám, 405-406. o.

Melléklet

**A pesti kereskedelmi akademián
szervezendő
VASUTI SZAKTANFOLYAM.**

A pesti kereskedelmi akademiánál f. é. nov. hó 11. kán hozta tervezett tanfolyam nyílik meg, melynek tárgyát a vasúti üzleti szolgáltatás tanítása képezi. E szolgáltatást négy főosztályra osztották fel: a) a vasúti igazgatóság által szervezett tanfolyam, b) a kereskedelmi akademiánál szervezett tanfolyam, c) a vasúti igazgatóság által szervezett tanfolyam, d) a kereskedelmi akademiánál szervezett tanfolyam.

E tanfolyamba felvételenek:

a.) A vasútnál már alkalmazásban levő gyakorosok vagy rendszeres tisztviselők.
b.) Valamely felgyanmasított, felreáltsodott vagy kereskedelmi akademiánál jó sikerrel végzett fiatal emberek.
c.) A 18-ik életévet már meghaladt oly fiatal emberek, kik főnevelésükkel ugyan nem birnak, de a szolgálati érettség oly fokán állanak, mint a b.) alatt említett egyénekéül várhatni.

A három osztályt a tárgyközei tartozásai is valaki, a felvételi vizsgálat alól föl nem nem menthetők.

A b. osztályra november hó 5. és 6. délután 3 és 6 óra között a kereskedelmi akademián igazgatósági irodájában (városi utca és új utca sarkán) megkérülhetők.

Az egész tanfolyamra fizetendő díj az a.) alatt osztályokból jelentkező urak részéről 20 forint a b.) és c.) alattak részéről pedig 40 forint tesz, és két egyenlő részletben előleg fizetendő.

*) A magyar vasúti igazgatóság érdeklődése, mely e tanfolyamot anyagi ügy, mint szellemi támogatásban részesíti, különösen azt határozza, hogy a vizsgálatok, melyek a vasúti igazgatóság részéről kiküldendő megbízottak jelenlétében az említett tanfolyam végén megtartatnak, pótolni fogják az addig szokásban volt gyakorlati vizsgálatokat, és pedig oly módon, hogy mindazok, kik e vizsgálatot jó sikerrel letudják, a vasúti tisztviselők betöltésénél egyenlő körülmények között minden egyéb jelölendő felett előnyvel bírnak.

Kelt Pesten, 1872. október hó 30-án.

A ker. akademia igazgatósága.

(Reklám. Forrás: *Budapesti Közlöny Hivatalos Értesítője*, 1872. november 1. 6. évf., 251. szám, 3759. o.)

	5-6	6-7	7-8
Hétfő	szállítási szolgálat	közlekedési szolgálat	távirida-szolgálat
Kedd	"	"	általános szolgálat
Szerda	"	általános szolgálat	távirida-szolgálat
Csütörtök	"	közlekedési szolgálat	általános szolgálat
Péntek	általános szolgálat	"	távirida-szolgálat
Szombat	szállítási szolgálat	"	"

(Órarend. Forrás: *Előrajz a pesti kereskedelmi akademián nyitandó vasúti tanfolyamnak*. *VEKK*, 1872. május 30. 3. évf., 22. szám, 190-191. o.)

Források

Az 1884–1887. évi országgyűlés Képviselőházának Naplója. XV. kötet

Budapesti Hírlap 1886–1887.

Budapesti Közlöny 1872–1873., 1875.

Fővárosi Lapok 1872., 1881.

Lintner Imre (1876.): *Vasutisme*. Általános rész. A budapesti kereskedelmi akadémia vasúti szaktanfolyamának hallgatói részére több kútfő után. M. Kir. Közmunka- és Közlekedési Minisztérium, Budapest

Magyar Mérnök- és Építész-Egylet Közlönye 1879.

Magyarországi Rendeleték Tára, 1887. 21. évf., Budapest, M. Kir. Belügyminisztérium

Nemzetgazdasági Szemle 1886.

Protestáns Egyházi és Iskolai Lapok 1873.

Vasárnapi Újság 1872.

(*Központi*) *Vasúti és Közlekedési Közlöny* 1871–1887.

Szakirodalmak

- Bujna Kálmán, et alii (2012): *125 éves a vasúti tisztképzés 1887-2012*. MÁV Zrt. Baross Gábor Oktatási Központ, Budapest
- Czére Béla (1987): *A vasúti tisztképzés száz éve 1887–1987*. MÁV Tisztképző és Továbbképző Intézet – Közlekedési Múzeum, Budapest
- Fináczy Ernő, Kornis Gyula, *Kemény Ferenc* (1936) (szerk.): *Magyar Pedagógia Lexikon 1*. Révai Irodalmi Intézet, Budapest
- Kalocsai Péter (2011): *Városi tömegközlekedés a Nyugat-Dunántúlon 1867–1914*. Vasi Múzeumbarát Egylet, Szombathely
- Majdán János (2008): *A vasúti tisztképzés Magyarországon mint az élethosszig tartó tanulás intézményesített kerete*. In: *Acta Andragogiae et Culturae*. 21. sz., Debrecen, 2008. 200-207. o.
- Miklós Imre (1937): *A magyar vasutak oknyomozó története*. A legelső vasúttól – napjainkig. Budapest
- Vehrer Adél (2011): *Az idősödő társadalmak és a felnőttképzés kihívásai*. Népesedés, humángazdaság és társadalompolitika. A népesedés szociológiai és társadalom-gazdaságtani problémái a XXI. század elején. Comenius Oktató és Kiadó Kft. Pécs, 84-101. o.
- Zrinszky László (1995): *A felnőttképzés tudománya*. Bevezetés az andragógiába. Okker Oktatási Iroda, Budapest

ORBÁN ANNA

Divéky József és a budapesti Iparművészeti Iskola

Adalékok egy forráskutatáshoz

Divéky József 1887-ben született a Pest megyei Farnoson. Apja 1892-ban elnyert egy, a császári kabinetirodában megüresedett kabinet-lajstromozó tiszti állást. Bécsbe költözött, ahová magával vitte családját – így került Divéky kisgyermekként Ausztriába. Elemi iskolába és gimnáziumba is Bécsben járt, művészi tanulmányait a bécsi Képzőművészeti Akadémián kezdte, majd az Iparművészeti Akadémián folytatta. Magyar iskolába soha nem járt, tökéletes magyar nyelvtudását anyjának köszönhette. Haláláig magyar állampolgár.

Grafikus tevékenysége az 1903-ban alapított Wiener Werkstätte művészeti társulánál kezdődött. A társulás 1908 és 1919 között egy közel ezer lapból álló képeslap sorozatot adott ki, 200 és 1000 közötti változó példányszámban. A munkára hatvanhárom, elsősorban fiatal művészt sikerült megnyerniük, köztük a fiatal Divéky Józsefet, aki 1908 és 1912 között hetvenkét lapot készített¹. Ekkortájt kezdődött könyvillusztrátori tevékenysége is a Gesellschaft für graphische Industrienál, ami aztán 1911-ben Münchenben, majd 1911-12-ben Zürichben folytatódott. 1912-14-ben Brüsszelben élt, rézkarcokat és plakátokat készített, valamint olyan nagy német kiadóknak, mint a berlini Morawe & Scheffelt, a kölni Schaffstein a stuttgarti Hoffmann kiadónak vagy az ausztriai bécsi székhelyű Brüder Rosenbaumnak készített könyvillusztrációkat.

1914 augusztusában katonai szolgálatra vonult be, sebesüléséig, 1915 februárjáig, az orosz fronton szolgált, ezután a sajtófőhadiszállásra került. Itt 1916 és 1918 között a bécsi hadtörténeti múzeum (Heeresgeschichtliches Museum) számára több mint kétszáz munkát készített.

Már az első világháború előtt felfigyeltek művészi tevékenységére Magyarországon is. 1914-ben a Művészet című lapban Somogyi Miklós így ír:

„A magyar eredetű, Wienben tanult és Belgiumban élő Divéky József három nagyobb méretű rézkarcot állított ki, amelyek a wieni művészet külsőségeit árulják el ugyan, de felépítésükben – konstrukciójukban határozottan magyarosak, valami ősi- el nem használt – kultiválatlan erő párosul a wieniek könnyed eleganciájával. Erre a kivételesen nagy művészre nekünk, magyaroknak gondot kellene fordítanunk!”²

A gyomai Tevan nyomdával ezidőtájt került kapcsolatba. A *Lúdas Matyi*³ és a *Peleskei nótárius*⁴ illusztrálta számukra.

¹ MAK Sammlung URL http://sammlungen.mak.at/sammlung_online?&viewType=list&q=Div%C3%A9ky%20Wiener%20Werkst%C3%A4tte

² SOMOGYI József: *A müncheni magyar kiállítások*, Művészet, 1914, 327-332

³ FAZEKAS Mihály: *Lúdas Matyi*, ill. DIVÉKY József, Békéscsaba, Tevan, 1917

⁴ GVADÁNYI József: *Egy falusi nótárius utazása*, ill. DIVÉKY József, Békéscsaba, Tevan, 1918

A Kner nyomdának Balázs Béla *Lélek a háborúban*⁵ című könyvét, a Balázs Béla fordításában megjelent *Kisértet-históriák*⁶ című művet illusztrálta és Szabó Dezső: *Napló és elbeszélések*⁷ című munkájának borítóját készítette.

A világháború végével, 1919-ben ismét visszatért Svájcba, ahol már korábban is élt. Nagy kiadók és nyomdák foglalkoztatták, mint az Orell Füssli, vagy a Büchergilde Gutenberg.

Divéky József életéről keveset tudunk. Alig néhány közlemény jelent meg róla életében, azok is többnyire német nyelvűek. Így a kutató minden fellelt apróságnak örül, és örömmel kutat utána abban a reményben, hogy kutatását továbbleadó adatok birtokába kerül. Induljunk ki az általánosból, és a lexikonok után nézzük meg, kínál-e valamit az internet?

A találatok egyike: <http://www.bildindex.de/kue14000255.html#home>⁸. A honlapon hús szép plakátot találunk, többnyire az első világháború alatt készült művekből, és néhány életrajzi adatot, a már ismertek között a következőt: „*Ab 1941 Professor an der Kunstgewerbeschule in Budapest*”⁹.

A következő találat: http://www.saxonia.com/cgi-bin/dynfs.pl?Kuenstler_liste=/galerie/005970.htm¹⁰

Ez a müncheni Saxonia galéria honlapja, hosszan ismerteti Divéky munkásságát, ebből idézünk egy mondatot: *1941 Rückkehr nach Ungarn (Berufung zum Prof. an der KGS, lehrt dort ab 1942)*¹¹. A kutató számára egyre érdekfeszítőbb lesz a történet! A következő egy magyar nyelvű találat <http://www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-magyar-eletrajzi-lexikon-7428D/d-750BB/diveky-jozsef-75224/>¹², forrásként az Életrajzi Lexikon megjelölve, így ír: „*1942-ben hazatért és egy ideig az Iparművészeti Főisk.-n tanított, de németellenes magatartása miatt bebörtönözték*”. A dolog egyre izgalmasabb! Az Életrajzi Lexikon online változatában valóban ez a közlés olvasható¹³. A következő talán még érdekesebb: <http://mek.niif.hu/02100/02139/html/sz05/194.html>¹⁴ - idézet a Magyar Színházművészeti Lexikonból: „*1938-ban Sopronban telepedett le, és tanulmányt írt „egy létesítendő magyar marionett-színházról*”¹⁵. Itt ugyan nem esik szó a számos helyen állított Iparművészeti Iskolai tevékenységéről, de soproni letelepedését a valóságosnál hat évvel korábbra datálja.

Tegyük még egy utolsó kísérletet, mit olvashatunk a Wikipédián? http://de.wikipedia.org/wiki/Josef_Div%C3%A9ky¹⁶ „*Ab 1919 lebte er in der Schweiz, ab 1941 lehrte er an der Kunstgewerbeschule Budapest.*”¹⁷

⁵ BALÁZS, Béla: *Lélek a háborúban*; Balázs Béla, honvédtizedes naplója, DIVÉKY József rajzaival, Gyoma, Kner, 1916

⁶ *Kisértet-históriák: idegen írók novellái*, ford. BALÁZS Béla, ill. DIVÉKY József, Gyoma, Kner, 1917

⁷ SZABÓ Dezső: *Napló és elbeszélések*, Gyoma, Kner, 1918

⁸ Letöltve: 2012. január 6-án – már nem elérhető (2017.04.21.)

⁹ „*1941-től a budapesti Iparművészeti Iskola tanára*”. URL <https://tinyurl.com/Bildindex-Diveky> (letöltve 2017. április 30-án)

¹⁰ Letöltve: 2012. január 6-án – ez a közlés időközben sajnálatos módon eltűnt a honlapról.

¹¹ „*1941-ben visszatérés Magyarországra (tanári meghívás az Iparművészeti Iskolába, 1942-től tanít ott)*”.

¹² Letöltve: 2017. április 30-án.

¹³ URL <http://mek.oszk.hu/00300/00355/html/>

¹⁴ Magyar Színházművészeti Lexikon, URL

<http://mek.niif.hu/02100/02139/html/sz05/194.html> Letöltve: 2017. április 30-án.

¹⁵ Letöltve: 2017. január 6-án.

¹⁶ Letöltve: 2017. január 6-án.

¹⁷ „*1919-től Svájcban élt, 1941-től Budapesten az Iparművészeti Iskolában tanított.*”

Ha a jónevű svájci művészeti honlapot, a SIKART Lexikon zur Kunst in der Schweiz¹⁸ oldalát megnyitjuk, ugyanezt az információt olvashatjuk.

Ezek után nem lehet kétséges, Divéky a mai Moholy-Nagy Művészeti Egyetem jogelőd-jének, az Iparművészeti Iskolának a tanára volt. Irány az egyetem levéltára, remélve, hogy bőséges forrásanyaghoz jutunk!

A MIME levéltárában¹⁹ 1940-ben és 1941-ben kelt Divékyre vonatkozó anyagot őriznek. Az alábbiakban összefoglaljuk a talált anyagot.

A legkorábbi levél 1940. április 10-én kelt Debrecenben, Divéky Adorján²⁰ írta vélhetőleg Szablya-Frischauf Ferencnek²¹, az Iparművészeti Iskola akkori igazgatójának. Divéky Adorján egy Szablya-Frischaufhoz korábban írt levelére hivatkozik, melyet, mint írja, Kőszeghy Elemér²² elmondása szerint a címzett megkapott, de nem válaszolt rá. Így megismétli kérését, miszerint a Főiskolán megüresedett tanári állásra rokonát, a külföldön élő Divéky József grafikus művészt ajánlja, aki megkérte, hogy járjon el ügyében az igazgatónál. Hivatkozik arra, hogy a magyar grafikának is nagy szolgálatot tenne az igazgató, ha ezzel az állással Divékyt hazahívnák Magyarországra, valamint megemlíti, hogy Gerevich²³ professzor is amellet volna, hogy Divéky visszajöjjön. Divéky művészetét bizonyítandó néhány grafikát is mellékelte leveléhez.

Mi történt ezekben a napokban Európában? 1940. április 9-én kezdődött a Weserübung fedőnevű Dánia-Norvégia ellen irányuló hadgyakorlat. Kora reggel megindult a hozzávetőleg 1000 fős inváziós erő partraszállása Koppenhágában. A királyi testőrség igyekezett felvenni a harcot a partraszállókkal, de a város felett elrepülő nehézbombázók láttán a király a polgári lakosság érdekében a kormánnyal együtt kapitulált.

Szablya-Frischauf 1940. április 18-án levélben kereste meg az akkor Zürichben élő Divékyt. Levelében hivatkozik arra, hogy a nyugdíjazás folytán megüresedett alaktani tanzéki tanári állásra Divéky Józsefet Divéky Adorján és Kőszeghy Elemér is ajánlotta. Mint írja, ő ugyan kevésbé ismeri művészetét, de szimpátiával áll jelentkezéséhez és támogatja Divéky törekvését. Kéri, hogy az ügy sürgőssége miatt postafordultával jelezze elhatározását, akár nemleges akár igenlő az. Egyúttal megkéri a művészt, hogy juttassa el hozzá a Hóman Bálint²⁴ miniszterhez címzett kinevezése iránti kérvényét, a döntés ugyanis a miniszter kezében van. Melléketként curriculum vitae, művészi működéséről részletes tájékoztató ismertetést, fametszeteket, folyóiratokban megjelent művészi reprodukciókat vár. Felhívja Divéky figyelmét arra, hogy munkássága Magyarországon kevésbé ismert, így

¹⁸URL <http://www.sikart.ch/KuenstlerInnen.aspx?id=12503895>

¹⁹ MOMEL 1/c Főigazgatói hivatal iratai 1940-41. Divéky József, Divéky Adorján és Szablya-Frischauf Ferenc levelezése

²⁰1880-1965, történész

²¹Szablya-Frischauf Ferenc (Bp., 1876. ápr. 9. – Bp., 1962. okt.): festő és iparművész. Münchenben és Nagybányán végzett tanulmányai után 1903-ban Bp.-en festőiskolát nyitott társaival 1907-ben megalakította a KÉVE művészegyesületet, melynek kiállításain a „kolorisztikus naturalizmus” felfogása szerint festett figurális kompozíciókkal és arcképeivel vett részt. Lakásművészettel, belső tervezéssel is foglalkozott. 1912-től az Iparművészeti Főiskola tanára, majd igazgatója volt 1943-ig. Évekig szerkesztette a Magyar Iparművészet c. folyóiratot. [ZÁDOR ANNA – GENTHON ISTVÁN [főszerk.]: *Művészeti lexikon*, Budapest, Akadémia, 1984, 4. köt., 397]; Wikipédia URL https://hu.wikipedia.org/wiki/Szablya-Frischauf_Ferenc

²² 1882–1954, művelődéstörténész, festő. Ezidőben a Magyar Történelmi Múzeum Iparművészeti Tárának igazgatója.

²³ Vélhetően Gerevich Tibor professzorról van szó.

²⁴ 1885-1951 (1939 és 1942 között vallás és közoktatásügyi miniszter)

ajánlatos volna például az Iparművészeti Múzeumban kiállítás keretében bemutatni művészi tevékenységét, mert ez, mint írja „...igen hatékonyan és objektíve támogatnák törekvéseinket.“

A következő levelet Szablya-Frischauf Divéky Adorjának írja, amelyben elpanaszolja, hogy az április 18-án Divéky Józsefnek express ajánlottan feladott levelére nem kapott még választ, bár kérte, hogy Divéky József postafordultával nyilatkozzék szándékáról, ugyanis „... a minisztériumban április utolsó napjaira kitűzött elemi költségvetési előirányzatunk tárgyalása alkalmával állásfoglalásomat döntően meghatározza...”

Április 27-én kelt Divéky Adorján következő levele, amelyben nem reagál az előbb ismertetett levél tartalmára, talán még nem jutott el hozzá. Felhívja Szablya-Frischauf figyelmét a Divékyról 1930-ban megjelent könyvre²⁵, valamint arra a tényre, hogy Divéky grafikai munkáiból Soó Rezső²⁶ tulajdonában egy 30-40 darabból álló gyűjtemény van, amelyet egy leendő kiállításon ugyancsak be lehetne mutatni.

1940. május 18-án Szablya-Frischauf ismét levélben fordult Divéky Adorjánhoz. Megtudjuk, hogy május 4-én táviratilag sürgette Divéky Józsefet, de erre sem érkezett tőle válasz, miközben a minisztérium várja már az igazgató konkrét előterjesztését a katedra betöltésére. Nem talál magyarázatot Divéky hallgatására és kényelmetlennek nevezi saját helyzetét. Közli Divéky Adorjással, hogy ezen körülmények között kénytelen lesz Divéky József személyét kikapcsolva annak előterjesztését maga megtenni.

1940. június 18-án kelt Divéky József Szablya-Frischauf Ferenchez írt levele, a következő szöveggel: „Méltóságos igazgató úr! Ide mellékelem az aláírt folyamodványt és az érzékszerveimet illető nyilatkozatot úgy, mint egy fényképet. Nagyon köszönöm Méltóságod támogatását és maradok kiváló tisztelettel Méltóságod kész híve Divéky József.“ A folyamodványt feltételezhetően továbbították a minisztériumba, nem található a MIME levéltárában.

1940. október 18-án kelt a Hóman Bálint kézjeggyel ellátott Szablya-Frischauf Ferencnek címzett levél, melyben a miniszter hozzájárul, hogy „... az alakrajz tanításának ellátása céljából a folyó tanév tartalmára Divéky József grafikus művész tiszteletdíjas tanári minőségben meghívassék. A szóban levő tiszteletdíjas fedezetéről a tiszteletdíj javadalom felosztása során gondoskodtam. Megjegyzem, hogy Divéky József tiszteletdíjas tanári megbízatása kifejezetten csak folyó tanévre szól és nevezett ebből kifolyólag semmiféle további igényeket nem támaszthat.“

A levél 1940. október 24-én express ajánlva érkezett az Iparművészeti Iskolába.

1940. október 28-án Szablya-Frischauf levélben értesíti Divékyt a kedvező döntés megtörténtéről. Mellékeli a miniszteri leiratot és elemzi az abban foglaltakat. A késedelmes ügyintézés Erdély egy részének visszacsatolásával, az akörüli mérhetetlenül sok tennivalóval indokolja. Ezzel magyarázza az ügyiratba került általa *súlyos lapsus*nak nevezett tényt, miszerint Divéky *alakrajz tanításra nyert tiszteletdíjas tanári megbízást*, holott felterjesztésében a *grafikai szakosztály élére* történő kinevezési kérelem állt. Nyugtatja Divékyt, hogy közben már tisztázták a félreértést, és helyesbítették a megbízatást. Az, hogy a megbízatás csak a tanév végéig szólna, véleménye szerint pusztán formalitás, és a rendes tanári kinevezése is már 1941. január 1-jével aktuális. Éppen emiatt kéri Divékyt, hogy mielőbb foglalja el tisztjét, és postafordultával közölje azt az időpontot, amikor ennek eleget tud tenni. Mint írja, Divéky Adorjánt Debrecenből Budapestre hívta mindennek az alapos megtárgyalására, aki ennek eleget is tett.

²⁵ ROSNER Károly GERGELY Jenő: *Divéky József*. Budapest, Magyar Grafika, 1930

²⁶ 1903-1980, botanikus, egyetemi tanár, híres kisgrafikagyűjtő és –értő.

Fizetését illetően a minisztérium a IX. fizetési osztályba sorolta, de biztosítja afelől, hogy a VIII. és IX. fizetési kategória közti különbséget megkapná, és jelzi, hogy ezzel jogilag és anyagilag a hazai viszonyok között kapható legmagasabb illetményben részesülne, amit egy tanár első kinevezése alkalmával kaphat. Mindezt kiegészíti az alakrajz tanításért járó havi 54,- illetve januártól 60,- pengő.

Ismét felhívja figyelmet egy első rangú kiállítás megrendezésének fontosságára.

Divéky Adorján 1940. november 18-án Szablya-Frischaufnak fogalmazott levelében közli, hogy levelet kapott Divéky Józseftől, melyben azt írja, hogy a tanári megbízatást elfogadja. Divéky József levele késedelmességét influenzájával magyarázza. Egyúttal arról ír rokonának, hogy az elhúzódó kinevezés miatt megélhetése biztosítására munkákat vállalt, amelyeket előbb be kell fejezni, ám ez is húzódik, mert közbe jött a betegség. De mint Divéky Adorján idézi, levelében így ír: „*Igyekszem munkáimat mielőbb rendbe tenni és mielőbb Pestre jönni*”.

Ezzel nem egyezik az, amit az 1940. november 20-án Szablya-Frischaufnak küldött táviratában írt: *Visum noch nicht erhalten stop was tun = Diveky*²⁷.

A táviratra Szablya kézzel ezt írta: „*Bundesministerium intervenierte wegen italienischem Visum. Szablya*”²⁸.

Hogy is áll Magyarország és Németország viszonya ezen a napon? 1940. november 20-án Magyarország csatlakozik a háromhatalmi egyezményhez. A cél, a német kormány bizalmának megszerzése, védelmet nyernének a szélsőjobboldal ellen – a kormány hozzájárult a németek átvonulásához Romániába.

A magyar parlamentben a pénzügyminiszter e napon beterjesztette az 1941. évi állami költségvetésről az 1940. évi augusztus hó 30-a előtti államterületre szóló törvényjavaslatot, egy további napirendi pont volt a miniszterelnök együttes írásbeli válasza Horváth Ferenc, Tauffer Gábor és Budinszky Lászlónak a cenzúra kezelése, a sajtócenzúra eltörlése, illetőleg megszüntetése tárgyában előterjesztett interpellációira.

Bár Szablya-Frischauf október 28-án kelt levelében biztosította Divéky Józsefet afelől, hogy megbízatása a tanév végén nem jár le, ugyanakkor az igazgatót 1940. november 28-án a minisztérium III.1.ü.o. 21.065/1940. számú levelében felszólította, hogy haladéktanul közölje, mikor kezdi meg működését Divéky, és megismétlik, hogy „...1940. évi december hó 31.-ig havi 350 pengő tiszteletdíjat engedélyeztem. Megjegyzem, hogy Divéky József szóban levő tiszteletdíjas tanári megbízatása kifejezetten csak a fenti határidőig szól és nevezett ebből kifolyólag semmiféle további igényeket nem támaszthat.” A levél csak töredékben maradt meg, így nem tudjuk, ki írta alá. De azt tudjuk, hogy Irányossy Knoblauch Gézának ment, Budapest IV., Váci-utca 62/64 címen, a borítékon Szablya-Frischauf kézírásával a következő szöveg, ami talán egy távirat fogalmazványa: „*Ernennung zum ordentlichen Professor erfolgt, antreten der Professur unverschiebbar, bei Gesandten in Berlin mit Erfolg interveniert. Direktor Szablya.*”²⁹

November 18-án érkezett Szablya-Frischaufhoz Divéky Józseftől egy távirat: „*Komme vorasussichtig Ende November Expressbrief folgt. Diveky*”.³⁰

November 28-án Divéky Adorján ismét levelet ír Szablya-Frischaufnak, melyben kifejezi reményét, hogy öccse³¹ tudatta már az igazgatóval, hogy örömmel foglalja el az állást.

²⁷ Még nem kaptam vízumot stop mit tegyünk = Diveky

²⁸ A minisztérium eljár az olasz vízum miatt. Szablya.

²⁹ Rendes tanári kinevezése megtörtént, katedrára lépése halaszthatatlan, a berlini követnél eredményesen közben jártam. Direktor Szablya.

³⁰ Előreláthatóan november végén érkezem, express levél megy. Divéky.

³¹ Divéky Adorján Józsefet *Józi* öccsémként emlegeti, de nem voltak vértestvérek, csak távoli rokoni kapcsolatban álltak.

Megerősíti, hogy a művész betegsége miatt nem tudta elvégezni a vállalt munkáit, de amint elkészül, elindul Zürichből, miközben gyűjti már a kiállítása anyagát is – és ismét kifejezi háláját Szablya-Frischaufnak jóindulatáért.

December 3-i dátummal Pro domo! megjelöléssel került elő Szablya-Frischauf feljegyzése: „*Divéky József hazautazása vízumszerzési nehézségek folytán késik; erről a felettes ügyosztály szóbeli uton tájékoztatva is van. Hazautazásáig további intézkedés itt nem tehető; egyelőre ad acta!*”

December 4-én írt Divéky József az igazgatónak. Levelében a vízum-szerzés nehézségeit taglalja. Leírja, hogy az olaszok egy bizonyos „Arier-Ausweis”³²-t követelnek, amit a magyar konzulátus csak a szülők és nagyszülők keresztleveinek bemutatásával állít ki, édesanyja jár el ezek beszerzésének ügyében, de ez még időbe telik. A német vízumot november közepén sürgőnyi elintézésrel kérte meg. Akkor azt ígérték, hogy 10 nap alatt megkaphatja, de eddig eredménytelenül. Ígéretet tesz, amennyiben fordulat áll be, azonnal jelentkezik ismét.

Szablya-Frischauf december 13-án kelt levelében messzemenő együttérzését fejezi ki Divékynek, és leírja, hogy a nehézségekről tájékoztatta a minisztériumot, ahol sikerült a történetet vis maiorként elfogadtatnia. A külügyminisztérium útján lépéseket tettek az olasz vízum ügyében. Kéri a művészt, kövessen el mindent azért, hogy okmányait mielőbb beszerezhesse, és hozza majd magával születési anyakönyvi kivonatát, középiskolai illetőleg művészképző iskolai tanulmányt igazoló bizonyítványait, eddigi esetleges alkalmaztatásának, illetőleg működésének igazoló dokumentumait, valamint felesége személyi okmányait.

Ezen a napon tájékoztatta Divéky Adorjánt is a történetekről, és mint írja, Haász Aladár³³ intézkedik az olasz vízum megszerzése ügyében. Valamint kéri, hogy Divéky József nála lévő dolgait juttassa el hozzá.

December 17-én válaszol Divéky Adorján a hozzá írt levélre, melyben tudatja, hogy sikerült már két iratot beszereznie, amit elküldött öccsének. Köszönetet mond, hogy Haász Aladár segítségéért folyamodtak, és megerősíti, hogy minden tőle telhetőt megtesz annak érdekében, hogy Divéky József mielőbb hazajöhessen. Felajánlja segítségét a külügyminisztériumban közbenjárni. Közli, hogy a nála lévő grafikákat a nagy karácsonyi postai forgalom után juttatja el Szablya-Frischaufhoz.

1941. január 26-án kelt a következő dokumentum, a Direktor Szablyának címzett távirat Zürichből. Szövege: ERWARTE SEIT ZWEITEN JANUAR DURCHREISEVISUM DRAHTET WAS TUN ERHALTE BRIEFE DREI WOCHEN VERSPAETET AUSFÜHRLICHES FOLGT = DIVEKY³⁴

Január 24-i keltezéssel érkezett a Hómán Bálint által aláírt levél, melyben közlik, hogy – többek között – Divéky Józsefet rendes tanárrá a VIII. fizetési osztályba kinevezték.

Január 29-én Szablya-Frischauf levélben fordult Sztójay Döme³⁵ berlini követhoz Divéky vízuma ügyében. Az igazgató hosszasan hivatkozik arra, milyen nagy kárt szenved az iskola az által, hogy Divéky vízum hiányában nem tudja elfoglalni katedráját. Biztosítja Sztójayt afelől, hogy Divéky igazoltan keresztény családból származik, semmiféle vonatkozásban nem merül fel ellene kifogás. Kéri a követet, járjon el a német birodalmi hatóságoknál, hogy vízumát mielőbb megkaphassa.

³² Árjaságát igazoló bizonyítvány.

³³ Haász Aladár dr. (1887 – 1960) a Vallás- és Közoktatásügyi Minisztériumban a III. ügyosztály (művészeti és irodalmi ügyek stb.) főnöke, miniszteri tanácsos.

³⁴ Január másodika óta várom az átutazási vízumot sürgönyözzetek mit tegyek levelek három hét késéssel érkeznek bővebben később = Diveky

³⁵ 1883-1946

Mi hír Európából?

Qf PJ/PJ/BJ London, január 29. /Reuter/ A légügyi és belbiztonsági minisztérium jelenti: Szerdán reggel egy ellenséges repülőgép két helyen bombázta London külvárosát. Az ellenséges bombák kevés anyagi kárt okoztak és csak néhány embert öltek meg. /MTI³⁶

Február 2-án Divéky Adorján ismét levélben fordul Szablya-Frischaufhoz, és elpanaszolja, mennyire nehéz rokona helyzete, aki a „böröndökön ülve” várja, hogy mielőbb Budapestre utazhassék. Azt tanácsolja, a kultuszminisztériumon keresztül forduljanak a külügyhöz a vízum ügyében. Ajánlást küld az igazgatónak a külügynél Cserenyey osztályfőnökhöz, és mint írja, ő személyesen ír Say Gézának³⁷, hogy ő is forduljon ezügyben a külügyhöz.

Február 7-én válaszol egy általunk nem ismert Szablya-Frischauftól érkezett levélre, és biztosítja afelől, hogy másnap elküldi neki az öccse és annak apja keresztény származását igazoló keresztleveleket. Az anyai ág igazolása nehézségekbe ütközik, de ígéretet tesz arra, hogy igyekszik beszerezni a szükséges iratokat Divéky Sopronban lakó édesanyjától.

1941. február 8-án állították ki azt a nyilatkozatot, amelyben Divéky Adorján rokona római katolikus vallását igazolja.

Február 8-án – ahogy azt Divéky Adorján kérte – Szablya-Frischauf levélben fordul a frissen kinevezett külügyminiszterhez, Bárdossy Lászlóhoz³⁸. Hasonló indokkal, mint a berlini követnél, kéri, járjon el a külügyminiszter a német birodalmi hatóságoknál a vízum kiadásának érdekében. A külügyminisztert is biztosítja Divéky keresztény származása felől.

Február 8-án, ahogyan ígérte, Divéky Adorján levél kíséretében postára adta Szablya-Frischauf címére Divéky József és apja keresztlevelét.

Február 19-én újabb fordulat áll be. Divéky Adorján beszámol Szablya-Frischaufnak rokona hozzá írt leveléről. Megtudjuk, hogy a tél folyamán Divéky nem mert nagyobb munkát vállalni, Budapestre készült. A hosszú várakozás közben lassan felélték az utazásra félre tett pénzt, és mindehhez még gyógykezeltetni is kellett magát, mert a tél folyamán az alig fűtött lakásban reumás fájdalmai keletkeztek. Mivel alig van pénzüik, újra munkát kell vállalnia. Kéri rokonát, járjon el Szablya-Frischaufnál, kérje megértését és türelmét. Divéky Adorján kéri Szablya-Frischaufot, a kultuszminisztériummal értesse meg a vis maior helyzetet. Egyúttal nyugtatólag közli, hogy megérkeztek Divéky József felmenőinek keresztlevelei és házassági levelük.

1941. március 25-én Divéky József vízumát megsürgetni levélben fordul a zürichi német konzulátushoz.

Míndeközben a háború tovább terjedt.

Ezen a napon, 1941 március 25-én Jugoszlávia aláírta a háromhatalmi egyezményt - azal a kikötéssel, hogy Jugoszláviára nem hárulnak katonai kötelezettségek. A szerb közvélemény felháborodottan reagált. Az angolbarát katonai vezetők katonai vezetők egy csoportja puccsot hajtott végre, az új kormány élére a puccsista Szimovics került. Ennek következményeként a nácik elrendelték Jugoszlávia lerohanását, április 6-án hadüzenet nélkül megtámadták Jugoszláviát – az akcióban részt vett Magyarország is, bár néhány hónapja kötött barátsági szerződést Jugoszláviával³⁹. A felkészületlen jugoszláv hadsereg összeomlott. Április 17-én a kormány kapitulált, az első Jugoszlávia megszűnt létezni. A

³⁶ MTI Házi Tájékoztató, 1941.01.29, 344.sz.

³⁷ 1892-1958, festő

³⁸ 1890-1946

³⁹ 1941. április 3-án Teleki Pál miniszterelnök a kialakult válság miatt lelkiismereti okokból öngyilkosságot követett el, utódját, Bárdossy Lászlót április 7-ei hatállyal nevezte ki Horthy Miklós.

megszálló hatalmak felosztották maguk között a délszláv államot. Muravidéket, Muraközt, Bácskát és Drávaszöveget Magyarországhoz csatolták.

Március 26-án Divéky Adorján levelet ír Szablya-Frischaufhoz. Mint kiviláglik, az igazgató levélben tájékoztatta arról, hogy a magyar követ eljárt Divéky József vízum ügyében, erre íródott a válasz. Divéky Adorján válaszából megtudjuk, hogy megsürgette öccsét, aki erre válaszként a következő szövegű táviratot küldte: „*Telegramme und Briefe erhalten, Konsulat weiss nichts von Visum, ich verstehe das Ganze überhaupt nicht mehr, Divéky*”⁴⁰. Kéri Szablyát, hogy tegyen jelentést a kultuszminisztériumnak, kérje türelmüket, és egyúttal jelentse Sztójaynak is az ügyet. Ígérete szerint ő Haászhoz és Saynak ír a történeteikről.

Március 28-án küldi válaszáat Szablya-Frischauf Divéky Aladárnak. Türelmetlenségről árulkodik és értetlenségét fejezi ki. Mint írja, Sztójay hozzá írt levelei kedvező elintézésről szólnak, aztán megkapta Divéky József ellenkező értelmű táviratát, és ismételten segítségre kérte Sztójayt. Erre még nem érkezett hozzá válasz. Haászhoz fordulni nem tartja jó ötletnek, mert szerinte Haász is Sztójayhoz fordulna, akinek előzékenységét anélkül is élvezik.

Március 28-án Divéky József nem pártfogóján és rokonán keresztül, hanem egyenesen Szablya-Frischaufnak ír. Levelében kifejti, mennyire fontos volna számára ez az állás, nemcsak Szablya-Frischauf, ő is nagyon szeretné, ám úgy látszik, vízum hiányában nem lesz képes ezt elfoglalni. Mint írja, belebetegedett az egészbe, nem mert más munkát elvállalni, és most itt áll pénztelenül. Kilátástalannak látja, hogy utazhat, és nem akar a bizonytalanra várni, meglévő munkát el nem vállalni. Szablya tanácsát kéri, „*Mit kell tenni, mit lehet tenni anélkül, hogy Méltóságod mindeddig fáradozása miatt, vagy dacára kellemetlenségbe kerülne?*”

Kronológikus beszámolót mellékel a vízum ügyében eddig megtett lépéseiről.

Április 4-én Divéky Adorján tájékoztatja Szablya-Frischaufot, hogy Divéky feleségétől levelet kapott, amelyben az asszony panaszodik a kilátástalanságra és az ebből fakadó feszült helyzetre.

Mint tudatja, írt Haász Aladárnak és Say Gézának a kinevezést megköszönni, és tájékoztatta őket arról, hogy Divéky még mindig nem kapott vízumot.

Április 22-én Szablya-Frischauf válaszol Divéky József március 28-án kelt levelére. Megértéssel veszi Divéky írását, és tájékoztatja mindarról, amit ő tett az ügy érdekében. Megerősíti, hogy Haász Aladárral megállapodva figyelembe veszik a hazautazás körüli vis maiort és kinevezésének hatályosságát fenntartják. Ugyanakkor kéri Divékyt, hogy ő is tegyen meg mindent annak érdekében, hogy állását még a tanév befejezte előtt elfoglalja. Egyúttal azt is kéri, hogy a továbbiakban is tájékoztassa a fejleményekről.

Június 7-én kelt Divéky újabb levele Szablya-Frischaufhoz. Mint megtudjuk, a művész közben beteg volt, két fogoperáción esett át, és az idegei is nehezen bírták a kilátástalan helyzetet. Közben a berni magyar követség megbízásából a zürichi konzulátus felszólította, nyilatkozzék, miért nem foglalta még el állását Budapesten? A vízum hiányára hivatkozik, és hosszasan ír arról, hogy pénzt kell keresnie, azaz ha megkapná a vízumot, akkor sem tudná azonnal elfoglalni állását, elsőként a Svájcban vállalt kötelezettségeit kell teljesítenie. Ezt a szerződést pedig amiatt kellett aláírnia, mert nem tudott bizonyosat arról, mikor utazhat. Számításai szerint 6-7 hétre van szüksége, hogy a vállalt munkát befejezze, és ha addigra megkapja a vízumot, utazhat. Panaszodik, hogy a levelek 10-14 napig vannak úton, ez is megnehezíti az érintkezést.

Június 18-án Divéky Adorján újra levéllel fordult Szablya-Frischaufhoz. Leírja, hogy levelet kapott Józsi öccsétől, tartalma lényegében megegyezik a Szablya-Frischaufhoz írt

⁴⁰ A táviratokat és leveleket megkaptam, a konzulátus semmit sem tud a vízumról, az egészet már egyáltalán nem értem, Divéky.

levél tartalmával, talán csak az anyagi nehézségek leírásában részletesebb. Megtudjuk, hogy elévült a holmiai kivitelének engedélye, már kétszer kellett megújítania. Lejárt a tartózkodási engedélye, azt is újból kérte. Elfogyott az utazásra szánt pénze, pénzt kell keresnie. Értetlenül áll Divéky Adorján azelőtt, hogy a berlini követ azt az információt kapta, mely szerint Divéky József megkapja a vízumot, de a valóságban ez nem történik meg. Ismét kéri Szablyát, hogy szorgalmazza a vízum kiadását. Mint áthidaló megoldást, az Olaszországon és Horvátországon keresztüli utat latolgatja, és arról ír, hogy ebben talán Gerevich professzor lehetne segítségükre.

Erre a levélre minden bizonnyal nem válaszolt Szablya-Frischauf, mert Divéky Adorján a július 5-én kelt levelében – arra hivatkozva, hogy az előző levelét talán nem kapta meg az igazgató – megismételte a már leírt gondolatait. Ismételten kérve, hogy Szablya értesítse a helyzet állásáról.

1941. július 14-én Szablya-Frischauf levelet intézett Divéky Józsefhez, melyben a kialakult helyzet miatti sajnálatát fejezte ki, és egyben Divéky megértését kérte: az év folyamán két tanárukat elvesztették, Divéky nem tudta katedráját elfoglalni, tehát három helyettesítésről kellett gondoskodnia, ezt a továbbiakban nem vállalhatja. *„Érthető és indokolt tehát, hogy a következő 1941/42. tanévre semmi körülmények között sem lehet ezeket a kaotikus jelenségeket átvinni; a jövő tanévet már feltétlenül rendezett kérdésekkel kell megindítanom.[...] Nagyon kérem Művész Urat, hogy postafordultával szíveskedjék velem közölni a vízumügy jelenlegi állását, illetőleg megkérem arra, hogy minden erejével szálljon harcba, hogy augusztus 31-ig állását el tudja foglalni.”*

1941. szeptember 6-án Szablya-Frischauf a miniszterhez fordul. Levelében leírja Divéky meghívásának és kinevezésének körülményeit, majd időrendben taglalja a vízum megszerzéséért vívott harcot. Kifejti, hogy nem érti, hogy lehet az, hogy Divéky nem kapott vízumot, miközben másoknak sikerült azt megszerezniük. Leveléhez csatolja a Divékynek július 14-én írt levelét, melyre – mint írja – idestova nyolc hete nem kapott választ.

Levonva a következtetést: *„...tisztelettel javasolom Nagyméltóságodnak, hogy a szóbanlévő kinevezést hatálytalanítani kegyeskedjék.[...] Divéky József kinevezési okmányait tisztelettel mellékelem.”*

És most térjünk vissza az eredeti kérdésünkre: tanított-e Divéky József az Iparművészeti Iskolában? A válasz égyértelműen: nem. Ám ha úgy tesszük fel a kérdést, hogy az Iparművészeti Iskola tanára volt-e Divéky József, akkor csak a tények pontos ismeretében adhatunk erre választ: nem, mert nem tette le esküjét.

A kutatót pedig arra inti az eset, hogy ne feledjen el kételkedni! Bárhány forrásban is találja ugyanazt az információt, nem biztos, hogy a helyes információ birtokába jutott. Jószándékúan kételkedjünk!



Divéky József



Szablya-Frischauf Ferenc
önarcképe



Divéky Adorján

Irodalom

BITSKEY, I.: *Humanista erudíció és barokk világnézet - Pázmány Péter prédikációi*, Bp., Akadémiai Kiadó, 1979 (Humanizmus és Reformáció, 8), 22–29.

KLANICZAY, T.: *Nicasius Ellebodus és poétikája*, ItK, 1971, 24–34.

MCKILLOP, Tom: „*Can Europe compete in biomedical research?*” Summary of the second Annual Forum (Lecture given by Sir Tom McKillop, FMedSci, Chief Executive of AstraZeneca), on 31 March 2004. <http://www.acmedsci.ac.uk/download.php?file=/images/publication/20040331.pdf>

K. FARKAS CLAUDIA

„Villa Montescia egy különleges, szent helye a montessorianusoknak”¹

Olaszország a múlt század hajnalán elején élen járt pedagógiai újításokban. Közülük kimagasló *Maria Montessori* programja, amely világszerte elterjedt és napjainkban is meghatározó. A „La Dottoressa” hitt abban, hogy a pedagógia segítségével – amelynek az ő értelmezésében a gyermekközpontúság, a szabadság, az öröm, és a kreativitás voltak a kulcsszavai – jobb és békésebb társadalom építhető (Lucentini, 1919; Montessori, 2011). Montessori pedagógiai rendszere az 1920-as évek elejéig a „Franchetti-Montessori Módszer” nevet viselte, ezt követően azonban a „Franchetti” név „eltűnt” az elnevezésből, majd a köztudatból is.

Az írás azon kutatások körébe kíván illeszkedni, melyek az Itáliai-félsziget pedagógia-történetére koncentrálnak, feltárására és árnyalására törekednek. A témaválasztás relevanciáját részben az jelenti, hogy az olasz oktatás ügye a hazai neveléstörténeti kutatók horizontjától javarészt távol esett, másrészt hozzájárul az olasz pedagógiai múlt rekonstruálásához és megismertetéséhez. A cikk arra a kérdésre keresi a választ, hogy miért „különleges, szent helye” a montessorianusoknak Villa Montescia, mire utalt a világhírűvé vált pedagógiai módszer nevében sokáig szereplő „Franchetti” név, továbbá milyen kapcsolat volt Montessori és Franchettiék között. Az írás elsődleges és másodlagos forrásokat felhasználva, a szintetizáló elemzés módszerével válaszolja meg a kutatói kérdéskört.

Renilde Montessori, Maria Montessori unokája 1999-ben Umbriában, Villa Montesciában érdekes interjú adott nagyanyjáról. Úgy fogalmazott, hogy „Villa Montescia egy különleges, szent helye a montessorianusoknak, mert 1909-ben Maria Montessori itt tartotta az első képzési kurzust az általa kidolgozott módszerről” (Novara, 1999). A Montessori és a Franchetti név között Villa Montescia az összekötő kapocs.

Maria Montessori (1870-1952) személyében az első olasz orvosnőt tisztelhetjük, aki 1896-ban diplomázott a Római „La Sapienza” Egyetemen. 1898-ban a Torinói Nemzeti Pedagógiai Kongresszuson azzal a javaslattal élt, hogy az értelmi fogyatékkal élő gyermekek számára létesítsenek külön osztályokat, a súlyos fogyatékkal küzdők számára pedig kombinált intézményekre lenne szükség. Felhívta a figyelmet arra is, hogy megfelelően képzett szakemberek nélkül elképzelhetetlen e gyermekek fejlesztése. Ötlete alapján született meg a „Scuola Magistrale Ortofrenica” („Gyógypedagógiai Intézet”), melyet évekig irányított (Vigilante, 2013; Recchia, 2006).

Renilde Montessori így emlékezett rá: „Együtt éltem Maria Montessorival egészen a haláláig. [...] Mindig úgy van előttem, hogy dolgozik: élete a munka volt. Egy amerikai egyszer azt kérdezte tőlem, hogy milyen volt a munkarendje. Elnevettem magam: Maria éjjel-nappal dolgozott, megállás nélkül. Egy dolog, amit az emberek elfelejtenek, hogy

¹ Novara, 1999

Maria Montessori tudós volt, nem egy kedves hölgy, aki kitalált egy módszert a gyerekeknek. Antropológus volt, orvos, biológus, más területen is képzett volt, mint például a matematika. [...] Az első dolog, amire emlékszem, a hihetetlen intelligenciája. Aztán az energiája, a humorérzéke, a jóízű nevetése. Nehéz természete is volt: az emberek nagyon féltek Maria Montessoritól. Erős nő volt, komoly, mindig belemerülve a gondolataiba.[...] Nem lehetett neki ellentmondani. Szeretett egyedül lenni és kártyázni. Apám is és mi unokák mindnyájan megtanultunk úgy játszani, hogy hagytuk nyerni, anélkül, hogy ő ezt észrevette volna. Kemény fából faragták, de soha nem vesztette el a humorát és mindig érdekes volt, mert *őt minden érdekelte*” (Novara, 1999) (kiemelés tőlem FC).

Montessori forradalmasította a pedagógiát (Lucentini, 1919). Nem értett egyet azzal, hogy az iskolában a gyerekekbe „gépiesen beléjük sulykolunk bizonyos programokat, amelyeket többnyire a minisztériumokban állítanak össze” (Montessori, 2011, 26.) Meggyőződése volt, hogy a hagyományos módszertan azért sikertelen, mert valójában „nem ismerik a gyermeket” (Montessori, 2011, 10.) Azt javasolta, hogy a gyermeket „fel kell fedezni”, vagyis megismerni fejlődésének törvényszerűségeit és igényeit, és abból kell kiindulni, hogy minden gyermek egyedi.

Róma egy nagyon szegény negyedében, a San Lorenzo-ban avatta fel 1907. január 6-án Montessori az első „Casa dei Bambini”-t („Gyermekek Háza”). Ez „egy speciális óvodatípus” (Montessori, 2011, 40.). Montessori abban reménykedett, hogy „talán e Gyermekek Háza új Jeruzsálemmé válhat, ha elterjed a világ jogfosztottjai körében, új fényt hozhat a nevelésbe” (Montessori, 2011, 42.). Az első „Casa dei Bambini” felavatása után hamarosan újabbak következtek, 1908-ban a milánói „Umanitaria” negyedben, amelyet „zsidó szocialisták alapítottak az egyszerű emberek megsegítésére. Modell-lakásokat építettek munkások számára, ez egyben propagandaközpont is volt. Talán érdemes megemlíteni, hogy akkoriban egy ismeretlen, zord újságíró is dolgozott itt, aki később hírhedt lett az egész világon. Neve: Benito Mussolini” (Montessori, 2011, 42.). A tudósnő új eszközkészletet alakított ki – ami lényegében ma sem változott –, mert „a gyermek nem attól válik megfigyelővé, hogy azt mondjuk neki: „figyeld meg”, hanem úgy, hogy a megfigyelésekhez eszközt adunk. Ez az eszköz az érzékelés fejlesztése” (Montessori, 2011, 150.). Merész célt tűzött ki maga elé, hogy „megreformálja a pedagógiát” (Montessori, 2011, 43.).

A pedagógiai reformok rendkívüli módon érdekelték Alice Hallgarten Franchettit (1874-1911) is. Az Umbriában élő bárónő személyében iskolaalapítót és reformpedagógiai kísérletezőt tisztelhetünk. Alice New Yorkban született, gazdag zsidó családban, világpolgár volt, művelt és széles látókörű. Umbria lett az otthona, ahol 1900-ban, 26 évesen feleségül ment a nála majd’ három évtizeddel idősebb Leopoldo Franchetti báróhoz. A férjnek is zsidó gyökerei voltak, humanista volt és vagyonos ember. Alice és Leopoldo őszintén kíváncsiak voltak a világ dolgaira és javítani akartak azokon, felhasználva anyagi lehetőségeiket.

A bárónő számára döbbenetes tapasztalat volt, hogy a vidéki Itáliában a szegénység és az analfabétizmus szinte természetes állapotnak számított. Ő – nyomon követve a kor olasz és nemzetközi pedagógiai irányzatait – 1901-ben Montescában, 1902-ben pedig Rovigliano-ban elemi iskolákat alapított a szegény parasztgyerekek számára, akik az intézményeket ingyenesen látogathatták. Az iskola hatosztályos volt. Alice neves külföldi pedagógusokat hívott meg tanítani, mint például Lucy Lattert és Vida Dutton Scudert. Franchettiék iskolaalapítása mögött az a szándék húzódott meg, hogy az emberek lehetőséget kapjanak a felemelkedéshez, javíthassanak a sorsukon. Az iskolákban a gyermekek modern módszerekkel találkoztak, Alice a gyakorlatba ültette át a reformpedagógia kurrens elemeit. Didaktikai rendszerük középpontjában a gyermek állt, a cél fizikai és pszichikai fejlődésük elősegítése, képességeik minél szélesebb körű kibontakoztatása. Franchettiék

iskoláiban a természet megfigyelésének központi szerep jutott, a kertészet, a botanika révén. Alice alapított egy textilüzemet is, itt szegény, megözvegyült asszonyoknak és leányanyáknak adott munkát és megélhetési lehetőséget, egyben a helyi textilművészeti hagyományok továbbélését is biztosította. A dolgozó nők gyermekei számára úttörő módon óvodáról is gondoskodott, „üzemi óvoda” jelleggel (Bistoni, 1997; Myr, 2012; Cavino, 2014).

Alice Franchetti Rómában ismerkedett meg Maria Montessorival, Sibilla Aleramo író nő elegáns szalonjában. A bárónő számára Montessori újító módszerei „pedagógiai megvilágosodással” értek fel: miután megtekintette a „Casa dei Bambini”-t, elhatározta, hogy támogatni fogja a pedagógiai modell elterjesztését. A történet szerint Leopoldo Franchetti feleségének rábeszélésére tekintette meg a „Casa dei Bambini”-t Rómában 1909-ben, miután Afrikából egy vadászatról hazatért. Meglepte, amit látott. Hosszasan szemlélte a gyerekeket, akik önállóan tevékenykedtek, majd azt kérdezte Montessoritól: „Van már erről könyv?” Montessori azt felelte: „Nem lenne rá időm”. Majd jött a válasz: „De mi van, ha Ön meghal és mindez elveszik?” A könyv megírására Franchettiéknél került sor Montesca-ban, a báróék által kínált kényelemben és nyugalomban, és itt arra is lehetőség kínálkozott, hogy Montessori láthassa a báróék reformszellemben működő iskoláit. Maria Montessori körülbelül egy hónap alatt vetette papírra kéziratát, a házaspár vállalta a megjelentetését. Azért döntöttek a saját kiadás mellett, hogy elejét vegyék más kiadók esetleges módosítási ötleteinek. Montessori szövegén ugyanis egy vesszőnyit sem akartak változtatni. Így látta meg a napvilágot Cittá di Castello-ban, a „Lapi” nevű nyomdában az „Il Metodo della pedagogia scientifica” („A tudományos pedagógia módszere”) című könyv, mely hamarosan bejárta a világot (Villosio, 2009; Cavini, 2014). A könyv és szerzője külföldön jó ideig ismertebb volt, mint Olaszországban... (Boldrini, 2013; Stiller, 2008).

Franchettiék birtoka, a Villa Montesca adott otthont 1909-ben az első Montessori kurzusnak. Maria Montessori így emlékezett erre: „Franchetti báró és bárónő szponzorálták az első pedagógusképző programot. Eredeti szándékuk az olasz vidéki óvodákban dolgozó pedagógusok képzése volt, de kilenc európai ország pedagógusai is beiratkoztak a programra. [...] Így kezdődött meg a gyermekek tudományos nevelése” (Montessori, 2011, 43.). Montesca-ban az új módszer szerint tanítottak.

A „La Dottoressa” pályájának alakulása példázza a Mussolini rezsím fasizálási proceszusát. Kettejük kapcsolata a „kölcsonös előnyök” jegyében fogant. Mussolini harcot vívott az analfabétizmus ellen, mély átalakulást akart az iskolarendszerben, és úgy tűnt számára, hogy a Montessori-módszer ebben segítségére lehet. Tetszett Mussolininek, hogy már a preelementáris képzésben megtanulhatnak a gyerekek írni-olvasni, de elnyerte tetszését a fegyelem és az önnevelés gondolata, a személyiség sokoldalú fejlesztése már kevésbé. Lényeges volt az is, hogy maga Montessori jó benyomást tett rá. Nem mellékes, hogy Mussolini – akárcsak anyja – végzettsége szerint tanító volt, rövid ideig tanított is. Tapasztalatai és az előképzettsége is érzékennyé tette az olyan újszerű pedagógiai kezdeményezésekre, mint a Montessori-kísérlet.

A tudósnőnek politikai támogatóra volt szüksége, aki segít/hagyja megvalósítani a programját. 1923-ban, részben fia, Mario Montessori ösztönzésére lépett kapcsolatba Mussolinivel, aki 1924-ben felmérést készíttetett a módszer külföldi fogadtatásáról, és az eredmény nagyon meglepte. A harmincas évek elejéig Montessori és Mussolini kapcsolata zavartalan volt. Mussolini őszintén értékelt a módszer lényegét. Renilde Montessori interjúja alátámasztja, hogy „a fasizmus elején Mussolini lelkesedett a módszerért” (Novara, 1999). Számára a montessorizmus igazi büszkeség volt, az olasz szellem kiválóságának fényes bizonyítéka a világnak. Maria Montessori, 1926-ban a Fasiszta Párt tiszteletbeli tagja lett. Kapcsolatuk fokozatosan romlott meg.

A diktatúra mind szilárdabb kiépülése miatt nem maradhattak fent olyan egyesületek, szervezetek, amelyek nem a fasiszta vezényszavakra mozdítottak (K. Farkas, 2015). A rendszer ideológiájával összeegyeztethetetlen volt a Montessori-iskolák szellemisége és pedagógiája. Egy ponton túl pártkönyve nem tudta Montessori nyilatkozatait és békepártiságát ellensúlyozni. Így 1934-ben az önkéntes száműzetést választotta (Pesci és Trabalzini, 2009; Stiller, 2008). Renilde Montessori megfogalmazásában: „Egy totalitárius rezsim nem akar olyan iskolát, ahol a gyerekek gondolkodó individuumok lesznek, veszélyes a rendszerre. Ugyanezen okokból Spanyolországban a francoista diktatúra idején és a hitleri Németországban sem voltak montessorianus iskolák” (Novara, 1999).

A Montessori-iskolák különlegesen voltak. Maria Montessori unokája úgy vélte, hogy „a montessori iskolákba járó gyermekekben és Montessoriban a *kíváncsiság* volt közös: számukra az egész világ érdekes. Ez a legnagyobb ajándék, amit egy nevelő tud csinálni a gyerekekkel” (Novara, 1999) (kiemelés tőlem FC.). Meglátása szerint „csak ma kezdik megérteni a Montessori módszer lényegét. [...] hogy nem egy tanítási módszerről van szó, hanem egy olyan módszerről, amely segíti a gyermek normális fejlődését” (Novara, 1999).

A forrásokat áttekintve és értelmezve összefoglalóan megfogalmazható, hogy a-pedagógiatörténet szerencsés találkozási pontja volt Maria Montessorié és a Franchetti-házaspáré. Montessorinak, amikor még tudományos pályájának kezdetén járt, jelentős segítséget – szponzorációt, ösztönzést – nyújtott Alice Hallgarten Franchetti bárónő és férje, Leopoldo Franchetti báró. A tulajdonukban álló Villa Montesca-ban vetette papírra Montessori az „Il Metodo della pedagogia scientifica” című könyv kéziratát, Franchettiék jelentették meg, segítve a módszer megismertetését és elterjesztését, továbbá itt került sor az első Montessori-kurzusra is. A korszak politikai légköre játszott szerepet abban, hogy a „Franchetti” név eltűnt az 1920-as évek elején a „Franchetti-Montessori Módszer” nevéből és a köztudatból. Az umbriai mecénások méltók a figyelemre, mint az elesettek oktatási lehetőségeinek, és mint Maria Montessori pályájának elindításában fontos szerepet vállalók.

Villa Montesca valóban különleges helye a montessorianusoknak: itt „kezdődött meg a gyermekek tudományos nevelése” (Montessori, 2011, 43.).

Irodalom

- Bistoni, Vittor Ugo (1997): *Grandezza e decadenza delle istituzioni Franchetti*. Edimond, Città di Castello.
- Boldrini, Fabrizio (2013): *My beautiful school. La scuola é un posto dove é possibile essere felici*. LuoghInteriori, (h.n.)
- Cavini, Daniela (2014): *Storia di Alice che fu la talent-scout di Maria Montessori*. <http://www.danielacavini.eu/wp-content/uploads/2014/11/montessori.pdf> (2016.05.30.)
- K. Farkas Claudia (2015): *Olasz pedagógiai modellek*. PTE FEEK, Pécs.
- K. Farkas Claudia (2015): *Olasz pedagógiai modellek*. Virágmandula, Pécs.
- Lucentini, Erminia (1919): *Il metodo Montessori e il metodo Fröbel per l' Educazione dell' Infanzia*. P. Maglilone & C. Strini, Roma.
- Montessori, Maria (2011): *A gyermek felfedezése*. Cartaphilus, Budapest.
- Myr, Ilaria (2012): *Alice nel paese della miseria*. <http://www.mosaico-cem.it/articoli/alice-nel-paese-della-miseria> (2013.10.13.)
- Novara, Daniele (1999): *Non solo interviste*.
- Daniele Novara incontra Danilo Dolci, Renilde Montessori, Mario Lodi. 1999. www.cppp.it/files/intervista_renilde_montessori.pdf (2013.10.10.)
- Recchia, Germana (2006): *Maria Montessori: storia di una donna e di un metodo*. <http://www.rivista.ssef.it/site.php?page=20050111103341197&edition=2006-05-01> (2013.10.12.)

- Stiller, Diana (2008): Clara Grunwald und Maria Montessori. Die Entwicklung der Montessori-Pädagogik in Berlin. Diplomica Verlag, GmbH.
- Vigilante, Antonio (é.n.): Maria Montessori e l' attivismo italiano.
- In: Maria Montessori e l' attivismo italiano http://keiron.altervista.org/pdf/Keiron_vol3_Montessori.pdf 1-10. (2013.04.05.)
- Villosio, Martino (2009): Montessori, tutto iniziò in Umbria. Cent' anni fa. Quattro Colonne. Maggio. 12.

KRISZTIÁN BÉLA

Könyvszemle

Az elektronikus kiadványok áradatában sem hiányoznak a Gutenberg-galaxis klasszikus eszközei, a könyvek, amelyek a tudás tárgyiasult elemeként segítenek az ismeretek transzferében. Az emberi erőforrások körében is új könyvekkel találkozunk. Mint az egyik legnagyobb nemzetközi kiadói csoport, a GlobeEdit interkontinentális kiadó magyar munkákat is figyelemmel követ. A kiadó felvállalja a tudományos tartalmak széleskörű transzferét és többnyelvű rendszerében a PTE tanára meg volt hallgatónk idézendő munkája ezt a kört gazdagítja. A nemrég megjelent kötetek között figyelemreméltó Malatyinszki Szilárd (2016) és Titkos Csaba (2017) munkája.

Az emberi erőforrás mérése települési szinten Békés megyében

Békés megye talán az ország egyik legjobban megkutatott területe, de az új rendezőelvek, igények állandóan a megújítás felé terelik a kutatókat, érdeklődőket. A megközelítés más-ságával mutatkozik be Malatyinszki Szilárd *Az emberi erőforrás mérése települési szinten Békés megyében* (GlobeEdit 2016) című kötetével. A területi fejlődést is befolyásoló tényezőkkel több év óta foglalkozó kutató, szervező, vezető szakértő szerző a Human Development Indexet a települési szintű fejlesztésre koncentrált. Ismert, hogy a HDI-t az ENSZ már több, mint két és fél évtizede publikálja. Az alapkoncepció a kezdetek óta változatlan, de a konkrét számítási módban többször történt változás. Malatyinszki Szilárd korábban a csak megyei, vagy járási szinten elérhető emberi erőforrás méréséhez szükséges mutatószámok helyett egy lokális, települési szintre megjeleníthető komplex mutatót képzett. Ezzel a nemzetközi szinten elfogadott, de több oldalról bírált HDI módosítását lokális irányba terjesztette ki, növelve ezzel a mérés megbízhatóságát. A 23 tényezőből alkotott komplex mutatót használta a Békés megyei települések emberi erőforrásai mérésére és elemzésére. Lényegi megállapítása más kutatásokat is figyelembe véve, hogy a békési szellemi infrastruktúra lehetőségei ellenére még nem töltötte be azt az innovációs szerepet a terület- és településfejlesztésben, amelyet vele szemben a társadalom és a gazdaság gyors átalakulásának, megújulásának követelményei támasztanak.

Ideáltípusok, Intervenciók, Innovációk

A szervezetben akkumulálható tudások növelése mindenütt a figyelem tárgyát képezik. Elméleti és gyakorlati összefüggései széles tudományközi együttműködést feltételeznek. Az elvek és a gyakorlat körében kutatásokban és tanításban szerzett tapasztalatok nyomán születet meg Titkos Csaba új műve, *az Ideáltípusok, Intervenciók, Innovációk*. Ideáltípusok a tudásátadásban, Intervenciók a fejlesztésben, Innovációk az oktatásban című kiadvány (GlobeEdit 2017). Szerzőnk felhívja a figyelmet arra, hogy képzés-fejlesztés során a nehézségek folyamatos elemzése a hatékonyság egyik garanciája, amely további motivációt és módszertani sokoldalúságot ad. A kiadvány első fejezete a képzés-fejlesztés háttérében lévő – magyarázó jellegű – tipológiát vázol. Max Weber ideáltípus fogalmára alapozva osztályozza és elemzi a tudásátadás ideál tipikus fajtáit. Megkülönböztetve a szemléletmód

és módszer típusú – tárgyú tudásközvetítést, alapváltozói mentén összehasonlítja azokat és megfogalmazza a tipológiák jellemzőit. A második fejezetben meghatározza a viselkedésváltozást célzó tudásátadás kompetencia területekhez kapcsolódó fejlesztő eszközeit. Bemutatja a személyiségfejlesztés egy hatékony terápiás sémáját. A fejlesztés-segítés történetileg kialakult formáit ismertetve bemutatja az ezek integrációjából alkotott saját modelljét. Ennek tartalma és formája évtizedes gyakorlat és meghatározó elméleti kutatómunka eredménye. A folyamatot esetleírásokkal is szemlélteti. Harmadik fejezetében az oktatásra fókuszál, egy intézmény tanulószervezetté alakulását támogató, oktatás-módszertani fejlesztési lehetőségét elemezve. A mű egy megvalósult fejlesztéssel mintegy „a jó gyakorlatot” dokumentálja. Titkos Csaba munkája elsősorban képzőknek, szervezetfejlesztőknek szól.

Teljesítményértékelési rendszerek összehasonlító elemzése

Az emberi teljesítmény konkrét mérése és jelentősége ténylegesen az ipar tudományos vezetésétől (Taylor) számítható. A számokkal mérhető tényezők mellé csakhamar felzárkóztak az ipari fejlődéssel együtt alakuló pszichológiai, szociológiai, pedagógiai és más tényezők, az ún. „puha” tudományok. Mára az ember, az emberi erőforrás teljesítményének mérése filozófiailag és tárgyyszerűen is szinte áttekinthetetlen. A személyiség bonyolultsága miatt a teljesítmény mérések egész sora tartja magát egyedinek, léteznek teljes körű céllal kialakított eljárások, vannak részeket vizsgáló módszerek. Ménes András korábbi teljesítménymérési kutatásai és tevékenysége alapján a gödöllői Könyvklub Kiadónál jelentette meg új munkáját, *Teljesítményértékelési rendszerek összehasonlító elemzése* (Szent István Egyetem, 2015. Könyvklub Kiadó) címmel.

Értekezése nyolc főfejezetbe rendezetten, lényegre törően elméleti és gyakorlati oldalról, összehasonlító módszerrel közelíti meg a teljesítményértékelés lehetőségeit. Hasznosítja a Cranet-kutatások folyamatosan bővülő eredményeit, elemzi a versenyszférában és a közszolgálatban alkalmazható értékelések minőségi különbségeit. Az értékelési filozófiájához kapcsolódva gazdag irodalmi hivatkozással kíséri értekezésében az értékelés változó helyzetben formálódó eredményeit. Rendszerelvű megközelítése egy tájékozott, nagy szakértelemmel végzett összehasonlító tevékenységről ad számot, amely alternatívát kínál a teljesítményértékelésben érintetteknek akár az elméleti megismerés akár a gyakorlati alkalmazásról van szó. A tekintélyes szakirodalom nemcsak szerző dokumentációs szakértését, de a téma kiterjedt kapcsolatrendszerét tükrözi, egyben továbbgondolkodásra késztet. A Szent István Egyetemen készült értekezés (Gödöllő, 2015) az egyetem emberi erőforrástudományban vitt meghatározó szerepét is tükrözi, amellyel motiválja és orientálja a mind jobb megismerést a mind sokoldalúbb teljesítményértékelés érdekében.

Új beszerzések

**a PTE KPVK Könyvtár- és Információtudományi Tanszék Könyvtárában
2017. áprilistól**

10 godina tjedna cjeloživotnog učenja u Hrvatskoj. - Zagreb : Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, 2017., 89 p. ISBN: 978-953-8065-04-0 Tárgyszavak: Lifelong learning Szakképzés Felnőttoktatás

BÁRDOS Jenő, KIS-TÓTH Lajos, RACSKO Réka (szerk.): Változó életformák, régi és új tanulási környezetek. - [Budapest] : Magyar Tudományos Akadémia Neveléstudományi Bizottság : EKF Líceum, 2014., 336 p. (Új kutatások a neveléstudományokban, 2062-090X) ISBN: 978-615-5509-17-9, Tárgyszavak: Pedagógia Nevelésügy Neveléstudomány Pedagógusképzés Oktatóskutatás.

BENEDEK András, TÓTH Péter, VEDOVATTI Anildo (szerk.): A munka és nevelés világa a tudományban : XII. Országos Neveléstudományi Konferencia : Budapest, 2012. november 8-10. : program és összefoglalók. - Miskolc : Közoktatási Vezetők Képzéséért Alapítvány, 2012., 385 p. ISBN: 978-963-89110-8-7, Tárgyszavak: Pedagógia Felsőoktatás Nevelésügy Neveléstudomány Oktatás

BENEDEK András, TÓTH Péter (szerk.): A munka és nevelés világa a tudományban. - Budapest : Magyar Tudományos Akadémia Neveléstudományi Bizottság : ELTE Eötvös, 2013., 532 p., (Új kutatások a neveléstudományokban, 2062-090X) Tárgyszavak: Nevelésszociológia, Nevelésügy, Neveléstudomány, Felsőoktatás, Szakképzés, Tehetség gondozás, Művészeti nevelés.

ERHABOR, Greg: Balancing life and work in the 21st century. - [Orlando, Florida] : Kudu, cop. 2012., 163 p. ISBN: 978 1 938624 11 7, Tárgyszavak: Életvezetés.

FALUS Iván [et al.]: A pedagógiai rendszer : fejlesztők és felhasználók kézikönyve. - Budapest : Educatio, 2012., 268 p. ISBN: 978-963-9795-50-1, Tárgyszavak: Oktatási rendszer, Közoktatás, 21. század, Pedagógia, Oktatási reform.

FEHÉRVÁRI Anikó (szerk.) [et al.]: Oktatás és fenntarthatóság. - Budapest : M. Nevelés- és Oktatóskutatók Egyes., 2016., 560 p. (HERA évkönyvek, 2064-6755 ; 3.)

ISBN: 978-963-12-5542-3, Tárgyszavak: Oktatóskutatás, Felsőoktatás, Neveléstörténet, Oktatósszociológia, Oktatósi módszerek

HEGEDŰS Judit, KEMPF Katalin, NÉMETH András (szerk.): Közoktatás, pedagógusképzés, neveléstudomány - a múlt értékei és a jövő kihívásai : XI. Országos Neveléstudományi Konferencia : Budapest, 2011. november 3-5. : program és összefoglalók. - [Budapest] : Magyar Tudományos Akadémia Pedagógiai Bizottság, 2011., 483 p. ISBN: 978 963 693 380 7, Tárgyszavak: Pedagógia, Nevelésügy, Felsőoktatás, Közoktatás, Pedagógusképzés, Neveléstudomány.

KOZMA Tamás, PERJÉS István (szerk.): Hatékony tudomány, pedagógiai kultúra, sikeres iskola. - [Budapest] : Magyar Tudományos Akadémia Pedagógiai Bizottság, [2009], 363 p. (Új kutatások a neveléstudományokban, 2062-090X) ISBN: 978-963-503-401-7, Tárgyszavak: Pedagógia, Felsőoktatás, Oktatóspolitikai, Nevelésszociológia, Szakképzés, Nevelésügy.

NAGY Ádám (szerk.): Szolgálva, nem tündökölve : Trencsényi 70. - [Kecskemét] : Iuvenis - Ifjúság szakmai Műhely ; Budapest : ISZT Alapítvány, 2017., 399 p. ISBN: 978-963-89861-9-1, Tárgyszavak: Didaktika, Nevelésügy, Oktatóügy, Pedagógia.

ROHM, Armin (szerk.): Változásmenedzsment a szervezetekben : gyakorlati kézikönyv szervezetfejlesztők, vezetők, projektmenedzserek, trénerek, tanácsadók részére. - Miskolc : Z-Press, cop. 2016., 315, [1] p. ISBN: 978-963-9493-86-5, Tárgyszavak: Változásmenedzsment, Szervezetfejlesztés, Csapatépítés, ktkhiva-2017-HT.

SAVA, Simona, NOVOTNÝ, Petr ed. by: Researches in adult learning and education : the European dimension. - Firenze : Firenze University Press, 2016., 211 p. ISBN:978-88-6453-424-4 (Studies on adult learning and education ; 6.) Tárgyszavak: Felnőttoktatás, Oktatáspolitikai.

SZEBENYI Péter: Válogatott pedagógiai írások. - Budapest : ELTE Eötvös, 2012., 303 p. ISBN: 978-963-312-135-1, Tárgyszavak:, Pedagógia, Közoktatás, Történelemtanítás, Tantervtervezés.

TÓT Éva [et al]: Az egész életen át tartó tanulást támogató eszközrendszer. - Budapest : Tempus Közalapítvány, 2013., 52 p. ISBN: 978-615-5319-04-4, Tárgyszavak: Élethosszig, tartó tanulás, Pályaorientáció, Minőségbiztosítás, Lifelong learning, Felnőttoktatás.

VOGT, Matthias Theodor [et al.]: Kunst und Demenz : Ein Leitfaden für Modellprojekte. - Görlitz : Institut für kulturelle Infrastruktur Sachsen, 2017., 230 p., Tárgyszavak: Művészetterápia, Demencia.

Összeállította: Mészárosné Szentirányi Zita

Abstract

GÁBOR SZÉCSI: We understand events in the world in terms of narratives which exploit the shared cognitive structure of our actions. Narratives structure our understanding of the world and of ourselves. Narratives provides models which we not merely live by, but which define who we are. This essay argues that news and fake news represent such narratives in the practice of media communication. Information presented in news and fake news can influence our beliefs and attitudes only as an element of explicit and implicit narratives of media. This paper studies the causes of this phenomenon. We try to show how the news and fake news can become parts of media narratives; why the use of new media has led to the expansion of fake news; and how a PR practitioner can compensate the effects of this expansion. 3. p.

SZILVIA SZABÓ: The importance of coaching is increasingly recognized in the life of organizations, but it is still not typically accepted and applied in the practice of public sector. The first part of the study takes the basics of coaching and presents its features and benefits. In the second part, the author presents the possibilities of appearing in the organizational and management culture of public administration. Keywords: coaching, organizational culture, leadership attitudes, public administration. 12.p.

BÉLA SZILÁGYI: The final product of an educational institution is a certificate issued after the completion of the training or a certificate that recognizes vocational training. This certificate is for a lifetime, but the usability of the knowledge is shorter than our working time. To provide the missing knowledge, educational institutions can even guarantee for their former students the new and up-to-date knowledge. The following brief study presents the background and the potential role of the guarantee for diplomas at educational institutions. 18.p.

GYULA CSEGE: The flow of information and obstacles in our country between law enforcement agencies. In the 21st century the security environment has changed significantly due to the nature of risks that have appeared. The European Union and Hungary have also appeared a danger. Of the new procedures, fast and efficient flow of information is required. Internationally, migration and exchange of information on terrorism is a challenge the solution of which is a slow and cumbersome process. The international level is very important to be able to keep to the security level without reserves at the national level also. Hungary may need a warning system framework. Keywords: National Security, information flow, terrorism, law enforcement. 23. p.

IVÁN ZÁDORI – ZSOLT NEMESKÉRI – SÁNDOR NÉMETHY: CHANGING human landuse on an island: Example of Cumberland Island. Cumberland Island is one of the countless islands on the Atlantic Coast in the United States. The 28 kilometer long island with oak trees, palm trees, dunes, and long sandy beaches is situated on the border of Florida, and Georgia. The island can only be reached by ship, bridge, road, tunnel does not link the island to the mainland. The US National Park Service operates a national seashore on Cumberland. More than 300 visitors a day can not go to the island and there are days when the boat trips are suspended during periods outside the tourist season. There are no built roads, shops or hotels in the island where visitors can actually feel themselves in the untouchable nature. However, Cumberland Island was not always a national park. Our present paper attempts to outline the stages of changing human landuse and cultural-management processes finally led to form a national seashore from Cumberland Island in the second half of the last century. Keywords: Cumberland island, human landuse, cultural landscapes, sustainability. 35. p.

ADÉL VEHRER – IZABELLA BELÉNYESI – TAMARA REDDIN: Discrimination in the Labour Market – Hungarians in Transylvania. : In this study we examine the Hungarian people's opportunity and situation in the Romanian labor market. We also highlight the positive and negative trends. In our research questionnaire we seek the answers to the Hungarian labor force would prefer the Hungarian dominated jobs and how much they are discriminated because of their nationality. The conflicts due to lack of Romanian language skills or because of the difference in the culture. Finally the Romanian Hungarian conflicts are really present in the everyday life or all based on a myth created by the media. 46. p.

MARIANNA SEBŐK: In Hungary, labor shortages have continued to grow in line with the trend of recent years. There is a wider range of job categories that require more time to fill vacancies. The focus of this paper is to present the extent and quality of the labor shortage and the labor mobility phenomenon from the point of view of domestic employers. The study was based on our 2017 research that we conducted jointly with Cafeteria TREND. 55. p.

KOLTAI ZOLTÁN: The language skills of our colleagues is priority at the University of Pécs. The inner language programme is based on the cooperation of the Faculty of Cultural Sciences, Education and Regional Development and the Foreign Language Center of the University of Pécs. I give information about the experience of the last two semesters. 65. p.

CSABA SÁNDOR HORVÁTH: Institutionalization of adult education was reached in the second part of the 19th Century the railroad too. After the appearance of railroad in 1846 in Hungary the number of lines were grown explosively in the second part of the 19th Century, ever growing, Budapest-centred railway network began to outline. It was demanding more technicians at business and management level too. The adaptable specialists were trained at the stations in Hungary for a while, after it the first institutionalized train course was opened at the Trade Academy in Pest from 1872. But its initial successes were only short-lived. The training wasn't synchronized with the needs of the age, and its graduating didn't mean preference at the railway companies often. Its subvention was reduced by the minister of public works and transport, and the number of students were reduced at the same time continually. It became clear in the 1800s, that this training can not work in this form so long. It was closed in 1885, but an other began to formulate almost at the same time. Mainly at Baross Gábors initiative a new train officer course was waiting for the students from 1887, which was significantly more successful. 71. p.

ANNA ORBÁN: József Divéky (1887-1951), graphic artist, famous book illustrator in the first half of the 20th century, was born in Hungary, grew up in Austria, and spent most of his adult life in Switzerland. He illustrated books for Austrian, German, Swiss and Hungarian editors. In every CV found, it is stated that from 1942 resp. 1941 on he had occupied a teaching position at the Budapest School of Applied Arts. Contradictorily, documents found in the archives of the Moholy-Nagy University of Arts (being the legal successor of the above-mentioned school) clearly indicate that whereas in 1940 he successfully applied for a teaching position, he never assumed it. Finally, in September 1941, Divéky's appointment as teacher is officially withdrawn. Nevertheless, all and every source containing CV data states him as a teacher at the Budapest School of Applied Arts. In conclusion, it must be stated that sources may contain unreliable information, and sources relying on, and citing unreliable information proliferate such false information, consequently disseminating untruths. 81. p.

CLAUDIA K. FARKAS: "Villa Montesca is a special, sacred place for the Montessorians" The essay intends to fit in the circle of researches which concentrate on the history of pedagogy of the Italian Peninsula. The article searches for the answers why Villa Montesca is a "special, sacred place" for the Montessorians, why the "Montessori Method" was known for a long time as "Franchetti-Montessori Method" and how relationship was between Montessori and Franchettis. The article answers the researcher's questions with the method of synthetising analysis, using primary and secondary sources. By surveing and interpreting resources, in summary it can be stated that Maria Montessori at the beginning of his scientific career, received significant support – sponsorship and encouragement – from partons Franchettis, Alice and Leopoldo. Montessori noted the manuscript of the book entitled "Il Metodo della pedagogia scientifica" in their Villa Montesca in Umbria, the couple published it, and the first Montessori-course was here too. The book brought Maria Montessori the world-wide fame. The political atmosphere of the era played a role in the fact that the name "Franchetti" disappeared in the early 1920s from the denominate of the method. Keywords: history of pedagogy, reformed pedagogy, pedagogical models. 91. p.

BÉLA KRISZTIÁN: Book review

96. p.

Szerzőink

BELÉNYESI IZABELLA, HR-generalista, Borgwarner Kft. Oroszlány (Human Resource Counsellor, Borgwarner Kft., Oroszlány, Hungary)

CSEGE GYULA r. főhadnagy, kiemelt főnyomozó / koordinációs tiszt, Hajdú-Bihar Megyei Rendőr-főkapitányság, PhD-hallgató, Pécsi Tudományegyetem, Földtudományok Doktori Iskola, belügyminisztériumi gyakornok.

HORVÁTH CSABA SÁNDOR dr., történész. Fő kutatási területe a közlekedés és vasúttörténet, ezen belül építéstörténettel, gazdasági és társadalmi hatásvizsgálatokkal is foglalkozik. Számos magyar és idegen nyelvű publikáció szerzője, konferenciák résztvevője és szervezője. Többek között a Közlekedéstudományi Egyesület és Nemzetközi Vasúttörténeti Társaság (IRHA) tagja. A Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar Bölcsészettudományi és Humánerőforrás-fejlesztési Tanszék oktatója.

K. FARKAS CLAUDIA, dr. habil. egyetemi docens, PTE KPVK.

KRISZTIÁN BÉLA pte feek címzetes egyetemi tanár.

KOLTAI ZOLTÁN dr., habilitált egyetemi docens, belső képzésekért felelős dékáni megbízott, PTE KPVK, Élelmiszergazdasági és Vidékfejlesztési Intézet. (koltai.zoltan@kpvk.pte.hu)

NEMESKÉRI ZSOLT dr. habil., PhD, egyetemi docens a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán és a Gál Ferenc Főiskolán. E-mail: nemeskeri.zsolt@tkk.pte.hu

NÉMETHY SÁNDOR dr., PhD, tudományos főmunkatárs a Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karán és a Göteborgi Egyetem Természettudományi Karán, egyetemi docens az Eszterházy Károly Egyetemen. Szakterületei: biológia, tengergeológia, menedzsment és környezetvédelem. E-mail: sandor@gvc.gu.se

ORBÁN ANNA könyvtáros, az ELTE-n szerzett informatikus könyvtáros diplomát, jelenleg az ELTE BTK könyvtártudományi doktori program doktorjelöltje.

REDDIN, TAMARA marketing és kommunikációs koordinátor, AOCA Engineering Consultants, Portlaois-Írország (Marketing & Communications Coordinator, AOCA Engineering Consultants, Portlaoise, Co. Laois, Ireland)

SEBŐK MARIANNA dr., PhD. Budapesti Corvinus Egyetem, Vezetéstudományi Intézet adjunktusa. Kutatási területe a munkaerő-piaci mobilitás (www.munkaeromobilitas.hu). Senior HR tanácsadó, aki több, mint 20 éves gyakorlati tapasztalattal rendelkezik a humánpolitika, valamint vezetés és szervezés területén.

SZABÓ SZILVIA dr., okleveles humán erőforrás-menedzser, MBA, egyetemi docens, a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Államtudományi és Közigazgatási Kar Emberi Erőforrás Intézetének főállású oktatója. 2008-ban summa cum laude doktorált a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem (NKE) Hadtudományi Doktori Iskolájában, vezetői kompetencia-fejlesztés témában. Főbb kutatási területei a kompetenciamenedzsment, a 21. századi vezetői kihívások, a felelős és eredményes vezetés, az érzelmi kompetencia és a szervezeti kultúra kapcsolata. 2012 óta foglalkozik közigazgatási HR-kutatásokkal, jelenleg az NKE és a Belügyminisztérium gondozásában zajló KÖFOP projekteken felel a HR-tudásbázis és a vezetői tehetséggondozási rendszer fejlesztéséért, továbbá részt vesz a közigazgatási kompetencia-kutatásokban.

SZÉCSI GÁBOR a Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karának tanszékvezető egyetemi tanára, az MTA BTK Filozófiai Intézetének osztályvezető tudományos főmunkatársa. Főbb művei: Média és társadalom az információ korában (Akadémiai Kiadó, 2016); Nyelv, média közösség (Gondolat Kiadó, 2013), Kommunikáció és gondolkodás (Áron Kiadó, 2009); A kommunikatív elme (Áron Kiadó, 2003); Tudat, nyelv, kommunikáció (Áron Kiadó, 1998).

SZILÁGYI BÉLA dr., okleveles közgazdász, okleveles vegyipari gépészüzem-mérnök, EU-pályázati és műszaki (épületenergetikai) szakértő.

VEHRER ADÉL dr., egyetemi docens, felnőttképzési szakember, néprajzkutató, Széchenyi István Egyetem (adult education expert, ethnographer, associate professor, Széchenyi István University, Hungary)

ZÁDORI IVÁN dr., PhD, okleveles közgazdász, okleveles humán szervező, egyetemi adjunktus, a Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karának külügyi és kapcsolati dékánhelyettese. E-mail: zadori.ivan@kpvk.pte.hu