

A REKREÁCIÓS SZAKEMBEREK IRÁNTI KERESLET A HAZAI MUNKAERŐPIACON AZ ÜZLETI SZEKTORBAN 2009–2010 KÖZÖTT

ALKALMI MUNKA – közepes megbecsültség

10.21486/recreation.2011.1.4.1

A kutatás célja a rekreációs szakemberekre való igény megismerése minőségi megközelítésben az üzleti rekreációs területen. A kérdés időszerűségét az adja, hogy hazánkban jelenleg 5 intézményben folyik felsőfokú rekreációs képzés, azonban a munkaerőpiacról, a valós keresletről csak keveset tudunk. A kutatás 2009–2010 között zajlott, telefonos megkeresésen alapuló on-line kérdőíves módszerrel, kulcsinformátorok bevonásával. Az eredményekből kiderült, hogy a piaci szereplők nagy része tisztában van a rekreáció jelentésével, és be tudja határolni a szakemberek akcióterületeit. A megkérdezettek 60 százaléka alkalmazna rekreátort, ugyanakkor jelenleg csupán 12,5 százaléka tesz így. A végzettség szintje nem egyértelműen meghatározó szempont a munkaerő kiválasztásában, a szakmai tapasztalat és a gyakorlatorientált tudás fontosabb tényezőnek bizonyult. Összegzésképpen elmondhatjuk, hogy a rekreáció szakma ismertsége javul, ugyanakkor az elhelyezkedési esélyek továbbra is alacsonyak.

Kulcsszavak: munkaerőpiac, rekreációs szakember, üzleti rekreációs terület

A Bolognai-egyezmény egyik legfontosabb feladatáént az elhelyezkedési arányok javítását tűzi ki célul (Petry, Gütt, Ficher 2008). A felsőoktatás és a piaci igények harmonizációjára 2007-ben kidolgozott TUNING Modell (González és Wagenaar 2007) alapjaként a következőt fogalmazták meg: „Meghatározták-e a programra való igényt, regionális, nemzeti és európai szinten? Történtek-e egyeztetések a szakemberekkel kapcsolatos minőségi elvárásokkal kapcsolatosan az érintett piaci szereplőkkel: potenciális munkaadókkal, szakmai szervezetekkel, vezető szakemberekkel?”

Sajnos, erre a válaszunck egyértelműen nemleges. Strukturált, célirányos felmérések, egyeztetések a rekreációs tananyagok kialakítása előtt publikusan egészen biztosan nem történtek. A Világ Szabadidő és Rekreációs Szövetség Nemzetközi Chartájában, amelyet Magyarország is aláírt, egyértelműen deklarálja, hogy minden országnak saját, az egyedi körülményekre, igényekre kialakított szabadidős szolgáltatórendszerre és ehhez kapcsolódó oktatásra van szüksége (WLRA Charta, 1993). Így Magyarországon is a cél „egy nemzeti érvényességű rekreációelmélet és képzési rendszer” kialakítása. (Kis, 2001), amely azonban nem lehetséges a piaci igények felmérése nélkül. Nahrstedt szerint az oktatás egy érzékeny szerkezet kell, hogy legyen, amely nemcsak, hogy képes követni, maga is előmozdítja a változásokat. (Nahrstedt, 1995). Természetesen elképzelhető, hogy maga a képzések ilyen nagyszámú megjelenése is alakítja, befolyásolja majd a szabadidős piacot.

Kutatásunkat éppen a fenti információk hiánya indokolta. Korábbi felméréseinkből kiderült (Lacza, 2004), hogy a legdinamikusabban az üzleti szféra fejlődik, ezért jelen vizsgálatunkat is erre a területre fókuszáltuk. A felmérés célja az volt, hogy megismerjük: vajon a szélesen értelmezett rekreációs terület üzleti szférájában, hazánkban jelenleg mennyire ismerik a rekreációs végzettségeket. Alkalmazznak, illetve alkalmaznának-e szakembereket és amennyiben igen, milyen feltételekkel?



Szerző:

LACZA GYÖNGYVÉR

Titulusa: egyetemi adjunktus

Munkahelye: Semmelweis

Egyetem, Testnevelési és

Sporttudományi Kar

Levelezési címe:

1034 Budapest, Kenyeres u. 28.

E-mail: lacza@tf.hu

Főbb kutatási területei: rekreáció,

szakemberképzés, szállodai és

rendezvényanimáció

Érdeklődési köre, hobbi: túrázás,

futás, sielés, vítorlázás, utazás,

olvasás, színház, baráti vacsorák

Társszerző:

NAGY KINGA

E-mail: mskinganagy@gmail.com

Munkahelye: Semmelweis

Egyetem, Testnevelési és

Sporttudományi Kar

IRODALMI ÁTTEKINTÉS

Fontosnak tartjuk behatárolni a rekreációs szakember potenciális akcióterületeit. A World Leisure Charta a következőket nevezi meg: (1) trendek, filozófia, szolgáltatások, egységesség, elérhetőség (2) tanácsadás, animáció, tanítás, támogatás, (3) speciális tevékenységek – pl. művészetek, sport, zene és (4) szolgáltatóintézmények – pl. iskolák, sport, kultúra, média, turizmus, egészségügy, színház (WLRA Charta, 1993).

Kovács (2003) a következőket nevezi meg: életmód-tanácsadás, korszerű életmódfelfogás ismerete, motiválás, csoportok animációja, élményt adó foglalkozások tartása, stresszoldás eszközeinek, technikáinak ismerete, egészségi állapotfelmérés (eredmények értékelése, következtetések), korszerű edzéstani ismeretek, eszközül szolgáló sportok, eljárások ismerete.

2004. december 31-ével hatályba került egy a sportszakemberek elhelyezkedését szabályozó rendelet, amelyben az egyes szakmai területekhez különböző szakmai végzettségeket rendeltek (Magyar Közlöny, 2004). 2008. szeptember elsejével hatályba lépett ennek módosítása, amely már az új rekreációképzéseket (BSc és MSc szinteket) is besorolta (ÖTM Rendelet, 2008). A módosítási javaslat indoklásából szeretnénk kiemelni a következőt: „Kívánatos, hogy a magyar képzési rendszerben megszerzett, a rendelet által előírt végzettségi szint és a szakképzettség megléte az alkalmazás tényleges előfeltétele legyen. Csak így lehet súlyt és rangot adni a különböző szinteken folyó szakemberképzésnek.”

A jelenlegi rekreációs végzettségek közül a középfokú végzettséget adó OKJ-s végzettségre ráépülő rekreációs mozgásprogram-vezető végzettség alapot ad egészségmegőrző és sportfoglalkozások (edzésprogramok) szervezésére és vezetésére. A rekreációs szervező (korábbi főiskolai végzettség), a rekreáció és egészségfejlesztő (BSc szak), illetve az okleveles rekreációirányító (MSc szak) képesítések a következőkre jogosítják fel birtokosaikat:

- » egészségmegőrző és sportfoglalkozások (edzésprogramok) szervezésére és vezetésére
- » nevelési és oktatási intézményekben történő sportszolgáltatások nyújtására, a diákok versenyekre való felkészítésére (feltételezésünk szerint esetlegesen beleérthető például iskolai szabadidő-szervezői pozíció)
- » valamint helyi önkormányzatok sportigazgatási szerveinél szakreferensi feladatok ellátására.

Azaz, mindössze az utóbbi két területtel „ér többet” a felsőfokú végzettség, beleértve a mesterszakot is. Kérdés ugyanakkor, hogy a fenti két terület milyen felvevőképességgel rendelkezik, illetve mik a sajátos elvárások ezekben a pozíciókban az arra jelentkező szakemberektől.

Mindezen változások mellett azonban a rekreációs szakemberekre való igény felmérése és specifikálása elmaradt. Az új tantervek kidolgozási folyamatába a piaci szereplőket nem vonták be. 2009-ben öt különböző szakmai hátterű rekreációs felsőfokú diplo-

ma van a piacon, hiszen a fentiek kiegészülnek egy negyedük, a korábbi főiskolai testneveléssel szakpáros rekreációs végzettséggel is, amely rekreációtanárrá képesítést ad, illetve egy sportmenedzsment és rekreáció végzettséggel is. Jelenleg, mintegy 1300 felsőfokú és közel ugyanennyi alap- és középfokú rekreációs végzettségű szakember lehet a piacon különböző oklevelekkel a kezében. A Bolognai-egyezmény egyik legfontosabb feladatákként az elhelyezkedési arányok javítását tűzi ki célul (Gütt és Ficher, 2008).

Camy és Madella (2008) a sport rendszerét bemutató munkájában egyértelműen összefüggő és oda-vissza ható rendszerként ábrázolja a munkaerőpiac, a sportképzések, a piaci igények és a szakemberekre való igények összességét.

HIPOTÉZISEK

1. A kutatásban részt vevő munkáltatók többsége tisztában van a rekreációs szakemberek tevékenységével.
2. Magyarországon a munkaerőpiac profitorientált szektorában valós igény mutatkozik a szakemberek iránt, de a potenciális munkáltatók és a diplomás szakemberek útja nem mindig találkozik. A rekreációs szakma keresettsége és a szakemberek erkölcsi és anyagi megbecsültsége közepesnek mondható.
3. A munkáltatók a felsőfokú végzettség fokozatai (BSc/MSc) között nem tesznek különbséget, a szakmai tapasztalat többet „nyom a latban”, mint a felsőfokú szakirányú végzettség.

VIZSGÁLATI MÓDSZER

A kutatás módszere telefonos megkeresésen alapuló on-line önkitaltató kérdőív volt. A hatékonyság érdekében 5 cégen próbakérdőívet végeztünk. A vizsgálat 2009. november 15. – 2010. január 20. között zajlott.

A mintavétel

Kutatásunkban a rekreáció üzleti területéről igyekeztünk minél több szereplőt megkeresni. A mintába kerülő cégek, szervezetek tevékenységi körük alapján a rekreáció valamely irányzatának képviselőjének tekinthetők. A kérdőívet minden esetben kulcsfontosságú informátor töltötte ki (Szokolszky, 2004). A válaszadók nagyobb cégek esetén a humán erőforrásért felelős döntéshozók, kisebb cégek esetén pedig felsővezetők, ügyvezető igazgatók voltak.

Minta

Összesen 93 szervezetet választottunk ki és kerestünk fel telefonon. A választáshoz az internet tematikus keresőoldalait használtuk és kulcsszavakra kerestünk rá. 8 szervezet megtagadta a kérdőív kitöltését, 29 pedig nem reagált az e-mailben elküldött kérdőívre, a többszöri előzetes telefonos megkeresés ellenére sem. Végül, 56 értékelhető választ kaptunk. Ezek az alábbiak:

- » 18 rendezvény-szervező cég (2 vidéki, 16 budapesti)
- » 8 sporthotel (7 vidéki, 1 budapesti)
- » 6 wellness-szálloda*** (3 vidéki, 3 budapesti)
- » 5 sportlétesítmény (2 vidéki, 3 budapesti)
- » 4 fitnessz-wellness központ (budapestiek)
- » 4 kalandpark (3 vidéki, 1 budapesti)
- » 3 jelentős sportszerforgalmazó cég (budapestiek)
- » 3 kulturális és szabadidőközpont (budapestiek)
- » 2 utazási iroda (mindkettő bp-i)
- » 2 gyógyfürdő (mindkettő vidéki)
- » 1 turisztikai portál (vidéki)



Fotó: Mekki Kitti

HORVÁTH SZABINA

Egészségfejlesztés szakirány

Testnevelőnek készültem, ám a kiválasztott iskolába nem vettek fel, viszont mindenképpen sporttal szerettem volna foglalkozni – így merült a rekreáció szak gondolata. Az egészségfejlesztő szakirányon főként az elméletre helyezük a súlyt, de szerencsére rengeteg sportot is alkalmunk nyílik kipróbálni. Sok témába belekóstolunk, de úgy látom, nem ad olyan kézzel fogható tudást a kezünkbe, amivel ha kikerülünk az életbe, könnyen el tudunk helyezkedni. Pontosan ezért egészítem ki a tanulmányaimat: jelenleg aquafitness trénernek tanulok – így már igazán hasznos tudás van a kezemben! Bárhol is alakuljon a sorsom, nem bántam meg, hogy ezt a szakot választottam, mert kiszélesítette a tudásom, és rendkívüli rálátást ad az élet különböző területeire.

JÓZSA ZOLTÁN

Rekreációs-szervező szakirány

Amikor a továbbtanulásról kellett döntenem, egyetlen szempont volt: a sport továbbra se maradjon ki az életemből. Rekreációs-szervező szakirányon inkább a gyakorlati órák vannak túlsúlyban. Merem remélni, hogy a rekreáció fontossága ugyanolyan kiemelt figyelmet kap itthon, mint ahogyan azt a külföldi példák esetén látjuk. A cél az, hogy örömmel mozogjon az ember, pozitív élmény legyen számára a sport, hogy felüdülést nyújtson a szürke hétköznapi életben. Ugyanakkor elgondolkodtató: a rekreációs szakemberek munkája attól függ, hogy van-e az embereknek a szabadidejük hasznos eltöltésére szabadon felhasználható idejük és anyagi forrásaik. Vagyis, inkább a betegségek megelőzésére kellene időt és pénzt áldozni, mint a gyógyulásra – nemcsak kedvezőbb, hanem szórakoztatóbb is!

Szabina és Zoltán nemcsak a levegőbe beszélnek, mikor a rekreáció fontosságát említik: ők maguk is igyekeznek hasznosan eltölteni a szabadidejüket. Mindkettőjük számára fontos, hogy a lehető legkevesebb időt töltsék monitor előtt, főként szabadterti sportokra szavaznak. Persze a rekreáció szellemi formája sem hagyja hidegen őket: a lelki kikapcsolódást ugyanolyan fontosnak látják, mint a testit, éppen ezért gyakori látogatót a helyi színháznak, mozinak.

A regionális, illetve ágazati reprezentativitás természetesen nem valósulhatott meg, már a minta mérete miatt sem, de a válaszok együttese mindenképpen jelzésértékű.

Adatfelvétel és feldolgozás

A kérdőív 27 kérdésből állt, nyitott, illetve zárt, továbbá „rangsorolási” és „értékelőskála” típusú kérdéseket tartalmazott. Bizonyos zárt kérdéseknél feltételes kérdéseket, ugratást (Babbie, 1996); vagyis „továbbító válasz”-t alkalmaztunk. Az adatok feldolgozása és statisztikai elemzése SPSS szoftver segítségével történt.

EREDMÉNYEK

1. A munkáltatók tájékozottsága a rekreációs szakemberek tevékenységéről

A fogalom tisztázására nyitott kérdést alkalmaztunk. A munkáltatók 94%-a helyesen definiálta a rekreátor tevékenységét. A válaszokban a leggyakrabban használt szavak: aktív, hasznos szabadidő, programszervezés, életminőség-javítás, jó közérzet, kikapcsolódás, feltöltődés, egészségmegőrzés.

A válaszokat 3 csoportba soroltuk

- „egészségfejlesztő” csoportba sorolt válaszok (37%): a rekreációs szakemberektől a következő területeken való jártasságot feltételezi:
 - » táplálkozástudományi ismeretek, dietetikai tanácsadás
 - » állapotfelmérés, edzésterv összeállítása
 - » szaktanácsadás egészség- és wellness-turizmusban
 - » sportfoglalkozások tartása, prevenció
- „programszervező” csoportba sorolt válaszok (58%): „Egészséges szabadidő szervezése, amely nagyon sok területet ölel magába, mint pl. felnőtt- és gyermekanimáció, (sport) programszervezés szállodákban, egészségközpontokban, fitness-termekben, kulturális intézményekben.”
 - „Segít az embereknek, hogy kellemesen, aktívan, hasznosan töltsék szabadidejüket! Cél a pozitív élményszerzés, a hétköznapi életből kiszakadás, az egészséges élet elérése.”
 - „...Hozzájárul a lakosság rekreációs kultúrájának fejlesztéséhez. Népszerűsíti az egészségorientált rekreációs tevékenységfajtákat. Voltak, akik a fenti csoportosításnál komplexebb tevékenységi kört definiáltak:
 - » „A rekreációs szakember munkája sokszínű, mivel a teljes szabadidős területet felöleli, beleértve a szabadidő-szervezést, a turizmust, az egészségfejlesztést és a sportmenedzsment egyes részeit is.”
 - » „80 százalékban sporttal és 20 százalékban egyéb kulturális tevékenységgel foglalkozik, alapvetően sportolni szerető emberek szabadidejét bonyolítja valamilyen szervezett keretek között, főleg sport jelleggel – az egészséges-sportos életmód „nagykövete” a hétköznapi emberek között.”

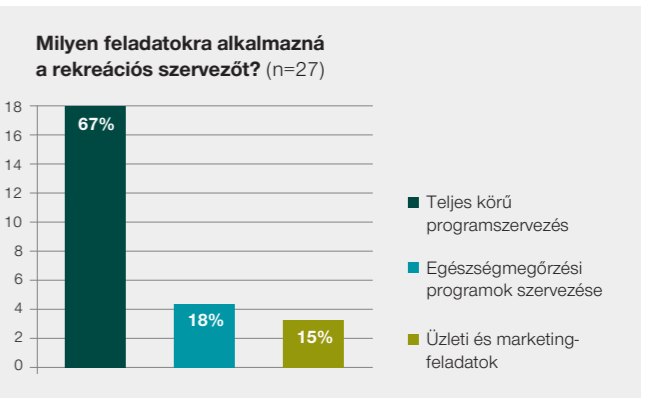
III. Mindössze 3 fő adott teljesen eltérő választ. A piaci szereplők tájékozottsága a rekreációs szakemberképzésről alulmaradt az elvárttól. Meglepő, de csupán hárman tudták, hogy 20 éve folyik hazánkban főiskolai szintű rekreációsszakember-képzés.

2. A szakemberek keresettsége, az alkalmazására való hajlandóság és annak körülményei

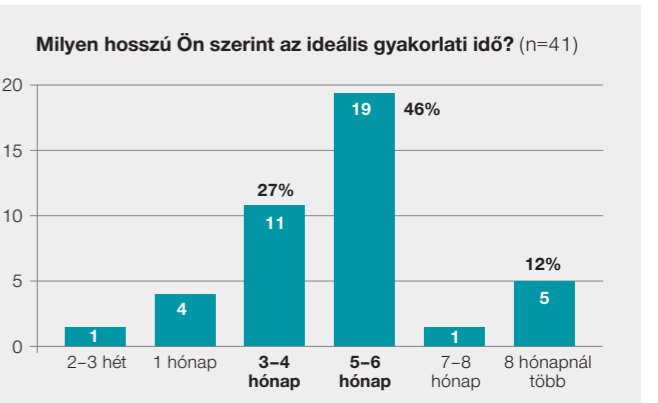
A szakma keresettséggel kapcsolatosan 25 megkérdezett igennel válaszolt, 13 válaszadó szerint nincs kereslet a rekreáci-



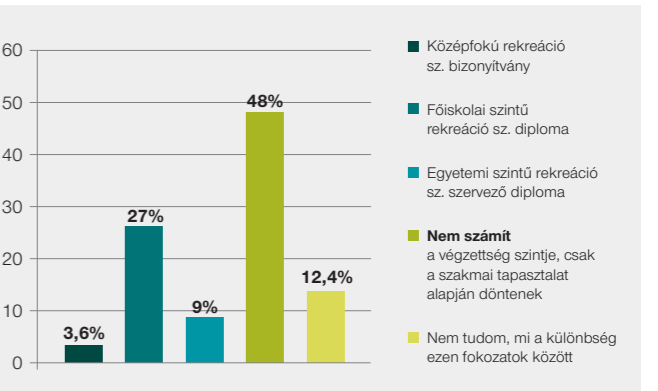
1 Az alkalmazott rekreációs szakemberek feladatkörei



2 A rekreációs szakemberek lehetséges alkalmazási területei



3 A munkáltatók által megjelölt ideális gyakorkori idő hossza



4 A végzettség és a szakmai tapasztalat jelentősége a cégek számára

ós diploma iránt, és 18 fő nem tudott válaszolni. A tagadó választ adók indoklásaiból három jellegzetes mondatot emeltünk ki:

„A piac nem találkozik a képzéssel, önmagában csak rekreáció-szervező képesítéssel rendelkező diplomást nem alkalmaznék, felületes a tudása, nincs kompetenciája, az egészségfejlesztő szakra nagyobb hangsúlyt kellene helyezni, és az egészségügyi alapot nem szabad kihagyni (gyógyfürdők esetében). A sporttudományi szakember és a gyógytornász, egészségügyi szakemberképzésekből lehetne kiindulni, megfelelő gyakorlati idővel!!!” (Gyógyfürdő)

„Túlkínálat van a munkaerőpiacon – szűk szegmens a felvevő réteg – hazánkban a szabadidő „sportos” eltöltése nem élvez prioritást a megélhetési problémák miatt.” (Kulturális és szabadidőközpont)

„...sajnos, a diploma nem készíti fel az életre, a diákok nem szereznek kellő gyakorlatot, ezáltal az elméleti tudás csorbul és hiányos....Egy rendezvény megszervezése nem a papírokon vagy a papírokból történik!” (Fitnessközpont)

A kutatás időpontjában 7 szervezet alkalmazott rekreációs szakembert, 4 rendezvényszervező cég, egy sportszerforgalmazó, egy wellness-, illetve egy sporthotel. További 27 cég válaszolta, hogy szívesen alkalmazna rekreációs szervezőt, ebből a többség rendezvényszervező cég, wellness-, illetve sporthotel. A következő



Abstract: The purpose of this study was to investigate the demand for leisure professionals in the commercial sector in Hungary. At the moment 7 institutions offer recreation bachelor education, however we have very little information of the real labour market demand for professionals. The research was conducted between 2009-2010, based on a telephone contacted online questionnaire survey, involving key personnel from the recreation market sector. Results showed that most of the interviewees have a clear idea on the meaning of recreation and the professionals' potential action areas. 60% would employ recreation professionals, however at the moment only 12, 5 percent is doing so. Level of education have less importance, experience and practical knowledge count the most for employers in recruiting. In summary we can say that however acceptance of leisure studies is getting better but employment chances are still quite low.

Key words: labour market, leisure/recreation professional, commercial recreation field

kérdés az alkalmazott szakember akcióterületeihez kapcsolódott. Azaz, amennyiben alkalmaz vagy alkalmazna rekreátort, akkor milyen feladatokkal bízza, bízna meg. A kérdőívben itt is nyitott kérdést alkalmaztunk, majd a válaszokat 3 kategóriába soroltuk, aszerint, hogy dominánsan milyen feladatokkal bíznák meg a rekreátort. Mindkét esetben nagyrészt programszervezést, animációs feladatokat jelöltek meg a válaszadók **1**.

A munkáltatókat arról is megkérdeztük, hogy a szakterületükön milyen jellegű munkaviszonyban foglalkoztatnának egy rekreációs szakembert. A legtöbben alkalmi (megbízásos) munkaviszonyt jelöltek meg. Érdekes megfigyelni, hogy a különböző munkaviszony-kategóriák mely tevékenységi körökben jellemzőek. A teljes munkaidőben történő foglalkoztatás a wellness-szállodáknál gyakori, míg a rendezvényszervező cégek inkább alkalmi (megbízásos) jelleggel foglalkoztatnák a rekreációs szakembert, és éppen ők alkalmaznának szakembert a legtöbben **2**.

A rekreációs szakemberek erkölcsi és anyagi megbecsültsége

A megkérdezett szervezetek többsége a rekreációs szakmát mind erkölcsi, mind anyagi szempontból közepesen megbecsültnek tartja. A kezdő fizetéssel kapcsolatos kérdésre 32 fő jelölt meg értéket. A cégek átlagosan 95 000 forintot fizetnének. Viszonyításképpen a törvény által 2010. január 1-jétől előírt minimálbér összege 89 500 forint (295/2009. (XII. 21.) kormányrendelet). Azaz a rekreációs szervezőknek ajánlott kezdő fizetés nem tér el jelentősen a jelenleg érvényben lévő minimálbér összegétől.

3. A rekreációs végzettség szintje és a szakmai tapasztalat jelentősége a munkaerő kiválasztásában

A szervezetek kevesebb, mint fele jelölte meg a – főiskolai (BSc) és az egyetemi (MSc) szintű – végzettség fontosságát alkalmazottai kiválasztásánál. További 3,6 százalékuk elegendőnek tartotta a középfokú (OKJ) bizonyítvány meglétét. A legnagyobb mértékben a szakmai tapasztalat prioritását igazolták (48%). A szervezetek 12,4 százaléka nem is tudta, mi a különbség a képzési szintek között **3**.

A munkáltatók által megjelölt ideális gyakornoki idő

A gyakornokokat a szakmabeli cégek többsége szívesen fogadná. A kérdésre 41 választ kaptunk, és ebből a többség (46%) az 5-6 hónapos gyakorlati időt tartja ideálisnak **4**.

KÖVETKEZTETÉSEK

A megkérdezett szervezetek a rekreációs szakemberek tevékenységi körét a rekreáció szakirodalmi rendszerezésének és a főiskolai szintű szakemberképzés céljainak megfelelően; a képzés két szakiránya szerint csoportosítható logikában „programszervezőként”, illetve „egészségfejlesztőként” definiálták. Ez egyértelműen fejlődésnek tekinthető, hiszen korábbi kutatásainkban azt láthattuk, hogy a potenciális munkaadók még a rekreáció területét sem mindig tudták behatárolni.

A kereslet tekintetében is javuló tendenciákat láthatunk. A megkérdezett munkáltatók 45 százaléka szerint van jelenleg kereslet a rekreációs végzettség iránt, 32 százalékuk nem tudta megítélni, míg 23 százalék szerint hazánkban jelenleg nincs felvevőpiaca. Indoklástként a piaci oldalon a pénzühiányt, a megélhetési problé-

A potenciális kezdő fizetések alacsonyak, és sajnos továbbra is igaz, hogy a munkáltatók jelentős része csak alkalmi munkavállalóként tudná alkalmazni a rekreátorokat.

mákat, az egészséges életmód iránti alacsony igényt jelölték meg okként, míg a munkavállalói oldalon a felületes tudást, a gyakorlati ismeretek hiányát tették felelőssé a válaszadók. Ugyanakkor meglepő, hogy ugyanezen potenciális munkáltatók csupán 20 százaléka alkalmaz ténylegesen rekreációdiplomával rendelkező szakembert. A felmérésből ugyanakkor az is kiderült, hogy a képzési szinteket, az ehhez kapcsolódó tudást, illetve a képzőintézményeket nem igazán ismerik. A szakmai gyakorlatot, tapasztalatot a többség fontosabbnak tartja a végzettségénél. A mesterszak ismertsége, támogatottsága hangsúlyosan alacsony szintű.

A legtöbb munkáltató a rekreációs szervezőt teljes körű programszervezéssel bízná meg, rendezvények, szabadidős programok, céges tréningek előkészítésével, lebonyolításával. Egészségfejlesztő szakemberként pedig étkezési tanácsadást, állapotfelmérést, komplett edzésterv készítését és fitnessinstruktori tevékenységet várnak el a szakembertől. Néhány cég üzleti és marketingfeladatokkal is megbízná: igényfelmérés, ötletelés céges és családi napok megtervezéséhez, ügyfeleknek ajánlatok készítése, illetve a velük való kapcsolattartás.

A rekreációs szakma erkölcsi és anyagi megbecsülése egyaránt „közepesnek” bizonyult. A potenciális kezdő fizetések alacsonynak mondhatóak, és sajnos továbbra is igaz, hogy a munkáltatók jelentős része csak alkalmi munkavállalóként tudná alkalmazni a rekreátorokat.

Összességében azt mondhatjuk, hogy pozitív változások figyelhetőek meg az üzleti területen. A rekreációs terület ismertsége növekszik, ugyanakkor a képzőintézmények és a piaci szereplők kapcsolatának erősítése mindenképpen szükséges. A képzési szintek megfelelő piaci pozicionálása elengedhetetlen fontosságú kérdés. ■

IRODALOMJEGYZÉK

- » Babbie. E., (2000): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó, Budapest. 334. p.
- » Camy, J., Madella, A. (2008): Academic and Professional Aspects of Sport Education and Training Systems and Programmes in Higher Education in: K. Petry, K. Froberg, A. Madella, W. Tokarski (Eds) Higher Education in Sport in Europe From Labour Market Demand to Training Supply. Meyer&Meyer. Oxford. 11–19. p.
- » Kiss J., (2001): Bevezetés egy nemzeti érvényességű rekreációelméletbe, in: Dobozy L. Válogatott tanulmányok a rekreációs képzés számára. 54–55. p.
- » Kovács T. (2003), Útkeresés a hazai rekreációoktatásban II., Iskolai testnevelés és Sport, 15. szám, 17–19. p.
- » Lacza Gy., 2004., A rekreációs szakemberekre való igény változása az üzleti szférában 2001-2003 között, Magyar Sporttudományi Szemle Kongresszusi melléklet; 2005., Budapest, Magyar Sporttudományi Társaság 81–83. p.
- » Nahrstedt, W., (1995): Training Personnel for Freetime Education, Concepts and Directions, in: H. Ruskin & A. Sivan (Eds) Leisure Education towards the 21st century. Brigham Young University. Provo. 80-94. p.
- » Petry, K., Gütt, M.& Ficher C., (2008): European Education Policy and the Implementation of the Bologna Process in Sport, in: K. Petry, K. Froberg, A. Madella & W. Tokarski (Eds) Higher Education in Sport in Europe From Labour Market Demand to Training Supply. Meyer&Meyer. Oxford. 10-43. p.
- » Szokolszky Á., (2004) Kutatómunka a pszichológiában, Osiris Kiadó, Budapest 26. p.
- » WLRA International Charter for Leisure Education, 1993

INTERNETES FORRÁSOK:

- » Education at a Glance (2007) forrás: www.oecd.org/dataoecd/36/4/40701218.pdf (letöltve: 2009. október 8.)
- » González, J. & Wagenaar, R. (2007) The shift to learning outcomes Conceptual, political and practical developments in Europe. forrás: www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information-_resources/Bookshop/494/4079-_en.pdf (letöltve: 2009. november 21.)
- » Kormányrendelet (2004) A sport területén képzéshez kötött tevékenységek gyakorlásához szükséges képzések jegyzékéről, Magyar Közlöny Online. forrás: www.kozlonykiado.hu/nonline/index.php (letöltve: 2008. július 2.)