



# Egy innovatív együttműködési program

**A Kodolányi János Egyetem  
és a Békés megyei középiskolák újszerű  
együttműködési programjának bemutatása**

*EFOP-3.4.4-16-2017-00001 azonosító számú  
„Pályaorientáció és felkészülés az intelligens szakosodás szakmáira”*

**Kutatásvezető:** Szabó Péter

**Szerkesztő:** Szabó Péter

**Lektor:** Szatmári Péter, Malatyinszki Szilárd

**Olvasószerkesztő:** Mezei Mónika

**A kutatás szervezése:** Társadalmi Innovációs Kutató Intézet

A kötet az Emberi Erőforrások Minisztériuma EU Fejlesztések Végrehajtásáért Felelős Helyettes Államtitkárság támogatásával valósult meg.

**Szerzők:**

Malatyinszki Szilárd – III, IV, V, VII. fejezet

Szabó Péter – II. fejezet

Szatmári Péter – I, VI. fejezet

**Felelős kiadó:** Szabó Péter, rektor

**Kiadó:** Kodolányi János Egyetem, Székesfehérvár

ISBN

**Borítóterv/typográfia:** Bessenyei János

**Nyomdai kivitelezés:** Quadrát '64

# TARTALOM

I.	<b>Szatmári Péter: Előszó</b> .....	5
II.	<b>Szabó Péter: A Mágnes program bemutatása</b> .....	9
1.	A 21. század felsőoktatási kihívásai.....	9
2.	Modellváltás a magyarországi felsőoktatásban.....	10
III.	<b>Malatyinszki Szilárd: Az emberi erőforrás és mérésének módszerei</b> .	15
IV.	<b>Malatyinszki Szilárd: Az emberi tőke szerepe, jelentősége a gazdaságban</b> .....	25
V.	<b>Malatyinszki Szilárd: A Mágnes programjának tervezése, célcsoportjainak bemutatása Békés megyében</b> .....	31
VI.	<b>Szatmári Péter: A szakmai megvalósítás tervezése</b> .....	37
1.	Tanulóknak nyújtott, a felsőoktatásba való bekerülést elősegítő készségfejlesztő, kommunikációs programok.....	39
2.	Képzők képzése programok lebonyolítása.....	44
3.	Szakmaszerzést, Felsőoktatásba való bejutást, illetve a felsőoktatásban bennmaradást támogató, lemorzsolódást csökkentő programok....	47
4.	Formális végzettséget nem adó, egyéni motiváción és társadalmi igényen alapuló kurzusok, tanfolyamok biztosítása.....	51
VII.	<b>Malatyinszki Szilárd: A Mágnes program megvalósítása programok szintjén</b> .....	55
1.	Nyílt napok, szakmai napok, konferenciák, nyári egyetemek.....	55
2.	Műhelyfoglalkozások.....	56
3.	Imázsfilmek.....	56
4.	Interaktív tanulmányi versenyek, ösztöndíj lehetőségek.....	56
5.	Külföldi tanulmányút.....	57
6.	Céglátogatások, laborlátogatások.....	58
7.	Táboraink.....	58
8.	Képzők képzése.....	60
9.	Nulladik évfolyamok fejlesztése.....	60
10.	Tanfolyamaink.....	61
VIII.	<b>Összefoglalás, jövőkép</b> .....	63
IX.	<b>Források</b> .....	65
	Hivatkozások.....	65
X.	<b>Melléklet</b> .....	69



# I. ELŐSZÓ

**Szatmári Péter**

A Kodolányi János Egyetem nem tekinthető hagyományos egyetemnek. A 30 éve működő magánintézmény számos területen eltér a világban működő magánintézményektől és az állami fenntartású egyetemektől is. Mint magánintézmény külső forrásból táplálkozik és költségtérítéses képzésekből finanszírozza működését, ami azt jelenti, hogy folyamatosan a piaci igényekre kell fókuszálnia és eladható szolgáltatást, oktatást, tudásátadást kell megvalósítania. Ez azt is jelenti, hogy folyamatosan figyeljük a lakossági és vállalati igényeket, melyekre a jogszabályi lehetőségek függvényében a leggyorsabban reagálunk.

Eredményeink egy részét folyamatosan a társadalom hátrányos részének vizsgálatára, támogatására fordítottuk és törekedtünk arra, hogy az e térségekből származó, motivált fiatalok számára kitörési lehetőséget, míg a térségek számára tudást nyújtsunk. Működésünk során sok olyan térségben dolgoztunk, hogy önkormányzatokkal, civil szervezetekkel együttműködve speciális programokat, tudástranszfert valósítottunk meg. Bízunk abban, hogy szakmai támogatásunkkal képes lesz a térség felemelkedni és munkánk által a közösségek jobb szolgáltatásokat, jobb minőségű közszolgáltatásokat, szervezettebb vállalkozásokat és erősebb közösségeket élhetnek majd meg. Volt, ahol sikerült, és volt, ahol nem. Valljuk azonban, hogy a kiútkeresésben kötelességünk és felelősségünk segíteni a közösségeket minden eszközünkkel. Egy egyetem életében az egyetlen eszköz a tudás átadása, a tanulni vágyó közösségek támogatása. Sokszor e tudás igényére fel kell hívni a figyelmet, meg kell teremteni a lehetőséget. E folyamat nagyon komoly szervezést, időt, energiát jelent kollégáink részéről. Újra és újra fel kell hívni a figyelmet - sokszor még településvezetők irányába is -, hogy mi a küldetésünk. Nem vállalunk egyebet, mint a gazdaság, a társadalom igényei kiszolgálását, a társadalmi innováció nézőpontjából kiindulva keresünk megoldásokat, sokszor megelőzve korunkat 21. századi nemzetközi társadalmi minőséget képviselünk. Beépítjük a gazdasági szereplők aktuális elvárásait képzési folyamatainkba és szinergiában építjük szakjainkat a digitalizáció és az Ipar 4.0 legújabb igényeivel.

Az oktatási folyamataink közben sem vesszük le tekintetünket a hátránnyal élő hallgatóinkról. Sokan eltérő helyzetből érkeznek közénk. A mi felelősségünk, hogy mentorprogramunk segítségével, támogató oktatói fellépésünkkel fejlesszük kompetenciáikat és minőségi tudáshoz, értékes, piacképes diplomához segítsük őket. De nem csupán a hallgatók és a kollégáink szükségesek ahhoz, hogy e küldetésünket teljesítsük. Nyitott településvezetők, intézményveze-

tők, cégvezetők nélkül nem lehetünk sikeresek. A társadalmi szerepvállalásaink, a duális és kooperatív képzéseink, a közösségi programjaink alapja, hogy megértessük magunkat és megértsék céljainkat.

Jelen programunk bemutatásával az a célunk, hogy nyilvánossá tegyünk Dr. Szabó Péter rektor és Hervainé Dr. Szabó Gyöngyvér által 2017-ben megálmodott Mágnes programunkat, mely pályázati néven a „Pályaorientáció és felkészülés az intelligens szakosodás szakmáira” címet viseli. Egyedi és kiemelkedő program ez a felsőoktatási világban. A program alapcélját tekintve a felsőoktatásba való bekerülést elősegítő készségfejlesztő és kommunikációs programok megvalósítását tűzte ki célul, valamint az MTMI szakok (matematikai, természettudományi, műszaki és informatikai szakok) népszerűsítését. Nem csupán az MTMI területekre fókuszáltunk és ezt tudtuk már a pályázat benyújtásakor is. A Kodolányi János Egyetemen (akkor még Főiskola) szerény a fenti szakokhoz kapcsolódó diákok aránya. Azt azonban tudtuk, hogy nagyon fontos a hátrányos helyzetű térségekben lévő értelmiség ereje, hiszen nélkülük nincs felzárkózás. Tudtuk azt is, hogy ha egy ilyen térségből az értelmiség máshol keresi meg a felsőoktatási intézményét, akkor nagy többségük nem fog visszatérni. Társadalmi felelősségvállalásra van szükség Békés megyében, mely egyetemünk oktatási központja Orosházán kulcsszerepet tölt be. Programunkat itt valósítottuk meg és tettük lehetővé több száz fiatalnak azt, hogy Békésben szerezhessenek diplomát, itt helyezkedhessenek el és itt alapítsanak családot. Programunk beváltotta a hozzá fűzött reményeket, és bízunk abban, hogy e speciális program az ország több részében támogatásra lel. Olyan szolgáltatásokat nyújtottunk, mely kiegészíti a közoktatási intézmények lehetőségeit, és olyan tudást nyújtottunk, melyet a fiatalok, pedagógusok, szülők és az oktatási intézmények is örömmel fogadtak.

A projektünk megvalósításával vállaltuk, hogy

- hozzájárulunk a magyar felsőoktatási rendszer teljesítményének fokozásához és hozzáférhetőségének javításához;
- mobilizálni tudjuk a felsőoktatásba való belépés előtt álló tanulókat/fiatalokat, mind általános szinten, mind az MTMI szakok növelése területén, mind a hátrányos helyzetű célcsoport körében;
- növeljük a felsőoktatási szolgáltatások területi lefedettségét a fejlesztendő járásokból származó tanulók/fiatalok felsőoktatásba való bekerülést elősegítő készségfejlesztő és kommunikációs programokkal és képzéssel;
- a kapott támogatáson felül önerőből finanszírozzuk a projektet.

Záró tanulmányunkban áttekintést nyújtunk az emberi erőforrás fontosságáról és jelentőségéről azért, hogy mindenkinek egyértelmű legyen – e nélkül a 21. században sem a versenyszféra, sem az önkormányzati vagy civil világ nem tud működni. Bemutatjuk a humán tőke mérési lehetőségeit és betekintést nyújtunk abban, hogy a humánpolitika milyen eszközöket használ a cégekben az embe-

ri erőforrás megfelelő működtetésére, irányítására, munkájuk visszacsatolására. (Malatyinszki, 2007) Munkánk legjelentősebb részében bemutatjuk a Mágnes program céljait, célcsoportját, küldetését és azokat a gyakorlati tapasztalatokat is, melyekkel megvalósítottuk ezeket. Nem rejtjük véka alá a megvalósításához szükséges hatalmas mennyiségű munkát sem, melyben köszönettel tartozunk munkatársainknak, melyért az elmúlt négy évben (2017-től 2021-ig dolgoztak). Kiemelten köszönöm Schattmann Ágnes fejlesztési és pályázati központvezető kolléganőnk és Radics Orsolya pályázati adminisztrátorunk áldozatos munkáját, mellyel az időszak jelentős mértékű dokumentációját vállalták és segítették pályázatunkat, hogy az eredeti céljainkat meg tudjuk valósítani az erőforrásaink és lehetőségeink tükrében.

Kívánom az olvasóinknak azt, hogy találják rövid záró tanulmányunkban számukra azt az értéket, mellyel segíthetik saját térségüket! Úgy vélem, hogy akár pedagógus, intézményvezető, cégvezető, településvezető olvassa munkánkat, megérintve érzi magát - hiszen mindenki tud tenni a térségéért a saját területén.





## II. A MÁGNES PROGRAM BEMUTATÁSA

**Szabó Péter**

### 1. A 21. század felsőoktatási kihívásai

A hazai társadalomban is gyakran az Európai Unió más országainak más társadalmában is a felsőoktatásról hagyományos kép él. Az egyetemen sok tudós kutat, viszonylag kevés hallgató, gyakran a kutatásokban együttműködve professzoraikkal, tanulnak valami különleges dolgot, aminek nem sok köze van a munkaerő piachoz, a megélhetéshez stb. Sokszor a médiumok ugyanezt a korszerűtlen és semmiképpen sem igaz képet erősítik, mert a gazdaság szereplői rövid távú munkaerő-piaci igényeik miatt időnként szembe állítják az aktuális igényeiket a hosszú távú valódi trendekkel. Ez a vita a mi meggyőződésünk szerint értelmetlen - jó szakma vagy diploma - egy maradi 21. század második felében sem igaz társadalmi és munkaerő piaci helyzetre utal, ami már rég nincs.

Valójában a múlt század hatvanas éveiben a párizsi diáklázadások hívták fel a figyelmet először arra, hogy valami megváltozott a tudományos életben, a világban és ennek a nyolcszáz éves rendszernek dinamikusan változnia kell. Nem másról szólt a magyar felsőoktatás ugrásszerű mennyiségi növekedése 1990. után, bizonyítva azt, mennyire hiányzik a szakképzettséggel is rendelkező értelmiségi réteg.

Az egyetemi képzés ugyanis nem valami elvont tudományos fikció és tudósképzés, még a bölcsészettudomány területén sem, a művészeti képzés területén sem, hanem a 21. század követelményeinek megfelelő egyes területének megfelelő professziójára alapozódó képzésekről van szó. Olyannyira megváltozott a gazdaság struktúrája, benne a szakmák szerkezete, hogy egy húsz évvel ezelőtti szakmakatalógus mára már használhatatlanná avult.

Ez a folyamat az informatikai forradalom, benne a robotika, eredményei miatt fel is gyorsult. A professziók, szakmák túlnyomó többsége ma már nem oktathatók a hagyomány szakmunkásképzés keretében, mert értelmiségi nézőpontra van szükség ahhoz, hogy a professzió elsajátítható legyen. Egyszerűen fogalmazva a szakmák túlnyomó többsége felcsúszott a főiskolai vagy egyetemi szintre. E mellett a szülők is támogatják azt, hogy a gyermekek érettségivel vagy diplomával rendelkezzenek. (Malatyinszki, 2009)

Természetesen ez nem jelenti azt, hogy ne lenne szükség korszerű szakmunkás képzésre. Sőt, meggyőződésünk, hogy a szakképzésben és az egyetemi képzésben szerezhető professzionális tudás nem hierarchikus rendszerű. Azaz társadalmilag mindkettő egyaránt hasznos és nélkülözhetetlen, ha az korszerű. Ehhez azonban a szakképzésnek is és a felsőoktatásnak is dinamikusan, folya-

matosan meg kell újulnia. E megújuláshoz a versenyszférától folyamatos visszacsatolásokra van szükség, melyben támaszkodik a szakképzés a 21. századi modern piaci igényekre, míg a felsőoktatás sok esetben a duális képzésen keresztül megmutatja a modernebb technológiákat, módszereket a mikro- és közép vállalkozások részére. (Malatyinszki, 2007)

A felsőoktatásnak annyiban van többletfeladata, hogy globálisan rendszerként, kutatással is foglalkozó struktúraként kötelessége, hogy hallgatóinak olyan tudást és kompetenciát is fejlesszen, ami látszólag nem közvetlenül a professzióhoz tartozik. Kell tennie az egyetemi képzésnek ezt azért, mert pont a professzióhoz tartozó ismeretek avulnak el a korábban soha nem látott ütemben. Ha nem rendelkeznek a hallgatók később már felnőtt munkavállalók a folyamatos értő tanulás képességével, akkor nem tudják az elért társadalmi pozíciójukat megtartani. (Szabó, 2017)

A fenti dinamikus folyamatok mai nap is zajlanak, ennek következménye az Európai Unió ún. „*bolognai átalakulási folyamat*”, ami nélkül az egyes egyetemi diplomákkal nem lehet keresztül-kasul munkát vállalni most már szinte a világ minden munkaerő piacán. Erről a témáról már sokan írtak, ezért jelen tanulmányomban megmaradunk csak a folyamat megemlékezésénél. A hazai felsőoktatásban azonban zajlik egy olyan strukturális átalakulás, ami lehetővé teszi, hogy a fenti kihívásoknak, amelyek az előbb említett bolognai folyamatban is artikulálódnak, sokkal hatékonyabban megfeleljen. Ez az ún. modellváltás programja.

## 2. Modellváltás a magyarországi felsőoktatásban

Az elmúlt év talán legizgalmasabb és leghangosabb magyarországi felsőoktatással kapcsolatos témája az állami intézmények egy részének modellváltása volt. Ennek tényéről az európai és hazai közvélemény sajnos elsősorban a Színváltási Egyetem ügyén keresztül értesült.

### *Miről is van valójában szó?*

Az első szakaszban jelzett folyamatok eredményeként a felsőoktatás hármaskörű funkciójából az egyes területek az alábbi módon változnak. A tudományos terület egyszerre mélyül és szélesedik, egyre jobban igényli a nemzetközi kooperációt. Ebből a parányi utalásból is látszik, hogy kutatás-szervezésben, a tudós utánpótlás képzésben, a szakmai képzésben, mind módszertanban, mind logisztikában folyamatosan meg kell újulnia a nyugati intézményrendszernek ahhoz, hogy a felsőoktatási világpiacon megőrizze tudáselőnyét. A több mint 800 éves hagyományokból csak azokat szabad megtartani, amelyek nélkül nem biztosítható a kutatás és az oktatás magas színvonala. Ezek közül az egyik legfontosabb elem az intézményi autonómia.

Az autonómia kérdésében azonban számtalan félreértés is megfogalmazódik, különösen akkor, ha egy-egy ország felsőoktatásában az aktuális kormányzat változásokat generál. Az egyik ilyen legkorábbi változás a híres Vas Lady, Margaret Thatcher által indított brit reform volt még a 20. században.

Az akkori változásokat is hatalmas sajtóvita övezte, gyakran az autonómia sérelmét vélelmezve a kormányzati szándék mögött. Az idő egyértelműen az akkori döntéshozókat igazolta Angliában, mert mára újból a brit felsőoktatás a világ élvonalába tartozik úgy, hogy az angol felsőoktatási autonómia nem sérült.

Valami hasonló történik most Magyarországon is. A jelenlegi folyamatot több kormányzati cikluson átnyúló felkészülés előzte meg, amely jelentős kutatásokkal alapozta meg azokat a kormányprogramokat, amelyek *Fokozatváltás a magyar felsőoktatásban 1. és 2.* címmel fogalmazott meg a Magyar Kormány. Ebben világosak a döntéshozók elvárásai, a magyar felsőoktatás legyen újból világ élvonalához tartozó.

### ***Röviden a reformot kiváltó problémáról***

Sajnos a 40 év kommunista rendszer nem múlt el nyomtalanul a felsőoktatásban sem. Tömören úgy lehet jellemezni a hazai felsőoktatás közelmúltbeli állapotát: világszínvonalú oktatók, professzorok tömege rendkívül rosszul szervezett intézményi struktúrában, ellentmondásos finanszírozási környezetben. Még tömörebben: a felsőoktatásban dolgozó vezetők számára is úgy tűnt, hogy nem történt meg az igazi tartalmi rendszerváltozás ebben a kiemelten fontos társadalmi alrendszerben. Minden tanulmány, előzetes kutatás azt bizonyította, hogy a közvetlen állami fenntartás szinte lehetetlenné teszi a legtöbb intézmény esetében az elengedhetetlen reformokat. Habár a minőség nem fenntartó függő. Állami környezetben is találni nagyon komoly nemzetközi példát a korszerű működésre. Lásd a finnországi, állami fenntartás mellett is rendkívül magas színvonalú, felsőoktatási rendszer. Egy jó példa a kiemelkedő színvonalú magánműködésre a francia gazdasági kamara által fenntartott, tehát jogilag magán felsőoktatási rendszer, a Grande Ecole struktúra.

Az egyik állami, a másik magánintézményi rendszer, de abban azonosak, hogy mindkét szisztémában cégszerű működést produkálnak a szervezetek. Az egyikben a finn állam közvetlenül, szerződéses formában készíti az állami intézményeket cégszerű működésre, a másikban a francia gazdasági kamara fenntartóként teszi ugyanezt.

Az az autonómia, ami nélkül nincs a mai világban sem minőségi felsőoktatás, egyik rendszerben sem sérül, ugyanis az autonómia nem szabadosságot, hanem szabadságot jelent a kutatásban és az oktatásban is. A legtöbb autonómia vita mögött mindig a szabadosságot láthatjuk, tehát a fegyelmezettséget elutasítók véleményét rejtik az autonómia kérdés mögé. A pénzügyi hatékonyság, az oktatás-szervezési fegyelmezettség, a kutatási programok áttekinthetősége

nem mond ellent az oktatási és kutatás szabadságának, sőt erősíti azt, mert a rendelkezésre álló pénz így költhető el a céloknak megfelelően. Egy példa, hogy jobban érthető legyen a szerzői álláspont: Az egyik témába vágó kutatás során a vizsgálat tárgyát képezte az egy szemeszterben oktatott órák száma. A vizsgált intézményben egyértelművé vált, hogy a szemeszterben tartott kb. 120ezer órából 40ezer tartalmában nagyon nagy százalékban azonos, más néven oktatott tantárgyakkal, azaz felesleges. Ez 40ezer órányi indokolatlan bértömeg, amely összeget más fontos célokra is el lehetne költeni.

Az ok a szervezeti struktúrában keresendő. Egy olyan szervezetben ugyanis, ahol nem a szakhoz kapcsolódó kompetenciák, tartalmak döntenek el, hogy mit tanítunk, hanem a szakért felelős tanszékek oktatói érdekei, ott könnyen előfordul ez a helyzet. Ez csak egy példa arra, hogy a félreértelmezett autonómia, hogy vezet „túlfinanszírozott szegényházhhoz”. Lehetne sorolni tovább még azokat a problémákat, melyeket a kutatások feltártak, de jelen cikk keretei ezt nem teszik lehetővé. (Szabó, 2014) (Malatyinszki, 2009)

### ***Milyen tehát egy korszerű egyetem?***

Cégszerű, mert a rendelkezésére álló bevételeket, legyen az államtól származó, piaci bevétel, kutatási bevétel, pályázati pénz, a lehető leghatékonyabban költi el. Pontosán tudja, hogy kik az ügyfelei, hogy a mai világban nélkülözhetetlen, minőségi szempontoknak megfelelően működjön. Ez korszerű szolgáltatásokat és nem feudális struktúrákat jelent. A minőségorientált támogató szervezet mellett belső akadémiai működésében a megfelelő fórumok továbbra is demokratikusan, a nyugati felsőoktatás 800 éves hagyományaiból merítve foglalkoznak azokkal a kérdésekkel, melyeket csak így lehet elvégezni a kutatás és az oktatás területén.

Nélkülözhetetlen szerepe van a szenátusnak, a különféle szakmai testületeknek, de már nem biztos, hogy minden egyetemnek kari struktúrával kell rendelkeznie, nem biztos, hogy az oktatást-kutatást tanszékeknek kell összefognia, ha ennél van jobb forma. Ezt az adott intézmények el tudják dönteni. A cégszerűségnek a belső folyamatokban, azok átláthatóságában és a pénzügyek fegyelmezett racionalitásában kell leginkább megnyilvánulnia.

Ezt Magyarországon a magánintézmény-szerű működés sokkal hatékonyabban tudja támogatni, mint a közvetlen állami fenntartás. Természetesen a magyar állam továbbra is jelentős finanszírozást vállal szerződéses keretben az un. modellváltó, volt állami intézményekkel kapcsolatban, hasonlóan a finn modellhez. Azonban az intézményi szerződésben szigorúbb feltételeket fogalmaz meg, mint amit a korábbi állami finanszírozási szabályozás lehetővé tett. Az állam szerepe tehát alapvetően megváltozik. Alacsony hatékonyságú tulajdonosból megrendelővé lép elő és a megrendelésén keresztül juttat pénzt a felsőoktatási intézménynek. Ebben a szerepben hatékonyabban tudja elvárásait érvényesíteni,

azaz az állam és intézményi kapcsolatrendszer mindkét szereplő számára jobban értelmezhetővé és átláthatóbbá válik.

Mindez nagyon nagy feladat és természetes, hogy viták övezik, különösen olyan időszakban, amikor hamarosan országgyűlési választások következnek Magyarországon. A méltatlan vita és a dezinformáció azonban nem érdeke a magyar felsőoktatásban dolgozóknak, ezért a magyar rektorokat egyesítő konferenciában, amely tagja az Európai Rektori Konferenciák Szövetségének is, létrejött a magán és modellváltó intézmények tagozat. Ebben a tagozatban a nemrég még állami intézmények vezetői együtt dolgoznak azzal a néhány, 1989. után eleve magánintézményként létrejött egyetem vezetőjével.

Jelen sorok írója az egyik ilyen magánintézmény, a Kodolányi János Egyetem alapító rektora. A Kodolányi János Egyetem 1992-ben polgári kezdeményezésre jött létre, és mint az egyik legelső magánműködésű intézmény, rendkívül komoly tapasztalatokkal rendelkezik az innovatív költséghatékony működés területén.

A 30 év alatt több mint 10 hazai és európai minőségdíj, kiemelkedő szakma mutatók jellemzik ezt az egyetemet. A díjak közül legfontosabb a 2014-ben kapott Európai Innovációs Díj, amelyet az intézmény az egységes *PIQ and Lead Képzési Modell™*-ért kapott. Ilyen egységes felsőoktatás-pedagógiai modellel még Európában is kevés intézmény rendelkezik. Ez a modell többek között lehetővé teszi, a céges világgal való hatékonyabb együttműködést, a hallgatói lemorzsolódás drasztikus csökkentését anélkül, hogy az oktatás színvonalából engedni kellene.

Ahhoz azonban, hogy egy ilyen modell létrejöjjön és működőképesen, intézményi szinten bevezethetővé váljon, több mint 10 éves munkára volt szükség. A feladatot csak a magánkeretek között lehetett elvégezni, mert ebben a keretrendszerben az intézményi menedzsment nem változik olyan gyakran, mint az állami fenntartású intézményekben.

A fentiek nyomán egyértelmű, hogy a felsőoktatás megújulásában kiemelten fontos, hogy az egyetem proaktív magatartást tanúsítson egyik legfontosabb szövetségeseivel, a középiskolával kapcsolatban.

Miért van szükség az új típusú együttműködésre. Látható, hogy a gazdaság, a társadalom soha nem látott ütemben és dinamikával változik. A középiskola, amelynek feladata az emberiség letisztult tudását felhasználva a fiatalok kompetenciájának, műveltségének fejlesztése, vagy ezek mellett konkrét szakmák aktuális tudásának megtanítása és ezek különféle arányú kombinációja, szerepéből adódóan nem felkészült arra, mert nem lehet felkészült, hogy folyamatosan tájékozott legyen a gazdaság legújabb trendjeiről, illetve az ehhez kapcsolódó felsőoktatási változásokról. Nem lehet felkészült az ott dolgozó kollégák túlnyomó többsége, mert nem kötelességük kutatói tevékenységet folytatni. A feladat viszont adott, tanítványokat, tanítványaik szüleit tájékoztatniuk kell. Reális képet kell mutatniuk akár az egyes kis régiók munkaerő piaci helyzetéről. Ebben nem szabad magára hagyni a középiskolákban dolgozó kollégákat. Jelen prog-

ramunk részben ezt a hiányt igyekezett pótolni, amikor több, mint 10 Békés megyei intézményben, intézménnyel együtt, egy célért dolgoztunk. (Malatyinszki, 2007)

Az ismeretet kollégáinknak és a felsőoktatás leendő hallgatóinak tehát az egyetemeknek kell átadni. Nem kampányszerűen, nem marketing szempontúan, hanem új típusú, egyenrangú felek, tervezett együttműködési keretrendszerében, izgalmas és tartalmas programok segítségével. Erre tett és tesz kísérletet a Kodolányi János Egyetem és a Békés megyei partner középiskolák ún. Mágnes programja.

### III. AZ EMBERI ERŐFORRÁS ÉS MÉRÉSÉNEK MÓDSZEREI

*Malatyinszki Szilárd*

A hátrányos helyzetű térségek legfontosabb feladata, hogy a rendelkezésre álló erőforrásokat a leghatékonyabban használják fel és olyan eszközöket hozzanak létre belőle, melyek utána újabb és újabb értéket képesek teremteni. A pénzügyi erőforrások akkor fognak a hátrányos helyzetű térségekbe áramlani, ha a tulajdonosok látják majd ezek megfelelő megtérülését, többszöröződését. E folyamathoz hozzáértő, kiművelt emberfőkre van szükség. Nem feltétlenül diplomásokra, hanem olyan szakemberekre, akik megfelelő munkahatékonyssággal, hozzáállással, a szinergikus gondolkodás képességével állnak hozzá az értékteremtéshez.

A Mágnes program alapvető feladata az értékek, az emberi értékek helyben tartása. Igyekeztünk olyan folyamatokat elindítani, mellyel támogathatjuk az értékes diákok, fiatalok helyben maradását, továbbtanulását. Biztosítottuk őket arról, hogy amit csinálnak azt helyben is értékesnek tartjuk. Az önbecsülés megőrzése és fejlesztése alapvető feladat az értékteremtés folyamatában. Ha nincsenek tisztában tudásuknak és úgy látják, hogy helyben nem becsülik meg őket, akkor más érdeklődési területet fognak választani vagy olyan környezetet, ahol megbecsülik, tisztelik, megfizetik tudásukat.

E fejezet célja, hogy bemutassuk az emberi tőke fogalmát és azt a mérési lehetőséget, mellyel fel tudjuk tárni egy-egy térség humántőke-fejlettségét. Teszünk ezt annak érdekében, hogy később össze tudjuk hasonlítani a térségeket területileg is időbeli relációban is.

Az emberi erőforrás jelentősége az utóbbi évtizedekben értékelődött fel. A természeti erőforrások nagyarányú csökkenése a modern társadalmakat a mennyiségi termelésről a minőségi termelés felé terelte. Ezzel a minőségi váltással párhuzamosan következett be a technológiák fejlődése, melyhez szükségszerűen párosult a humán tőke kibontakozása, felértékelődése. A humánerőforrás a modern közgazdaságtani és társadalomföldrajzi elméletekben már nemcsak mint mennyiségi elem jelenik meg, hanem kiemelkednek egyes kulcstulajdonosságai is. Egyre fontosabbá válik az életkori és nemi megoszlás, a biológiai jellemzők és kiemelt szerepe van megszerzett tudásszintnek és tapasztalatnak is, ami szintén a humán tőke fogalomkörébe sorolható. Az ipari forradalom kezdete óta egyre nagyobb hangsúly tevődik a termékek mennyiségéről a minőségére, mely megváltoztatja a tervezési, fejlesztési és marketing folyamatokat. Mind inkább kiemelkedő lesz a hozzáadott érték, melyhez egy új minőségű humán potenciálra van szükség. A vállalatok napjainkban már nem az olcsó, nagy tö-

megben rendelkezésre álló munkaerőt tekintik az ipartelepítés legfőbb tényezőjének, hanem a kvalifikált, innovatív, mobilitásra hajlandó emberi erőforrást (Becsei, 2004).

Gáspár László szerint „*emberi erőforráson értjük a népesség egészében felhalmozott értékteremtő képességek összességét*” (Gáspár, 2000). A társadalom értékteremtő képessége szükséges ahhoz, hogy a természeti erőforrásokból gazdasági tényezők segítségével anyagi javak képződjenek és képes legyen az ember elérni a célját, megvalósítani önmagát mindig magasabb szinten (Malatyinszki, 2006). E személyes törekvések tükröződnek egy-egy település arculatában, megjelenésében, gazdasági erejében is.

A fent említett népesség értékteremtő képessége szoros kapcsolatban van az életminőséggel. Az emberek jelentős része olyan életminőségre vágyik, mely a korábnál jobb körülményeket teremt számára. E körülmények lehetővé teszik, hogy hozzájáruljon a társadalmi és személyes fejlődéséhez. Az életminőséget sokan az anyagi jóléttel vagy az egészséggel hozzák összefüggésbe (Kopp & Kovács, 2006). Megint mások a megfelelő kulturális környezetet és a szellemi kibontakozás lehetőségeket említik (Halász, 1999). Jelen publikáció szerzője arra törekszik, hogy az emberi erőforrást mint települést, térséget dinamizáló elemet kezelje. Minden olyan tényezőt és elemet, amely hozzájárul az emberi erőforrás fejlődéséhez – megfelelő mértékben és súlyozással – igyekszünk figyelembe venni. (Aboelnaga, Tóth, & Neszmélyi, 2019)

*Az emberi erőforrás fejlettsége.* Ha a mutatószám angol megfelelőjéből indulunk ki, akkor a HDI (Human Development Index) az emberi fejlődés mutatója. Más országokkal, területekkel összehasonlítva megmutatja az eltéréseket, egyazon terület különböző időben történő elemzése pedig a területről irányt, dinamikát mutat. Az emberi fejlődést igen sokan és sokféleképpen értékelték. Korábbi gondolatmenetre utalva egyes közgazdászok próbálták a nettó hazai termék fejlődésével párhuzamba állítani. Mások – közgazdászok, környezetvédők – a fenntartható fejlődésre hívják fel a figyelmet (Láng, 1991) (Antal, 2004). Mindannyian egyetértenek abban, hogy a fejlődéshez szükség van az emberi gondolkodás egyre magasabb szintjéhez. Már 1961-ben Schulz is kifejtette, hogy a növekedéshez, fejlődéshez az emberi tényező önálló és más termelési tényezővel nem helyettesíthető szerepet játszik (Schultz, 1961)). Mint látjuk, a fejlődés fogalma több szempontból megközelíthető. E sorok írói a következő definíciót fogadják el: a fejlődés során az emberi erőforrás egyre fejlettebbé, tökéletesebbé és magasabb színvonalúvá válik (Juhász, Szőke, O. Nagy, & Kovalovszky, 1985).

*Verseny és az emberi tőke.* Az emberi erőforrások vizsgálata kiemelt terület, több tudományág kutatja és tartja a fejlődés kulcsának (Porter, 2000) (Pap, 2005). A gazdaságtudomány jeles képviselői rámutatnak arra, hogy „az infrastruktúra és humán tőke a regionális versenyképesség különbségeinek kialakulásában lényeges, nemcsak a fizikai (műszaki) infrastruktúra, mint a fejlett közlekedési és telekommunikációs hálózatok, hanem a humán tőke színvonalát, képzettségét



meghatározó hatékony oktatási és szakképzési rendszer is” (Lengyel I. , 2003). A társadalomföldrajz képviselői is vallják, hogy a megszerzett tudásszint, amely a humán tőke fogalmkörébe sorolható be, hatással van egy adott népesség gazdasági teljesítményére (Becsei J. , 2001). A tőke áramlása kapcsán a gazdasági döntésekben előtérbe kerül erőforrásként a szakképzett munkaerő és egyén regionális kötődése, identitása is (Lukovics, 2004). Összességében elmondható, hogy a terület- és településfejlesztéssel foglalkozó szakterületek szerint kiemelt jelentősége van az emberi erőforrások kérdésének. (Nagy, Káposzta, & Varga-Nagy, 2018)

Egy-egy térség versenyerejét több tényező okozza. Meghatározó lehet a földrajzi fekvése, természeti erőforrásokban rejlő ereje. A földrajzi fekvést ki tudja használni egy térség turisztikai, kereskedelmi, gazdasági stb. téren. A természeti erőforrások megjelenhetnek többek között kedvező vagy kedvezőtlen mezőgazdasági területekben, nyersanyaglelőhelyekben. Hazánk kedvező adottságú mezőgazdasági területekben gazdag, bár ennek előnyeit egyre kevésbé élvezhetjük a tőlünk „független” európai uniós szabályzók miatt. E területeink is egyre inkább szikesednek és a műtrágyák, növényvédő szerek okozta talajszennyezés mind nagyobb mértéket ölt. Az elmúlt néhány évtizedben a nyersanyagaink jelentős részét kitermeltük, értékesítettük. E gondolatot László Tibor is alátámasztja: „Az igazi értéket és versenyelőnyt ma már nem a nyersanyag és a földrajzi fekvés jelenti, hanem a képzettség, a műszaki/technológiai színvonal, a megújulási képesség, az információ. A gazdasági teljesítmény növekvő mértékben függ a tudástól, a gazdasági siker pedig a tudás alkalmazásától.” (Imre, 2021) (László, 1997)

A szakemberek egyetértenek abban, hogy tudástársadalomban élünk, felemelkedésünket a bennünk rejlő szürkeállomány alapjaiban meghatározza, mégsem szentelünk elég figyelmet ennek az értéknek. A gondolkodás és a kreativitás lehetőséget és képességet ad egy-egy társadalomnak ahhoz, hogy kilábaljon a problémáiból, kríziseiből. Ehhez azonban kell adni egy célt és meg kell szervezni azokat a népcsoportokat, melyek szellemi energiái sokszor szétforgácsolódnak. A „...képességek megszerzése, a megszerzőnek tanulmányai vagy tanonckodása ... valóságos költséget jelent, ez mintegy az ő személyébe befektetett állótőke” (Smith, 1876) Ezt az állótőkét pedig csakis a gyakorlatban, tapasztalatok, munka útján lehet életre kelteni, ellenkező esetben elvész.

Egy-egy humánfejlettségének elérése hatalmas összegeket emészt fel és hosszú időt vesz igénybe. Mind az állam, mind a társadalom részéről igen komoly munkát jelent, amíg egy fiatal munkát vállalhat. Az emberi tőkébe történő beruházásra konkrét számításokat végzett Lakatos Gyula, aki szerint egy felsőoktatást végzett fiatalra 12 millió 656 ezer 332 forintot költött (1998-as áron számolva, ma már ez az összeg jóval 18 millió forint fölötti) az állam és a család (Lakatos, 2005). Ha egy munkavállaló belép a munkaerőpiacra, akkor addig a pontig az állam, a család és az egyén vállalta a költségeket. A vállalat nem kérdezi meg, hogy eddig mennyi összegbe került a munkavállaló képzése. A felvé-

teltől kezdve a vállalat használja a munkavállalót, mint erőforrást, az ő költségein képzí ki és a képzési költségek számára csak innentől keletkeznek. Az elbocsátásával pedig e költségek elvesznek, a társadalom pedig – optimális esetben – nyer egy képzett, tapasztalt munkaerőt. (Tóth & Máté, 2013)

A fejlett gazdaságok növekedése azon múlik, hogy azok milyen módon tudják a tudást előállítani és hasznosítani. Napjainkban a tudás az alapja minden fajta innovációnak, új piacokat képes teremteni és olcsóbbá teheti a termékek és szolgáltatások előállítását. (Rechnitzer & Smahó, 2005)

## **Az emberi erőforrás jelentősebb mutatóinak rövid áttekintése**

A humán erőforrások mérése nem újkeletű. Az emberi tudásban rejlő erő, az ember értéke a rabszolgatartó társadalmakban eltérő volt. Egy rabszolga értékes volt ugyan, de „csak” mint árucikk jelent meg a „piacon”. A civilizáció előrehaladásával (fejlődésével?) a demokratikus társadalmakban az emberek értéke kiegyensúlyozottabb lett. Bár elgondolkodtató, hogy a harmadik világban, a fejlődő társadalmakban törekékét képes csak egy-egy állam az emberekre fordítani, mint a bőségsben és jólétben élő társadalmakban.

Az emberi élet értéke, az ebben rejlő lehetőség a XIX. században még szintén nem volt fontos. Hazánkban talán Gróf. Széchenyi István hangsúlyozta először a kultúrához, az emberi tőkéhez való odafordulást.

Az első mutató, mellyel a fejlődést kívánták mérni a GDP volt. A GDP-vel összehasonlíthatósága miatt nagyon sok ország össze meg tudja állapítani fejlődését, a többi országhoz való viszonyát. Egyes vélekedések szerint a gazdaság fejlettségének megállapítására is alkalmatlan, mivel csak a pénzáramlást mutatja, azt nem, hogy ezeket az összegeket mire fordították. A mi szempontunkból ennél is fontosabb, hogy nem képes megmutatni a rendelkezésre álló emberi erőforrások mértékét, fejlődésének tendenciáját. A GDP értékében nem jelenik meg a társadalmi, emberi nézőpont. (Görbe & Nemcsicsné Zsóka, 2021)

Sokakban felvetődött az a kérdés is, hogy a gazdasági fejlettség valóban záloga-e az emberek jólétének? Egyre több kutató hajlott arra, hogy kell valamit találni, ami az elégedettséget, a jólétet, az életminőséget képes feltárni.

Felismerték, hogy szükség van olyan társadalmi jelzőszámok és indexek kidolgozására, melyek lehetőséget nyújtanak az egyes országok, térségek életminőségeinek és a fejlődési tendenciák összehasonlítására, megítélésére. A GDP kritikai kapcsán – a teljesség igénye nélkül – az alábbi az alternatív mutatószámok alakultak ki:

## **A gazdasági jólét mértéke (Measure of Economic Welfare, MEW)**

Nordhaus és Tobin szerzők úgy szerették volna kiegészíteni a nemzeti jövedelmet, hogy a teljes gazdasági jólétet tükrözze. Így a korábbi elemekhez újakat

adtak, a humán tőkébe fektetett beruházásnak vették az egészségügyi kiadásokat és bizonyos kiadásokat - mint a rendőrség fenntartását - „köztes”, semleges kiadásként értelmezték. Imputálás útján új tételeket foglaltak bele és az urbanizáció bizonyos költségeit levonták. A megkapott adatokat a szerzők 1926 és 1965 közötti időszakra számolták ki, de mivel a GDP-vel erősen korreláltak elvették (Heltai L. 2006).

## **A fenntartható gazdasági jólét mutatója (Index of Sustainable Economic Welfare, ISEW)**

Herman Daly közgazdász és John Cobb teológus fejlesztette ki (Daly & Cobb, 1989). Alapja a jövedelemegyenlőtlenség indexével korrigált lakossági fogyasztás. E mutató a lakosság fogyasztásból vesz el, vagy adja hozzá az egyes tételeket.

Additív tételek:

- háztartási munka értéke
- a tartós fogyasztási cikkek éves szolgáltatásainak értéke
- az utak, országutak nyújtotta szolgáltatások értéke
- az egészségügyi és oktatási közkiadások

Kivonandó tételek:

- a tartós fogyasztási cikkek vásárlására fordított éves összeg
- a jóléthez hozzá nem járuló egészségügyi és oktatási magánkiadások
- az országos szintű reklámkiadások
- az ingázás - munkába járás - közvetlen költségei
- az urbanizáció költségei
- a motorizált közlekedés baleseteinek költsége
- a vízszennyezés költségei
- a légszennyezés költségei
- a zaj okozta károk
- a mocsarak és lápok elvesztéséből fakadó károk
- a mezőgazdasági területek csökkenéséből fakadó károk
- a nem megújítható erőforrások kimerüléséből eredő költségek
- a hosszú távú környezeti károk költsége

Változó tételek:

- a nettó tőkenövekedés
- az ország nettó nemzetközi tőkepozíciójának változása.

A mutató nagymértékben becslésekre hagyatkozott, e tételek jelentős része nem számszerűsíthető. (Görbe & Nemcsicsné Zsóka, 2021)

## A valódi fejlődés mutatója (Genuine Progress Indicator, GPI)

Az ISEW komoly kritikákat kapott, főként a pontossága kapcsán, ezért átdolgozásra került és az új mutatószámot a „valódi fejlődés mutatószámának” nevezték el. A GPI az ISEW továbbfejlesztése. E munkában Clifford Jobb, Ted Halstead és Jonathan Rowe készítette el 1995 szeptemberére.

Ebben is jövedelem-egyenlőtlenségekkel egészítik ki a személyes fogyasztást és adják hozzá, vagy vonják ki azokat az elemeket, melyek környezeti vagy társadalmi károkat, vagy előnyöket okoznak. Több tételt tartalmaz, mint az ISEW, mert öt társadalmi és két környezeti kárral bővült (Heltai, 2006) (Kerekes & Szlávik, 2001).

## Az emberi fejlődés mutatója (Human Development Index, HDI)

Ennek nyomán a kutató olyan mutatókat próbáltak kifejleszteni, melyek segítségével Elsőként 1989-ben a caracasi kongresszuson vetődött fel Victor Anderson ajánlása kapcsán, hogy a GDP helyett *„fel kellene ismerni a mutatók mindhárom fajtájának: pénz-, társadalmi, környezeti és erőforrás-indikátorok használatának fontosságát”*. (Heltai, 2006)

1992-ben az Európai Unió is figyelmet fordított e problémának és a maastrichti egyezmény aláírásával céljaként tűzte ki a tagállamok életminőségének javítását. Az életminőség, az emberek elégedettsége meghatározza az emberi erőforrások minőségét is.

1990-ben Az Egyesült Nemzetek Fejlesztési programjának kiadványában, a Human Development Riport-ban megjelent a HDI és még abban az évben több, mint 160 országra kiszámolták. Az emberi fejlődés indexe (Human Development Index, HDI) kezdetben azt a célt szolgálta, hogy felváltsa a korábbi GDP-t. Ezen indexnek igen nagy előnye az egyszerű felépítése, összehasonlíthatósága. E mutatószám a jövedelem, a várható élettartam és a képzettség mutatóit kombinálja egyetlen mérőszámba. Azonban a HDI-t számos kritika érte, sok módosuláson esett át és elfogadottsága tudományos körökben a mai napig megkérdőjelezhető. (Obádovics, Mocos, & Kulcsár, 2001) A HDI kritikáit, módosulásait Husz Ildikó 2001-es írásában részletesen kifejti.

Néhány bírálat a HDI kapcsán:

- egy indexszel ki lehet-e fejezni az emberi fejlődést?
- miért ezek a mutatószámok kerültek az indexbe, más tényezők is meghatározzák a fejlődést?
- az írni-olvasni tudás aránya - mint egyik komponens - maximum 100% lehet, míg az emberi fejlődésnek nincs felső határa. E mellett e tényező erősen kultúrafüggő. A harmadik világ kultúráiban van igazán jelentősége, mert a nyugati civilizációban már nincs lényeges különbség. Ennek áthidalására módosították az indexet 1995-ben. Az említett két mutatóból

jelenleg súlyozott számtani átlaggal számítják ki, ahol a felnőtt írni-olvasni tudás kétharmad, a beiskolázási arány egyharmad súllyal szerepel. A beiskolázási arányt pedig azért bírálták, mert az egyes nemzeteknek eltérő az oktatási rendszere (Srinivasan, 1994)

- a harmadik tényezőt - a GDP-t érte a legnagyobb bírálat. Néhány ezek közül: 1. Nem tartalmazza a nem piaci javak és szolgáltatások értékét (háztartási munka, feketegazdaság). 2. A jövedelem diszkontálása problémákba ütközött (Husz, 2001)
- ha minden ország várható élettartama vagy GDP-je ugyanannyival növekszik, akkor az értékek változatlanok maradnak
- az emberi teljesítmény három dimenziója - élettartam, gazdasági és oktatási teljesítmény - teljes mértékben helyettesíthető, felcserélhető, számtani átlagolást használnak.

## Az életminőség indexe (Quality Of Life Index, QLI)

Ferrans és Powers fejlesztette ki ezt a mutatót 1985-ben. Az alábbiak szerint definiálták az életminőséget: az emberek jólétének érzete, hogy elégedettek vagy elégedetlenek az életük azon területével, amely fontos nekik. A QLI méri az élet főbb területeinek elégedettségét és ennek fontosságát is. Pontozták az életminőség alábbi négy fő területét: egészséges életműködés (angolban: health and functioning), pszichológiai/szellemi, szociális és gazdasági, családi területet. (Ferrans, 2006)

A The Economist című újság hasonló mutatónéven (*Quality-of-Life Index, QLI*) készített egy saját felmérést, melyben kilenc életminőség faktorokat és mutatószámokat különböztetett meg:

- anyagi jólét: egy főre jutó GDP vásárlóerő paritáson számolva
- egészség: születéskor várható élettartam
- politikai stabilitás és biztonsági kockázatok
- családi élet: ezer főre vonatkozó válások száma, melyet öt fokozatú skálára osztott
- közösségi élet
- klíma és földrajz: megkülönböztetnek melegebb és hidegebb klímákat
- a munkahely biztonsága: munkanélküliségi ráta
- politikai szabadság: átlagolják a politikai és a civil függetlenséget hét fokozatú skálán
- nemek közötti egyenlőség: férfiak és nők egyenlő keresete

E listán 2005-ben a 37. helyen végeztünk, a szomszédos országok közül Ausztria (20.) és Szlovénia (27.) előzte meg Magyarországot (The Economist, 2005). 2020-ra a 46. helyen végeztünk, Szlovákia 35., Csehország 29., Szlovénia 26., Ausztria 10., míg Románia 47., Ukrajna 92. helyen végzett. (Property.com, 2020)

## A HDI kistérségre vonatkozó magyar adaptációi

Az emberi erőforrás fejlettségének indexét használhatjuk országon belüli jövedelmi, etnikai, regionális különbségek megragadására is. Ha az indexet kisebb területre, esetleg egy-egy népcsoportra használjuk, akkor bemutathatjuk a társadalmi egyenlőtlenségeket. Így – amennyiben igénylik – lehetőséget adhatunk a döntéshozóknak törekvéseik kidolgozására, az egyenlőtlenségek méréséklésére. Egy pontos mérőszám – pl. kistérségi szinten – jó alapot adhat a NUTS 2-es szintű támogatások elbírálására vagy a pályázatok megalapozására.

Az ENSZ logikáját követve 2001-ben elkészítették a HDI kistérségi változatát és három csoportba sorolták Magyarország valamennyi kistérségét. (Obádovics, Mokos, & Kulcsár, 2001) A kutatók szintén négy mutatót képeztek:

1. írástudók aránya a 6 évesnél idősebb népességen belül
2. 6 évesnél idősebb népesség által átlagosan elvégzett osztályszám
3. egy állandó lakosra jutó személyi jövedelemadó
4. élvemaradási arányszáma

E mutatókból az alábbi három indexet alakítottak ki:

- képzettségi index: az első mutatóból iskolázottsági részindexet képeztek, a második mutatóból az átlagosan elvégzett osztályszám részindexet. E kettőt súlyozással összevonták, ahol az első kétharmad, a második egyharmad súllyal szerepelt.
- jövedelmi index: számításához az egy állandó lakosra jutó személyi jövedelemadó adatot használták fel
- élvemaradási index: az élvemaradási arányszámot használták azt feltételezve, hogy 1000 lehet a maximális érték, mely esetben a csecsemőhalandóság 0.

E három indexből (50-25-25%-os súlyozással) átlagot képezve megkapjuk a HDI-t. Az értékek 0 és 1 közé esnek, a magasabb értékek jelentenek kedvezőbb helyzetet.

Számításaikhoz 1990-es népszámlálási adatokat és 1998-as T-STAR adatokat használtak fel. Így az élen a Győri kistérség végzett 0,8-as értékkel, utolsó helyen pedig a Nyírbátori kistérség 0,11-es értékkel.

A HDI-t települési szintre nem lehet alkalmazni, mivel nem rendelkezünk településsoros GDP adatokkal. Ennek áthidalására komoly kutatások épültek - faktoranalízis, klaszterképzés - módszereivel, melyek főként a gazdaság állapotát hivatottak felmérni (Nemes Nagy, 1995) (Buzás, 2000), azonban humánerőforrás-vizsgálatra való alkalmazásuk még megoldásra vár. Egy úttörő próbálkozás a QLI - Quality of Life Index - magyarországi adaptálása (Malcolm, 2006). A QLI annyiban tér el a HDI-től, hogy beemeli a környezeti és a szociális szektort is az életminőség méréséhez a vizsgálatba. Magyar kutatók a Shooker-féle társadalmi, egészségi, gazdasági és környezeti indikátorokból képeztek egy sajátos

életminőség indexet (ÉMI), mely kistérségi szinten képes mérni e tendenciaszerű változásokat (Vámos & Farkas, 2004)(Vámos A. - Farkas T. 2004) Az emberi erőforrás kistérségi szintű mutatószámokkal alátámasztott vizsgálatra elsőként 1998-ban vállalkoztak, de e kutatás sem alkalmazható települési szintű vizsgálatokra. (Obádovics, Mokos, & Kulcsár, 2001) Települési szinten az emberi erőforrás vizsgálata nem elterjedt. Ennek egyik oka lehet a megfelelő mutatószámok és adatok hiánya. A másik ok talán abban keresendő, hogy e kutatások jelentőségét a terület - és településfejlesztő szakemberek még nem ítélik súlyához mérten. (Józsa, Káposzta, & Nagy, 2017)

Az emberi erőforrás mennyiségi és minőségi elemzése vállalati szinten komoly múlttal rendelkezik. A gazdaságosság és a profit szelleme kutatások egész sorát indította el. Azonban települési szinten vagy nem engedték vizsgálni e területet, vagy nem volt - anyagi és szakemberi háttér hiánya révén - lehetősége erre az önkormányzatoknak. E kutatás kapcsán megállapítható, hogy még mindig igen nagy lehetőségek vannak a szakemberek előtt, feltéve, ha az igény és a felismerés lehetőséget ad számukra.





## IV. AZ EMBERI TŐKE SZEREPE, JELENTŐSÉGE A GAZDASÁGBAN

*Malatyinszki Szilárd*

Előző fejezetünkben sorra vettük a térségi szintű emberi erőforrással kapcsolatos mutatókat és megvizsgáltuk azok erősségeit, gyengeségeit. A térségi szintű mutatók azonban egy eredőre vezetnek vissza - a gazdaság teljesítményére. A lakosság mobilitása, jelenléte, a humánerőforrás minősége azon múlik, hogy az adott térségben a gazdasági szereplők milyen versenyképességgel rendelkeznek. Jelen kutatásunk azt járja körül, hogy a humánerőforrás miként tudja támogatni a térséget, ezen belül az egyes vállalkozások versenyképességét. Atkinson szerint nem az az ország, térség lesz hosszú távon versenyképes, amely elsősorban olcsó munkaerejével próbál cégeket magához vonzani, hanem az, mely minden szempontból vonzó környezetet teremt számukra és főként ebbe beleértve a motivált és magas szintű tudással rendelkező szakemberek rendelkezésre állását. (Csath, 2010) A szervezeti versenyképesség azt jelenti, hogy a vállalat nem milyen mértékben tudja hasznosítani a rendelkezésre álló tudástőkét, ehhez pedig vállalkozásbarát környezetre van szükség. E környezeti elemekhez elengedhetetlen a vállalkozáspárti kormányzás, a megfelelő társadalmi tőke, a finanszírozási rendszerek, az egészséges munkavállalók, a megfelelő oktatási rendszer, megfelelő oktatói gárda, stb. (Varga, 2017)

Az IMD (International Institute for Management Development) meghatározása szerint a versenyképesség az üzleti környezet állapotával köthető össze, a vállalatok akkor versenyképesek, ha számukra biztosítottak a megfelelő feltételek, mely megteremtése a mindenkori gazdaságpolitika feladata. Itt jegyezném meg, hogy a térségfejlesztés és a helyi gazdaságpolitika alakítói maguk az önkormányzatok, az önkormányzati társulások, melyek humántőkéje, vállalkozói személete, térségfejlesztéssel, területfejlesztéssel kapcsolatos tudása, vagy a feladat delegálása kulcskérdés. (Nagy & Káposzta, 2017)

Csath Magdolna közgazdász kutatása szerint a versenyképesség az innovációs és értékteremtő képességtől függ, hiszen e képesség attól függ, hogy milyen előnyöket tudnak a cégek kialakítani és tudják e különleges, másoktól eltérő versenyelőnyöket fenntartani. (Csath, 2010) Magyarország egy viszonylag szerény fogyasztói potenciállal rendelkező ország lakosságszámot tekintve, így szükséges a sikeres vállalatok számára a külkereskedelemre való képesség, bekapcsolódás a nemzetközi gazdasági térbe. (Tóth, Pupos, & Görög, 2009) Nem elég hazai környezetben sikeresnek lenni, hanem alkalmasnak kell lenni leányvállalatokon keresztül külföldi tőkebefektetésekre, de legalább aktív szerep megvalósítására az export kapcsán. A nemzetközi lét és kapcsolat sok „alapfel-

adatot”, alapkompenciát jelent. Elsőként a tulajdonosi körnek és a menedzsmentnek megfelelő nyelvismerettel – szakmai nyelvismerettel – kell rendelkeznie, ismernie kell a nemzetközi jogot, a kulturális különbségek sajátosságait, az adott térség gazdasági folyamatait és szoftveresen egy olyan rendszerrel kell bírnia, melyet nemzetközi környezetben is tud használni. Ma egy vállalatirányítási rendszer nélkül, mely több nyelven képes az alapfolyamatokat kezelni nem érdemes nemcsak kilépni nemzetközi szintre, de még működtetni sem egy termelő-szolgáltató vállalatot. (Tóth, 2002)

A versenyképes vállalatoknak a társadalmi felelősség normáinak betartása mellett tartósan kell tudni olyan termékeket és szolgáltatásokat kínálni a fogyasztóknak, amelyeket a versenytársak termékeinél vagy szolgáltatásainál inkább hajlandóak a vállalat számára nyereség termelése mellett megfizetni. (Nagy, Illés, Káposzta, & Donnik, 2017) Így a szervezeteknek képesnek kell lenniük a környezeti és vállalaton belüli változások értékelésére és az értékelésekhez kapcsolódó alkalmazkodásra. (Nagy, 2018) E folyamathoz elkerülhetetlen a stratégiai gondolkodás. (Chikán, 2006) Egy-egy vállalat versenyképessége a gazdasági tevékenység földrajzi elhelyezkedéséhez köthető, hiszen a versenyelőnyök többsége iparáganként az országon belül csak néhány térséghez, egy-egy régióhoz, városhoz kapcsolódik. (Nagy, 2019) E miatt nagyon fontos, hogy miként gondolkodnak stratégiában egy térség vezetői és miként tudnak együtt gondolkodni a vállalkozókkal.

A versenyképesség egyik feltétele az emberi tőke. A térségekben, településeken lévő szellemi tőkét sokan, sokféle módon elemezték már. Lehet csupán demográfiai adatokkal értékelni, melyben meghatározzuk a lakosságszámot, korösszetételt, végzettséget, családi állapotot, anyagi helyzetet stb. A lakosság szellemi és fizikai jelenléte a vállalkozások számára emberi erőforrásként jelenik meg, melynek segítségével a pénzügyi és fizikai erőforrásokat értékke, termékekké, szolgáltatásokká alakítja át. E folyamat azonban csak távolról ilyen egyszerű. A környezeti tényezők nagyban hozzájárulnak e szellemi tőke „hasznosításához”. Vegyük elsőként kulturális tényezőket. A térség munkakultúrája, a munkavállaláshoz való hozzáállása sorsdöntő lehet egy (papíron) statisztikákban jó lehetőséggel rendelkező térség foglalkoztatásában. Hiába van jelentős kihasználatlan kapacitás ahhoz, hogy egy vállalkozás gyáregységet indítson el a térségben, ha a lakosság a szociális rendszer kényelmét kihasználva arra rendezkedett be, hogy a támogatásból adódó dotációt egészíti ki szezonális mezőgazdasági munkával és akkor megy csak el dolgozni (akkor is csak a téli hónapokra), amikor már nagyon nagy szükség. (Káposzta, 2015)

A tanulási képesség és motiváció legalább ilyen fontos tényező. A vállalkozás lépést tart a környezetével, versenytársaival és olyan terméket és szolgáltatást állít elő, amire a piacnak szüksége van. Ehhez folyamatosan meg kell újítani a termék és/vagy szolgáltatási palettát. E folyamat új fejlesztéseket igényel, ami új technológiákat, gépeket, szoftvereket jelent. Ha a dolgozó nem motivált vagy

nem képes befogadni az új információkat, akkor az értékteremtő képessége és így versenyképessége is csökken az adott szervezetnek. (Nagy, 2019)

A humánerőforrás mérése, a HR tevékenységének mérése igen összetett és nagy szaktudást igénylő feladat. Az emberi erőforrás – mint kulcsterület – a menedzsment tevékenységek között egyre magasabb szintre jutott és mára megkerülhetetlen a szerepe a szervezet hatékonyságának, versenyképességének fejlődésében. Eredményességének mérése, értékelése a legtöbb szervezetben a vezetők elégedettségének felmérésén alapul. Az emberi erőforrással kapcsolatos szervezeti egység működésének eredményességét, hatékonyságát, céljainak elérését inkább hagyományos KPI-ok (Key Performance Indicators) mérik.

A szakirodalom három szakaszra bontja a humánerőforrás mérésének folyamatát. (Ulrich, 2015) Az első szakaszban a munkafolyamatokat, teljesítményt tekintve egy szervezet főként a tevékenységek elemzésével (mit és hogyan csinálják), majd megvizsgálják észlelés során ennek hatékonyságát. A második szakaszban már a köztes eredményeket, a HR célokat mérik. Ebben szerepet kapnak az eredmények, egyéni képességek (tehetségek), szervezeti képességek (szervezeti kultúra) és a vezetés minősége is. A harmadik szakaszban kerül fókusz az üzleti eredményekre (a végső üzleti eredmények mérésére). Itt a pénzügyi célokat (haszon, részvény, piaci érték, stb.), ügyfél eredményeket (elkötelezettség, részesedés, stb.) és az egyéb üzleti szempont fontos területeket vizsgálják meg.

A HR funkció eredményességének mérése kapcsán a szakirodalmi ajánlások a következők:

- A folyamat méréséről a hatás mérésére való áttérés
- 360 felmérés használata
- Mérés az előzetesen meghatározott célok elérésén keresztül
- Mérés az üzleti egység humántőkéjén eredményein keresztül
- Mérés az üzleti egység teljesítményén keresztül
- Egyszerű mérés használata a balanced scorecardok (kiegyensúlyozott stratégiai mutatószámok) helyett
- Benchmarking – a saját gyakorlatunk összehasonlítása másokéval
- A HR-nek szükséges, hogy a programok és gyakorlatok hatását képes legyen mérni
- A HR-nek mérnie kell a saját teljesítményét.

A vállalkozások alapvető HR funkcióinak vizsgálata kapcsán sokszor megmarad a hagyományosan vizsgált indikátorok mellett, ha az a mérési-értékelési tevékenységbe fog a helyett, hogy cégspecifikált mutatókkal dolgozna. Jellemzően a minőségorientáció még nem alakult ki a kisebb vállalkozások esetében, így sok mindent mérnek egyszerre, a mérési eredményekre nem alapoznak és hiányzik a fókuszált, akcióorientált mérés. Előforduló hiba, hogy a HR saját magát méri és értékeli és nem fejleszti a visszamérés módszereit. A mikro- és KKV szektorban – sokszor a minőségbiztosítási rendszer részeként – formálisan teljesítik

a mérésekre vonatkozó előírásokat és az eredményeket nem hasznosítják, a HR igazgató azokat egyéni célkitűzéseik alapján értékeli. Hasznos volna, ha a cégvezetőket bevonnák a mérési eszközök tervezésébe és már a tervezési folyamat részeként tekintenének ezekre és lennének SLA-k (Service Level Agreement), szolgáltatási szerződések, a HR és az élvonalbeli vezetők között írásos megállapodások. E megállapodások minden érintettnek hasznos információt nyújtanak. Az ügyfélnek dokumentálják a minőséget és érzékelik, hogy odafigyelnek a szolgáltatásra, az értékesítés szempontjából értéknövelő tényező és elégedettebbek az ügyfelek, az üzemeltetés szempontjából pedig azonnali választ képesek nyújtani a kritikus helyzetekre. (Lengyel, 2009) (Káposzta, Nagy, & Kollár, 2010)

A versenyszféra mellett kiemelten célszerű kezelni a vállalatokat kiszolgáló önkormányzatokat és a hivatali háttérrel. Sokszor e szervezetek rugalmassága, versenyszféra-orientáltsága maga is vállalkozásösztönző hatással bír. Az állam a települési önkormányzatokra delegálja a feladatokat, melyek célja a közügyek intézése és az államhatalom gyakorlása. Az önkormányzatok önkéntes és kötelező szolgáltatásokat látnak el. A magasabb helyi adóbevétellel rendelkező önkormányzatok több lakossági és vállalkozók által szimpatikus szolgáltatást tudnak nyújtani, míg a „szegényebbek” még a kötelező feladatokat is csak nehezen tudják ellátni. A 2011. évi CLXXXIX törvény kijelöli az önkormányzatok feladatait, melyeket kötelezően el kell látnia:

- településfejlesztés és településtervezés;
- településüzemeltetés (köztemető, nyilvános villámkéményseprő -szolgáltatás, helyi utak üzemeltetése, közparkok és helyek kialakítása és üzemeltetése, valamint parkolóhelyek kialakítása és fenntartása);
- az egészségügyi alapellátás és az egészséges életmód népszerűsítése;
- környezeti egészség és biztonság (utcatisztítás, poloska- és rágcsálókezelés)
- óvodai ellátás;
- kulturális szolgáltatások: könyvtárak, mozik, előadóművészet támogatása, kulturális örökség védelme, közoktatási tevékenységek támogatása;
- gyermekjóléti szolgáltatások és gondozás;
- szociális szolgáltatások és szociális ellátás;
- szállás menedzsment;
- hajléktalanok megelőzése és ellátása;
- a helyi környezet és természet védelme, vízgazdálkodás, vízkárok biztosítása
- honvédelem, polgári védelem, országos mentőszolgálati szervezet, helyi közfoglalkoztatás;
- helyi adók, gazdaságfejlesztési szervezési és turisztikai illetékek beszedése;
- forgalmazási lehetőségek biztosítása a kis- és őstermelők számára, beleértve a hétvégi értékesítést;
- sport- és ifjúságügy;

- etnikai ügyek;
- hozzájárulás a közrend biztosításához;
- a helyi közlekedés megszervezése;
- hulladékgyűjtés;
- távfűtés;
- köztisztviselés.

A fent említettek szerint ezek a feladatok nem konkrét kompetenciákat, hanem feladatcsoportokat tartalmaznak. A jogágak szabályozzák a konkrét feladatokat, és az önkormányzat részletes meghatározást, minőségi szintet ad ezekre a szolgáltatásokra.

A település bármilyen önkéntes feladatot átvehet, amelyet az önkormányzat vagy a választók jogosítanak fel rá, és nem tartozik más intézmény kizárólagos hatáskörébe. Ezek a tevékenységek nem jelenthetnek kockázatot a kötelező feladatok ellátására. Ha elegendő erőforrás áll rendelkezésre, és a feladat megfelel a fenti követelményeknek, akkor végrehajtható. (Tóth T, 2019)

A településfejlesztési igények az utóbbi időben lényeges változásokon mentek keresztül, és a szabályozások is félelmetes elvárásokat érvényesítenek. Például a közlekedési lehetőségek fejlesztése és a gépjárművek fokozott használata komoly kihívást jelent egy település életében. A lakók már természetesnek veszik a következő szolgáltatásokat: víz, villany, gáz, csatorna, minőségi oktatáshoz való hozzáférés. (Csehné Papp, Káposzta, & Nagy, 2017) Emellett az életmódváltások gyorsított ütemben új szolgáltatásokat is előtérbe helyeztek: az úthálózat minőségét, ingyenes WIFI lefedettséget a településeken, új kulturális szolgáltatásokat (egy múzeumban interaktív kiállítást várunk), megvalósítását gyors távközlési rendszerek, valamint a szelektív hulladékgyűjtés lehetősége. Ezek a szolgáltatások mind olyan rendszerek, amelyeket a legtöbb esetben egy önkormányzat nem tud felépíteni, fenntartani vagy üzemeltetni. Ezek a szolgáltatások csak más vállalatok együttműködésével és támogatásával érhetők el. Ha ez nem lehetséges, külső források is igénybe vehetők: hitelfelvétel, állami és uniós támogatások.

Egy vállalat sok mindent fontolgat, amikor létrehoz egy székhelyet, vagy letelepedik valahol. A legfontosabb tényezők a földrajzi szempontok, a piaci tényezők, az infrastruktúra, a gazdasági környezet, a munkaerő-kínálat stb. A nagykereskedők számára a közlekedési infrastruktúra, míg a kiskereskedők számára a lakosság eléréséhez szükséges távolság döntő (Bognár, 2008) Három szempontot kell figyelembe venni, először is: a jogi környezetnek alkalmasnak kell lennie tevékenységeinek befogadására, másodsor: van-e megfelelő hely a működéséhez, és harmadszor: milyen költségekre számíthat.

Egy településen vagy a településen belülről indul egy vállalkozás és kezd meg erősödni, vagy egy külső vállalkozás telepedik le az adott településen. Mindkét esetben döntő tényező, hogy milyen támogatásra lel elképzeléseiben és a hivatalok támogatják elképzeléseit vagy bürokratikus akadályokat gördítenek

az útjukba. Ma Magyarországon a „Szolgáltató Állam” megteremtése a cél, azaz egy olyan közszolgáltatási rendszer kialakítása, melynek fókuszában a megbízhatóság, a versenyképesség és az ügyfélközpontúság. „A Szolgáltató Állam hiteles jelenléte az állampolgárok számára akkor tapasztalható meg, ha a közigazgatással való találkozásukkor észlelik az ügyintézés során az adott szervezet állampolgár-központú kultúráját, és megtapasztalják azt a szemléletmódot, amely őket állítja a középpontba a közszolgáltatás folyamatában” (Pest Megyei Kormányhivatal, 2018). A kormányablakok rendszere folyamatosan fejlődik, az ügyek jelentős részét már online is el lehet végezni. Ez persze csak lehetőség, hiszen az online ügyintézés kultúrájának kialakulásához még jó néhány évnek el kell telnie, úgy, mint a digitális aláírás mindennapi használatához is (Káposzta & Tóth, 2014).

A kormányhivatalok mellett segítséget jelenthet a kamarai rendszer is a vállalkozók számára. A legnagyobb tagsággal rendelkező kamarák a kereskedelmi és iparkamarák és az agrárkamarák. A naprakész információ, a gyakorlatorientált ügykezelés, a pályázati lehetőségekhez való hozzáférés mind-mind olyan eszköz, mellyel egy adott településen lehet tartani a vállalkozókat, vagy éppen el lehet venni egy induló vállalkozó kedvét a fejlődéstől. (Goda & T, 2013)

A fent felsorolt kormányhivatali és kamarai rendszer saját belső képzési struktúrával rendelkezik, mely egy továbbképzési terv szerint képzési alkalmazottait. A fentiek mellett az önkormányzatok egy teljesen eltérő rendszer szerint működnek és saját maguk alakítják ki, hogy a korábban említett ügycsoportokat milyen szakmai hozzáértéssel kívánják ellátni. A helyi önkormányzatok alkalmazottai rendkívül színes végzettségekkel látják el az adott feladatokat. A település polgármestere felelőssége, hogy milyen képzettségű, motivált és rátermettségű szakembereket tud toborozni települése közfeladatainak ellátásához. Amennyiben megfelelő a hozzáállása, tudása is a kollégáknak a vállalkozói szférához, úgy képesek létrehozni a jogszabályi kereteken belül azokat a feltételeket, melyek segíthetik a vállalkozók betelepülését, telephelyének megtalálását, esetleg a telephelyek közművekkel történő ellátását. Segítheti a működést és a diplomás fiatalokkal történő fejlesztését, bővítését a duális együttműködés, a szakmai gyakorlat biztosítása vagy a közép- és felsőoktatási intézményekkel történő egyéb szinergiák kialakítása.

# V. A MÁGNES PROGRAMJÁNAK TERVEZÉSE, CÉLCSOPORTJAINAK BEMUTATÁSA BÉKÉS MEGYÉBEN

*Malatyinszki Szilárd*

Pályázatunk címe: „Pályaorientáció és felkészülés az intelligens szakosodás szakmáira”. A Kodolányi János Egyetem - akkor még Főiskola - közel 30 évig nem működhetett volna magánintézményként, ha nem fordít jelentős figyelmet a piac változásaira. A piac jelen esetben nem csupán a felsőoktatásban jelentkezők igényeit jelenti, hanem a gazdasági és társadalmi folyamatok változásának követését is. A hallgatóink elhelyezkedési lehetőségei mind az állami, mind a versenyszféra felé az adott szakmában kiemelkedően magasak. Tapasztalataink szerint a hozzánk jelentkezők tudatossága szerény a szakmai elvárások kapcsán. Nem tudják, hogy az adott szakterületen milyen tudáselemekkel, képességstruktúrával lehet elhelyezkedni, milyen cégek azok, melyek piacvezetők és nekik milyen elvárásaik vannak.

Ha magán- vagy versenyszférában gondolkodunk, akkor az elhelyezkedés főként attól függ, hogy milyen a növekedés létszámigénye az adott területen, illetve a hallgatók kimeneti kompetencia- és tudásfejlettsége, gyakorlatorientáltsága mennyire van összhangban az adott vállalkozás elvárásaival. A felsőoktatás nem képes egy-egy cég igényeit kielégíteni, de meg tudja azt tenni, hogy az adott szektor, terület elvárásait, cégek igényeit összegyűjti, megvizsgálja a trendeket. Az elvárások mentén összeállítja az órahálót, tematikákat és mind az elméleti tudást, mind a gyakorlati tapasztalatot figyelembe véve a szakterület legjobb - elérhető - oktatóit rendeli hozzá a tartalmakhoz. E mellett még szükséges egy olyan pedagógiai-didaktikai tudás és a tudás átadásának képessége is, mely eszközt és lehetőséget ad, hogy barátságosan, szervezeten és módszertanilag is felépítve képes legyen az oktató megvalósítani az elképzelt folyamatot. A versenyképes felsőoktatási intézmény a fenti folyamat minden egyes lépésére figyel és rajta tartja a szemét - minőségirányítási rendszerén keresztül is - a kulcsfolyamatain. E kulcsfolyamatok a következők fontossági sorrend nélkül:

- Intézményi marketing, nyilvánosság, brandépítés
- Szakok, szakfejlesztések folyamata
- Oktatók kiválasztása és minőségbiztosítása
- Oktatói elégedettség és visszacsatolás
- Hallgatói elégedettség és visszacsatolás
- Oktatói tudományos tevékenység - gyakorlati fókusszal
- Infrastrukturális, informatikai háttér

- Gyakorlatorientált, a működést segítő szervezeti struktúra
- Pénzügyi folyamatok

Azok a felsőoktatási intézmények, melyek a kibocsátott hallgatóik számára stabil elhelyezkedést szeretnének biztosítani az állam rendszerében, azok megismerik az állam elvárásait, igényeit, egyes szektorainak működését és feltárják a jövőbeli igényeket is. Amennyiben az állami működés kiszámítható, úgy e folyamat lekövethető. Mivel a szakfejlesztéstől a hallgató diplomájának átvételéig 4-5 év telik el, így szükséges, hogy az igények előre prognosztizáltak legyenek és – úgy, mint a versenyszféra esetében – megfelelő kommunikáció legyen a szektor képviselőivel, fejlesztőivel, irányítóival. Ha ez a kommunikáció elmarad, akkor látni, hogy igények kerülnek kielégítésre, olyan korábbi trendekre lehet csak építkezni, melyek vélelmezetten jelennek meg a jövőbeli „piacon”. E torzulás felelőse mindkét fél lehet, de most ennek elemzése nem e tanulmány feladata.

Az állami piac szintén elvárások függvényében „szívja fel” a diplomás fiatalokat vagy igényli a szektorban dolgozók továbbképzését. Ez az elvárás egyrészt a szakpolitikai elvárásoktól, piaci igényektől függ. Intézményünk magyar piacra – főként – pedagógia és szociális területen dolgozók részére nyújt továbbképzéseket, így e két állami szektor kerül fókuszba. E két területen mind a magán, mind az állami intézmények elvárásai döntők és megfigyelhető, hogy saját elhatározásból – nem külső kényszerből – jelennek meg hallgatóink a képzéseinken. Ez azt jelenti, hogy komoly elvárásaik vannak a képzés minősége, az átadott információk valóságtartalma és az adott szolgáltatás gyakorlatorientáltsága felé. A szakirányú továbbképzések igénye jelentős esetben jogszabályi előírások függvénye – a belső motiváción túl –, így figyelni kell a munkakörök végzettségi igényére, a besorolások elvárásaira is.

A képzéseink célcsoportja egyrészt az érettségizett vagy érettségi előtt álló hallgatók, másrészt a munkaviszonnyal rendelkező, már munkában dolgozó felnőttek. E programunk azon célcsoportot szólítja meg, akik fiatalon szeretnének a felsőoktatásba bekerülni, illetve azon csoportok, akik támogatni tudják e bekerülési folyamatot. Békés megye korfáját tekintve elöregedő megye. Az országos viszonylathoz képest korábban szerény születendő gyermeklétszám a fiatalok számának csökkenését is magával hozta. E mellett a helyben érettségizett 14-18 éves korcsoport jelentős része sem Békés megyében szeretne továbbtanulni. E tény magával vonja azt a következményt, mely szerint – ha betelepülő diplomások száma nem nő jelentősen – a térségben csökken a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya és egyes szakmákban nem fogják tudni kielégíteni a piaci igényeket. E folyamat először csak a diplomás bérek növekedésében jelenik majd meg, később – ha a cégek nem találnak megfelelő képzett munkatérőt – a cégek eredményességében, hatékonyságában, jelenlétében is megjelenik és szépen lassan az egész térség gazdasági teljesítőképessége csökken. E komplex negatív folyamat megakadályozásában, enyhítésében kívántunk közreműködni azzal, hogy támogatjuk a térség fiataljainak felsőoktatásba való be-



kerülését és segítettük azokat a képességeknek a kialakulását, mely erősítheti a benmaradásukat.

## **Középiskolás, gimnazista fiatalok**

A fiatalok egy része tudja, hogy mi szeretne lenni és ennek megfelelően folytatja tanulmányait, választja ki intézményen kívüli tevékenységeit, alakítja kapcsolatait. 14-18 éves korában ez viszonylag ritkán alakul így. A fő érdeklődési kör - vagy az, amit egyáltalán nem szeretne - már megjelenik, de a konkrét tevékenységi- esetleg munkakör a legkritikább esetben rajzoldódik ki. A tapasztalatok alapján a pályaorientációt nagymértékben segíti az, ha a fiatalok testközelből megtapasztalják azokat a helyzeteket, szituációkat, melyekben a munkaviszonyt végzik és azoktól a cégvezetőktől, alkalmazottaktól látják, hogy mit is kell valójában csinálni. A szociális vagy gazdasági hátrányokból eredően nem mindenki képes arra, hogy a műszaki, természettudományos, informatikai, matematikai területen dolgozók mindennapi életét megtapasztalja. Az MTMI szakok felé gyakorlati példával rendelkező cégeket mutattunk számukra, hogy segítse a pályaorientációt. Amennyiben e területek felkeltik az érdeklődésüket, úgy felzárkóztató foglalkozásokat tartunk, melyek kiegészítik a tanulmányaikat. Ha kiemelkedő tudásuk van e téren, akkor pedig segítjük ennek fejlesztését, további elmélyedését az adott szakterületen.

A programjaink kialakításánál törekedtünk arra, hogy a mai Z-generációs fiatalok más igényekkel rendelkeznek, mint a korábban Y-generációs felnőttek. Így számukra már nem megfelelő a nyomtatott információ és az e-mailen megküldött üzenet. A mai fiatalok hálózatban gondolkodnak, gyors visszajelzésekben és igénylik a bevonódást a folyamatokba. Számukra a tudás gyakorlatban alkalmazható és leellenőrizhető tartalmakat jelent, melyet élménygazdag környezetbe kell csomagolni ahhoz, hogy számukra befogadható legyen. A korábban konzervatív környezetben való ismeretátadáson változtatni kell és egy dinamikus, hálózat- és kapcsolatorientált rendszerben kell elhelyezni ahhoz, hogy szívesen befogadják és aktív partnerként tekinthessünk rájuk.

## **Középiskolában, gimnáziumban tanító tanárok**

Programunkat úgy terveztük meg, hogy teljes mértékben együttműködtünk a középfokú intézményekben oktató pedagógusokkal. Ez nemcsak azt jelenti, hogy kikértük a véleményüket, hanem azt is, hogy bevontuk őket a programjainkba. Mentorként segítették munkánkat, személyes kapcsolataikkal átadták azokat az információkat, melyek által be tudtuk vonni az érdeklődő diákokat. Nélkülük nem tudtuk volna ösztöndíj- és versenyprogramjainkat, képzéseinket, céglátogatásainkat, nyilvános rendezvényeinket sem megvalósítani.

A partner kollégák sok esetben látják, hogy ki szeretne továbbtanulni, de ide-

jük vagy eszközük nem révén nem tudnak segíteni azoknak a diákoknak, akiknek szüksége volna rá. A kollégák tudnak segíteni a tehetségek feltárásában és a továbbtanulási motivációval rendelkezők, de tudással, képességgel rendelkezők megismerésében is. Összekötő kapcsolatot jelentenek a diákok és a programunk között. Támogatást, mentorálást tudnak nyújtani az ösztöndíjprogramunkhoz, versenyeinkhez való kapcsolódásban, kíséretet az egyéb külső programjainkhoz és lelki támogatást a teljes továbbtanulási folyamathoz.

A fentieknek megfelelően jelentős energia, idő és elkötelezettség szükséges ahhoz, hogy a pedagógusok a saját órakeretükön és egyéb kötelezettségeiken túl feladatot vállaljanak programjainkban. A pályázatunkban külön megbízási szerződés keretében biztosítottunk forrást a bérezésükre, illetve a versenyekre, ösztöndíjprogramokra való felkészülést támogató szerény könyvtalványt is átadtunk részükre.

14 Békés megyében működő közép fokú intézménnyel dolgoztunk együtt. Több intézmény nem vállalta az együttműködést, mert úgy ítélte meg, hogy nekik nincs szükségük a továbbtanulás segítésére és a kollégáik meg tudják oldani a feladatot. Szerencsére sikerült több partnert találni programjainkhoz. A legnagyobb kihívást a velük való együttműködés kapcsán az időkereteik jelentették, hiszen egy-egy céglátogatás, nyilvános program igényelte a pedagógusok jelenlétét is, melyet óracserékkel, átcsoportosításokkal lehetett csak megoldani mind a diákok, mind a pedagógusok kapcsán. Igyekeztünk ezt a kellemetlenséget a programjaink minőségével és ingyenes étkezéssel, élményekkel kompenzálni.

## **Felsőoktatási intézményünk oktatói**

A felsőoktatásban – főiskolán, egyetemen – oktatók fókuszba kerülnek a legtöbb esetben az órák megtartásán és a kutatási tevékenységeken (publikációkon, előadásokon), esetleg tudományos pályázatok megvalósításán van. Természetes folyamat, hogy a hallgató „rendelkezésre áll” és az adott tudást előadáson vagy szemináriumon át kell számára adni és elindítani a szakmai úton, megismertetni vele az elvárásait.

Jelen munka egy teljesen más fajta nézőpontot igényel a részükről. A hátrányos vagy tehetséges helyzet elfogadása, a közép fokú intézményben tanulók nézőpontjainak megismerése, a felsőoktatási létre való szocializálás újabb eszközöket és hozzáállást jelent.

Munkánkba nem csak az oktató kollégák kapcsolódtak be, hiszen a tanulmányi osztály a folyamatosan változó felvételi lehetőségeket ismertette pedagógusoknak és diáknak egyaránt, míg a marketinges kollégák a programelemeket mutatták be a médiának, hogy „felemeljük” a diákokat és közép fokú intézményben tanító kollégákat és intézményeiket egyaránt. Mentorálási folyamatunk ezzel még nem állt meg, hiszen szakok ismertetésével, egyéni álláslehetőségek

biztosításával, duális partnerségi lehetőségekkel tudtuk azt biztosítani, hogy térségünkben jelentősen megnövekedjen a felsőoktatásba jelentkezők száma a nappali és a levelező képzéseken egyaránt.

## **Vállalatok, cégek mentorai, szakemberei**

Intézményünk életében a céges partnereink kiemelt szerepet töltenek be. E partnerek visszajelzéseket nyújtanak számunkra a végzett hallgatóink elméleti és gyakorlati tudásáról, másrészt a javaslataik visszahatnak az oktatott tárgyak képzési tartalmaira is. A vállalatokban, önkormányzatokban, civil szervezetekben, szociális intézményekben dolgozó kollégák sok esetben gyakorlati oktatóként, mestertanárként oktatnak intézményünkben azért, hogy a gyakorlathoz minél közelebbről ismerhessék meg a hallgatóink a szakma rejtjelmeit, tudáselemeit. A szakmai tudás egyre gyorsabban változik, specializálódik, a verseny hatására átalakul. Ezt a folyamatot csak úgy lehet lekövetni egy felsőoktatási intézménynek, ha a változások ütőerén tartja a kezét és folyamatosan figyeli a piacot és megújuló tudást nyújt a résztvevőknek. Teszi ezt úgy, hogy nemzetközi szinten is elismert tudással vértézi fel a hallgatóit.

Programunkban duális partnereink nagy segítséget jelentettek, hiszen a 14 partnerünk ismeri intézményünk képzési rendszerét, az ott gyakorlatot teljesítő hallgatók pedig a cégek tevékenységeit.

A vállalatok szakemberei az adott szakterületen kimagasló teljesítményt értek el, de még így is fontos, hogy meg tudjuk tanítani számukra a felsőoktatás logikáját. Szeretnénk azt, hogy el tudják mondani az elvárásaikat az intézményünk és a hallgatóink felé, így partnertalálkozókat, együttműködést segítő szakmai műhelymunkákat tartottunk azért, hogy ez megvalósulhasson. Intézményünk elkötelezett, hogy értéket teremtsen abban a térségben, ahol hallgatói elhelyezkednek, így törekszünk arra, hogy céges együttműködésekkel a gyakorlati projektmunkákon keresztül a hallgatók számára életszerű és jövedelmező programokat szervezzünk.

## **Társadalmi, civil szervezetek képviselői**

E szervezetek alapvetően a hátrányos helyzetű diákok megszólításában, kommunikációjának fejlesztésében, illetve a táborok szervezésében segítettek számukra. A civil szervezetek képviselői nem csupán a közösség-szervező vagy a szociális munka szakos hallgatóink számára nyújtanak gyakorlati lehetőséget, hanem más szakon lévő hallgatók számára is bemutatták tudományos programjaikon, konferenciáinkon, kiállításainkon a társadalmi folyamatokat. Az érzékenyítés, a valósághoz való közeli kapcsolat fontos intézményünk számára, így a

rendezvényeken, tematikus heteken törekszünk arra, hogy a szakmai elemeken túl a közösségi élet és a társadalmi lét metszetei is megjelenjenek.

## **Kormányzati és önkormányzati partnerek**

Programjainkat, tanulmányi versenyeket, díjátadóinkat támogatták az önkormányzatok és szakképzési centrumok azzal, hogy a fenntartásukban, irányításuk alatt működő intézményekben lehetőséget adtak a diákok és tanárok részvételére. Igyekeztünk a költségeiket átvállalni, így sokszor a diákok utazását, szállítását, étkezését biztosítva segítettük, hogy alapfeladataikat kiegészítsük és élménygazdagabbá tegyük egyes osztályközösségek életét.

Kiemelt partnerünk a Békés Megyei Kormányhivatal, melynek főosztályai, osztályai folyamatosan bekapcsolódtak pályorientációs, egészséges életmódot segítő programjainkba.

Összefoglalásul szeretnénk bemutatni, hogy milyen létszámú hálózatot sikerült megmozgatni programunkban 2017-2021 között Békés és Csongrád-Csanád megyében:

- 3 szakképzési centrum
- 44 középfokú intézmény és intézményegység
- 22 kis-, közép- és nagyvállalkozás
- 12 civil szervezet
- 73 programelem

## VI. A SZAKMAI MEGVALÓSÍTÁS TERVEZÉSE

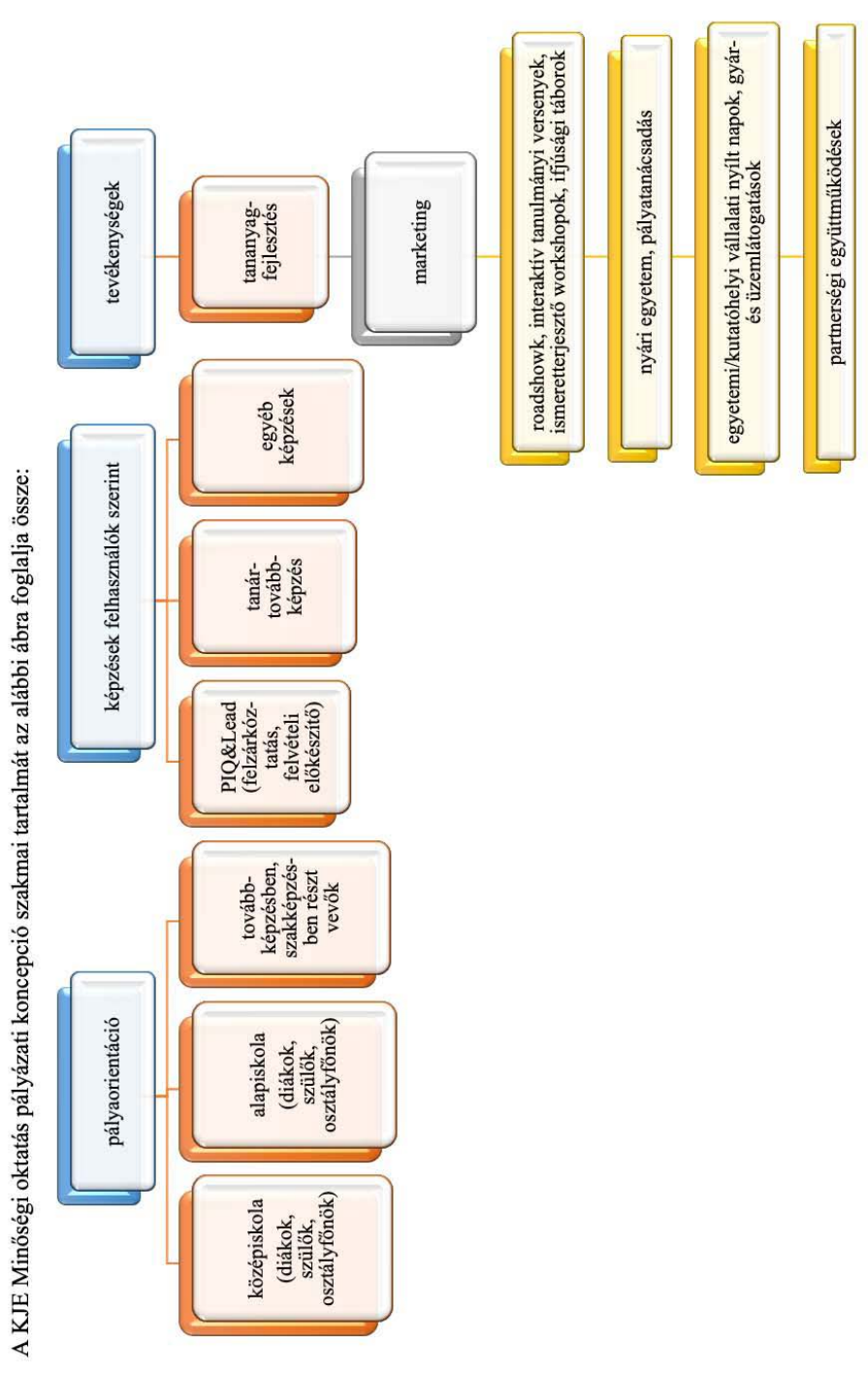
*Szatmári Péter*

A projekt szakmai tevékenységeit munkacsomagokra bontottuk, az egyes munkacsomagok a logikailag és céljaiban összefüggő konkrét feladatokat, tevékenységeket foglalják magukban. A munkacsomag struktúra a specifikus célok hierarchiáját követi.

A szakmai megvalósítás során felkerestünk minden Békés megyében működő középfokú oktatási intézményt. Legjobb együttműködési lehetőséget a két szakképzési centrummal, illetve a gimnáziumokkal tudtunk megvalósítani. A megvalósításhoz nem nélkülözhattük az önkormányzatok segítségét, hiszen a programjaink népszerűsítésében, sokszor az önkormányzati felületeken is hirdettük rendezvényeinket. Mivel a szakmai-tudományos programjaink ingyenesen valósultak meg, így közös érdek volt, hogy ne csupán a középiskolai tanulók, hanem akár a lakosság is részt vehessen egy-egy programunkon, főként a Magyar Tudomány Ünnepe rendezvényeinken vagy informatikai konferenciáinkon. A programjainkhoz segítséget kaptunk olyan magas hozzáadott értékű tevékenységet megvalósító önkéntesektől, akik sokszor szervezeti forma nélkül segítik a fiatalokat a robotok építésében, a megújuló energiák logikájának megismerésében vagy egyes biokémiai folyamatok átlátásában. Bevontuk a Békés és Csongrád-Csanád megyei vállalkozásokat is a cégbemutatóinkba, üzemlátogatásainkba. Sokszor önzetlenül mutatták be a legújabb technikákat a Kodolányi János Egyetem Orosházi Oktatási Központjában azért, hogy az informatika újdonságokért, előadásokért ne kelljen több száz kilométert utazniuk a diákoknak.

Programjaink ütemezését összehangoltuk az egyetemi programjainkkal, a hallgatói közösségi rendezvényeinkkel és a települési programokkal is. Nem egy esetben a diákok utaztatásához a saját intézményük szállítási kapacitásait vetjük igénybe. Egy olyan összehangolt közösség jött létre a célok érdekében, akik energiát, időt és sokszor vállalati forrásokat nem kímélve segítették programjainkat, melyet ezúton is köszönünk Nekik.

A KJE Minőségi oktatás pályázati koncepció szakmai tartalmát az alábbi ábra foglalja össze:



## 1. Tanulóknak nyújtott, a felsőoktatásba való bekerülést elősegítő készségfejlesztő, kommunikációs programok

Specifikus, az intézmény (és konzorciumi partnerei) profiljának megfelelő, a képzési portfóliót és képzési szolgáltatást, valamint azok használhatóságát és hasznosságát - a célcsoport kommunikációs elvárásainak és jellegzetességeinek megfelelő formában - bemutató alkalmazások kialakítása, kommunikáció biztosítása,

- A **Facebook Intézményi és Tanszéki koordinációjának gyakorlata**: A képzés tartalmával, a képzéshez kapcsolódó szolgáltatásokkal, rendezvényekkel kapcsolatos információkat a Tanszék az intézményi facebook felületen is megosztja a hallgatókkal, érdeklődőkkel. A facebook felület felhasználása azonnali lehetőséget biztosít az azonnali visszacsatolásra és közvetlen kommunikációra.
- Az **Educatio kiállítás kommunikációja**: A képzés tartalmával, a képzéshez kapcsolódó szolgáltatásokkal, rendezvényekkel kapcsolatos információkat a KJE az Educatio kiállításon is bemutatja, ahol lehetőséget biztosít az érdeklődők számára közvetlen, személyes formában az információk megosztására és a felmerülő kérdések megvitatására.
- A **Nyílt nap kommunikációja és lebonyolítása**: A képzés tartalmával, a képzéshez kapcsolódó szolgáltatásokkal, rendezvényekkel kapcsolatos információkat a KJE a felvételi kampányhoz kapcsolódóan megszervezett Nyílt napjain is bemutatja, ahol lehetőséget biztosít az érdeklődők számára közvetlen, személyes formában az információk megosztására és a felmerülő kérdések megvitatására.
- Brosúrák, kiadványok összeállítása: A KJE elsősorban információs broszúrák kiadását tervezi. A Sziti Egyesület gondozásában tervezzük kiadni a „**Pályorientáció az Y generációra szabva a természettudományok területén**” kiadványt. A pályaválasztás előtt állók számára jelenleg nincs olyan kiadvány, mely segít eligazodni a szakmacsoportok között. A kiadvány célja, hogy segítse jobban megismerni az egyes tudományterületeket, az azokhoz szükséges kompetenciákat.

**MTMI területet érintő vagy innováció fókuszú, élményközpontú szakmai napok, roadshow-k, interaktív versenyek, műhelyfoglalkozások, tréningek szervezése, lebonyolítása**

- workshopok, konferenciák középiskolásoknak
- osztályfőnökök felkészítése az álláskeresési technikák oktatására osztályfőnöki óra keretében
- karrier- és pályatanácsadás (egyéni és csoportos)
- önálló karriertréningek 3X6 órában pályorientáció, pályavitel-megerősítő és pályakorrekció és álláskeresési tréning tartalommal fiataloknak osztályfőnöki órán

- neetes fiataloknak ifjúsági klub keretében művészetközvetítésen keresztül a szociokulturális animáció módszerével
- hátrányos helyzetű felnőtt csoportoknak munkaerő-piaci szolgáltatásként szervezett tréning formájában
- Szociotábor: a hátrányos helyzetű gyerekeknek és ifjúsági korosztálynak
- státusz létrehozása: humán karrier és pályáösvény coordinator
- Karrieriroda aloldalán önálló térségi állás és gyakornoki lehetőségek folyamatos közzététele, kapcsolódva a munkaerő-piaci kutatásban részt vevő térségi gazdasági szervezetek munkaerő-piaci igényeihez. (1004 szervezet)

**Cél:** az egyén kapjon átfogó képet képességéről és lehetőségeiről, előzetes tudása, képességei és a térség reális munkaerő-piaci lehetőségei alapján.

A **személyes tájékoztatásra további fejlesztési lehetőségek** épülhetnek, kommunikációs és személyiségfejlesztő tréning, szakképzési programok, tanulási tréningek.

Középiskolások vagy általános iskolások számára is kidolgozandó egy online vetélkedő egy vagy két fordulóval, esetleg csapatverseny (nyelvi, gazdálkodási vagy történelmi), amiből egy bizonyos számú csapat vagy egyén a döntőbe jut. Orosházán és a két járásban is megvalósítható. Az elnyerhető díj a középiskolásoknak belépő egy zenei fesztiválra vagy hasonló vonzó díj.

A Sziti Egyesület **"Ifjúsági szabadegyetem" tudományos pályaaorientációs foglalkozást** szervez a 12-18 éves korosztály számára. Az Ifjúsági Szabadegyetem célja, hogy a fiatalokat megismertesse a tudomány sokszínűségével, mely túlmutat a mindennapi órai anyagok feladatain. A foglalkozások keretében tudományos kísérleteket végezhetnek a fiatalok, melyek egyes szakmacsoportok lehetőségeit tárja fel. Elsődleges célcsoportunk korosztálya az általános iskolás korosztálya (6-7-8. osztályos fiatalok), valamint fakultációválasztás előtt álló középiskolások. A kísérletek a természettudomány különböző ágazatait mutatja be, kutatók, tudósok előadásával egybekötve. Foglalkozásaink módszertana a tapasztalati tanulásra és a nem formális pedagógiai módszerek alkalmazásával történik. Egy foglalkozásra maximum 15 fő fiatalot várunk. A foglalkozások két heti rendszerességgel kerülnek megrendezésre összesen 8 témakör mentén.

A konzorciumi partner szervezésében **"Pályaaorientáció az Y generációra szabva a természettudományok területén" pályaválasztó napokat** tartunk a 12-20 éves korosztály, a közoktatásban tanulók számára. Ifjúsági közösségi tereken, települési közösségi színtereken, általános és középiskolákban évente **2 alkalommal** figyelemfelhívó programok keretében fókuszáljuk a fiatalok figyelmét az alkalmazott tudományok mindennapi hasznosságára. A programok rendhagyóak, mert kísérleteken keresztül ismerkedhetnek a fiatalok a szakmákkal.



## **MTMI foglalkozások és lehetséges életpályák népszerűsítése (pl. imázsfilmek, videók)**

**Tanulmányi verseny:** Öt imázs-portré készül Orosháza és Dél-Békés környékéről származó MTMI területen sikeres tudósokkal, vállalkozókkal.

A tanulmányi verseny anyagát ez az 5 imázs-portré képezi.

Egy **imázsfilm** technikai jellegű interaktív múzeumokat, ott szerzett élményeket mutat be gyerekek és főiskolások szereplésével. Orosháza és környéke mélyszegénységben élő felső tagozatos diákjainak rendezünk tanulmányi versenyt, amelynek nyertesei - összesen 8 fő - részt vehet a tanulmányúttal összekapcsolt forgatáson. A tanulmányi verseny anyagát a fenti 5 imázs-portré képezi.

A tervezett helyszínek (a teljesség igénye nélkül): Technisches Museum Wien, Das Deutsche Museum München, Luzern - Verkehrshaus der Schweiz, Technorama Winterthur.

**Online vagy offline?** a 12-20 éves korosztály, a közoktatásban tanuló vagy érettségizett, de fel nem vett fiatalok számára tervezett program, a Sziti Egyesület szervezésében.

A program a **természettudományos szabadegyetem mintájára** épül, de az **informatikára, fejlesztésre, innovációra fókuszál**. A foglalkozások keretében a fiatalok a digitális világgal, a szoftverfejlesztéssel és az informatika világával, lehetőségeivel ismerkedhetnek meg mélyebben. A program célja, hogy életpályaként tudják magukat egyes szakmacsoportba képzelni és meglátni, milyen lehetőségeket rejt magába egy informatikai végzettség.

### **Egyetemi/kutatóhelyi és vállalati nyílt napok, gyár-, üzem-, vállalatlátogatások (a saját profilnak megfelelően)**

Békés megyében, Békéscsabai székhelyen működik a Magyar Tudományos Akadémia Regionális Kutatások Intézetének országos hálózat tagjaként, az ún. Alföldi Tudományos Osztály. Az osztály kutatásainak fő profilja az Alföld nagyrégió, azon belül is a Dél Békési táj sajátos kulturális, társadalmi és gazdasági jellegzetességei, konfliktusainak, komplex rendszereinek a kutatása. Számos kutatás, publikáció jelent meg a Dél-Békés leszakadó Ítérségeinek felzárkóztatásával kapcsolatban.

A kutatóműhely térségi beágyazottsága és az ott dolgozó kutatók évtizedes kutatói múltja, helyismerete ideálissá teszi arra, hogy a helyi fiatalok körében népszerűsítse a kutatói pályát, végső soron pedig megismertesse a Békés megyében élő, pályaválasztás előtt álló fiatalokat a régiójukban működő kutatásfejlesztési intézményekkel, tevékenységekkel.

PC Trade Kft.-nél látogatás és a hallgatók számára a cég és munkafolyamatainak bemutatása, a betölthető pozíciók ismertetése és az ő munkájuk feltérképezése.

A Sziti Egyesület a 12-20 éves korosztály, a közoktatásban tanuló vagy érettségizett, de fel nem vett fiatalok számára szervez **laborlátogatásokat**. A program célja, hogy a fiatalok megismerjék a mérnökök, kutatók, tudósok napi rutinját,

munkakörnyezetét. A pályaválasztás során sokat számít, hogy megtapasztalhatják a fiatalok, hogy milyen munkakörnyezetben töltik el egyes szakma csoport munkatársai a mindennapokat. A programidőszak alatt összesen 30 alkalommal szervezünk látogatásokat a fiatalok számára.

### ***Egyéb innovatív (kiemelten MTMI területet érintő) készségfejlesztő vagy kommunikációs tájékoztató tevékenység***

- Az életpályára való felkészítés és munkaerő-közvetítés programjainak fejlesztése, sikerkompetenciák felmérése. Komplex, egyéni képességek felmérésén alapuló egyéni karriertanácsadás a Karrieriroda szolgáltatásaként.
- Neetes fiataloknak nyári ifjúsági tábor szervezése, ahol a drámapedagógiai módszer alkalmazásával történik munka vagy tanulás iránti motivációnk, a táborozóknak szervezett szakmai kiránduláson ismerkednek meg a térség munkáltatóival, a tábor ideje alatt szervezett életmódnappal pedig az egészséges táplálkozással, a mozgás fontosságával és a szenvedélybetegségek hatásával ismerttet meg.

A tábor keretében célunk olyan életutak (role-models) bemutatása, melyek intellektuális kihívást és egyben inspirációt jelentenek az arra fogékony fiatalok számára.

A tábor zárásaként Karrierfesztivált szervezünk valamely térségi munkaerő-piaci szolgáltatást biztosító szervezet bevonásával.

- Önkéntes középiskolás diákok és a hátrányos helyzetű felnőttekkel foglalkozó mentorok tanácsadói, tréneri felkészítése annak érdekében, hogy képesek legyenek a térség iskoláiban és kisközösségeiben karrierprogramokat szervezni.
- MÁGNES PROGRAM (komplex tehetséggondozás és felzárkóztatás): a régió középiskoláival együtt kialakítandó komplex csomag. Mérnöki, társadalommérnöki, kulturális mérnöki szakmákra felkészítés programja. A felkészítés eredményes véghezviteléhez feladatgyűjteményt állítunk össze egyrészt tehetséggondozó, másrészt felzárkóztató jelleggel. Emelt szintű matematika és informatika, e-learninges tananyagokkal segítjük a tehetséges diákokat.

STEM program- intézmény egyes szakjaihoz kapcsolódó STEM ismeretek oktatása a KJE szervezésében.

## Tanulmányi versenyek szervezése a kiemelten tehetséges diákok számára

**Az IKT alapú kapcsolattartás feltételeinek,** a tehetséggondozás infrastruktúrájának megteremtése (mobil eszközök, IOS, android alapú kommunikáció, cloud).

**Diákkonferenciák:** a KJE minden egyes szakjához kapcsolódva évi rendszerességgel középiskolás konferenciát hirdetünk meg. A tanulmányi versenyek hagyományos munkamódszeréhez képest itt a megmutatás és a kooperáció a fontos, és nem a többiek „legyőzése”.

**Ösztöndíj-lehetőségek:** a kooperatív egyetemi modell keretében a velünk együttműködő vállalkozások célzott támogatása.

**Diákkutatói tevékenységek díjazása,** tandíjkedvezménnyel: a diákkonferenciákon kiemelkedő teljesítményt nyújtó hallgatók kaphatják, amennyiben a KJE-en tanulnak tovább.

**Komplex középiskolai felzárkóztató program:** sok esetben speciális kompetenciafejlesztési igények jelentkeznek a középiskolák részéről, amelyeknek ők, a közoktatás jellegzetességei miatt nem minden esetben tudnak maradéktalanul megfelelni.

## Projekt keretében tervezett tevékenységek táblázatos összefoglalása

Nézőpont/Akción	Pályázati feladat / Téma	Egység
Kiadványkészítés	Specifikus, az intézmény (és konzorciumi partnerei) profiljának megfelelő, a képzési portfóliót és képzési szolgáltatást, valamint azok használhatóságát és hasznosságát - a célcsoport kommunikációs elvárásainak és jellegzetességeinek megfelelő formában - bemutató alkalmazások kialakítása, kommunikáció biztosítása  Pályaorientáció az Y generációra szabva a természettudományok területén kiadvány	3 db kiadvány a képzési szolgáltatásról  + 1 db kézikönyv készítése a képzési portfólió kommunikálásáról  + 1 db Pályaorientáció az Y generációra... kiadvány
Szakmai programok szervezése	MTMI területet érintő vagy innováció fókuszú élményközpontú szakmai napok, roadshow-k, interaktív versenyek, műhelyfoglalkozások, tréningek szervezése, lebonyolítása.  Online vagy offline? program	évente 2 db (össz. 10 db)  rendezvényenként 20 fő résztvevő

Nézőpont/Akción	Pályázati feladat / Téma	Egység
Szakmai programok szervezése	egyetemi/kutatóhelyi és vállalati nyílt napok, gyár-, üzem-, vállalatlátogatások (a saját profilnak megfelelően)  Laborlátogatások	szakmai együttműködő partnerek: 11 db  évente 2 db,  rendezvényenként 20 fő résztvevő
Szakmai programok szervezése  +  Tananyagfejlesztés	Mini állásbörze, ismeretterjesztő workshopok, gyakorlati feladatok, készségfejlesztő gyakorlatok fejlesztése), projektmunka. Pályaválasztó napok szervezése  Ifjúsági szabadegyetem foglalkozások, maximum 15 fő résztvevő/alkalom	évente 2 db (10 db)  rendezvényenként 20 fő résztvevő     1 db fejlesztett tananyag
Kompetencia felmérés	egyéb innovatív (kiemelten MTMI területet érintő) készségfejlesztő vagy kommunikációs tájékoztató tevékenység	sikerkompetenciák felmérése kérdőívvel 20 fő részvételével  2 db nyári tábor szervezése, ennek keretében középiskolások tréneri felkészítése
Mágnes program (szakterületi képzési felkészítő, STEM program)	mérnöki, matematikai, informatikai szakmákra felkészítő program	Békés és Csongrád megye: orosházi, mezőkovácsházi, békéscsabai, gyulai, szentesi, hódmezővásárhelyi 8 intézmény
Diákkonferenciák	középiskolák	Dél-Békés
Kodolányi ösztöndíj		Dél-Békés 10 fő
Diákkutatói tevékenységek	tandíjkezdmény a diákkonferenciákon kiemelkedő teljesítményt nyújtó hallgatóknak	Dél-Békés
Komplex középiskolai felzárkóztató program		Dél-Békés

## 2. Képzők képzése programok lebonyolítása

A készségfejlesztésben, kommunikációs programokban, szolgáltatásokban, képzésekben és ezek fejlesztésében résztvevő/segítő

- felsőoktatási intézmények oktatóinak, kutatóinak, munkatársainak, hallga-

- tóinak (kiemelten pedagógushallgatók, Klebelsberg Képzési Ösztöndíjban részesülő tanárjelöltek),
- vállalatok/cégek mentorainak, szakembereinek,
  - társadalmi-civil szervezetek képviselőinek **nem formális képzése (nem formális és tréning módszerek alkalmazása):** prezentációval kísért előadás, szituációs-, interaktív, dramatikus gyakorlatok, irányított beszélgetés, konzultáció, páros és csoportmunka, tematikus műhelymunka, szakmai napok),
  - számukra **korszerű és alkalmas digitális tananyagok, tudásbázis** kialakítása, biztosítása,
  - másfelől a szakterületet népszerűsítő eszközökkel, módszerekkel történő megismertetése, hogy használhassák azokat a célcsoporttal való foglalkozás közben.

### **Képzők képzése: Educator program**

Belső gyakorlat vezetése	Munkahelyi képzés	szupervizor
szakmapedagógia és módszertan		
szakmai innovációs és minőség	Pedagógiai és didaktikai készségfejlesztés	mérés és értékelés vizsga, tanácsadás
vállalkozási készségfejlesztés	portfólió fejlesztése	koordináció, kommunikáció
alkalmazott kutatás	fejlesztés és design	programértékelés, hatásvizsgálat

### **Educator program tartalma**

A pályaorientációs tapasztalatszerzésben, információszerzésben, szolgáltatásban, képzésekben és ezek fejlesztésében résztvevő szakemberek számára a szakmai tartalom általános ismerete mellett legtöbbször a **korszerű módszertan és eszközök ismerete** tekinthető leginkább fejlesztendő területnek. Különösen igaz ez a vállalati és a társadalmi-civil szektorban dolgozó szakemberek esetében.

A Képzők Képzése program ezt a hiányt hivatott pótolni.

A program megvalósítása **távoktatási** formában történik, a tartalom feldolgozását személyes és online konzultációk, digitális tananyag, a munkahelyen végzett gyakorlati tevékenység ellátásához kapcsolódó feladatok és a hozzájuk kapcsolódó szupervízió segíti.

A 30 órás program elvégzéséről a sikeresen záróvizsgázók tanúsítványt kapnak (15 online óra, 15 otthoni tanulás).

### ***Az Educator program célcsoportja***

- felsőoktatási intézmények oktatóinak, kutatóinak, munkatársainak, hallgatóinak (kiemelten pedagógushallgatók, Klebelsberg Képzési Ösztöndíjban részesülő tanárjelöltek), KLIK munkatársainak, Középiskolai tanárok
  - vállalatok/cégek mentorainak, szakembereinek
  - tanároknak (tanártovábbképzés keretében továbbképzési programok)
  - interdiszciplináris informatikai ismeretek oktatása tanártovábbképzés keretében
    - bölcsész- és társadalomtudományi
    - természettudományi
    - pedagógia (oktatásinformatika, tartalomfejlesztés) területeken
  - társadalmi-civil szervezetek képviselőinek

### ***Az Educator program tematikájának ismeretkörei***

Pedagógiai és didaktikai készségfejlesztés interdiszciplináris informatikai ismeretek oktatása	szakmai innováció és minőség	mérés és értékelés vizsga, tanácsadás, tudásbeszámítás
Portfóliófejlesztés, design	vállalkozási készségfejlesztés	koordináció, kommunikáció
Belső gyakorlat vezetése, munkahelyi képzés	IKT-val támogatott alkalmazott kutatás	Szupervízió programértékelés, hatásvizsgálat

**Projekt keretében tervezett tevékenységek táblázatos összefoglalása**

Nézőpont/Akción	Pályázati feladat / Téma	Egység
Képzés: tréning módszerek alkalmazása: prezentációval kísért előadás, szituációs-, interaktív, dramatikus gyakorlatok, irányított beszélgetés, konzultáció, páros és csoportmunka, tematikus műhelymunka, szakmai napok	Nem formális képzés felsőoktatási intézmények oktatóinak, kutatóinak, munkatársainak, hallgatóinak	10 fő /év a képzésen résztvevők száma  résztvevők 75%-a sikeresen elvégzi a képzést
	Nem formális képzés vállalatok/cégek mentorainak, szakembereinek	
	Nem formális képzés társadalmi-civil szervezetek képviselőinek	
	Interdiszciplináris informatikai ismeretek oktatása tanártovábbképzés keretében <ul style="list-style-type: none"> <li>· bölcsész- és társadalomtudományi,</li> <li>· természettudományi</li> <li>· pedagógia (oktatásinformatika, tartalomfejlesztés) területeken</li> </ul>	
Tananyagfejlesztés	Korszerű és alkalmas digitális tananyagok, tudásbázis kialakítása, biztosítása.	1 db tananyag kifejlesztése
Oktatásmódszertan	A szakterületet népszerűsítő eszközökkel, módszerekkel történő megismertetése, hogy használhassák azokat a célcsoporttal való foglalkozás közben.	40 fő /év a fejlesztett tananyag használói

**3. Szakmaszerzést, Felsőoktatásba való bejutást, illetve a felsőoktatásban benmaradást támogató, lemorzsolódást csökkentő programok****„Nulladik” évfolyamok fejlesztése, működtetése**

A Kodolányi János Egyetem fejlesztési tervében központi szerepet játszik az Orosházi székhely kiépítése mind a szakkínálat tekintetében, mind pedig a kapcsolódó bekerülést támogató programokat illetően. A tehetséggondozás célja a tehetség felismerése és a diákok tehetségpályán tartása. A tehetséggondozás elengedhetetlen része a tehetségek azonosítása, mely történhet a felsőoktatási intézményekben, de történhet a felsőoktatást megelőző középfokú oktatási in-

tézményekben is. Különösen fontos a rejtett tehetségek felkutatása és becsatornázása a felsőoktatásba. Ez a tevékenység tulajdonképpen a felsőoktatásba bekerülését segíti elő a szociokulturális hátránnyal érkező középiskolás fiataloknak. Ezért részben felzárkóztató, részben szakmai előkészítő jelleggel.

Fejlesztő jellegű képzések, gyakorlati képzést összekapcsoló 60 órás tanfolyamok működtetése

- a felsőfokú oktatásba felvételt nem nyert, felsőoktatási tanulmányokat meg nem kezdő, de már sikeresen érettségizett, illetve
- a középfokú oktatás 11-12. évfolyamában résztvevő tanulók számára.

A nyári egyetem részeként vagy pótfelvételeire felkészítő bentlakásos képzésként kínáljuk a nulladik évfolyamok működtetését Orosházán.

PIQ and Lead pályaorientációs és felkészítő programok

Érettségizett, jelenleg OKJ szakképzésben tanuló, de felsőoktatásban továbbtanulni szándékozók számára. A programokhoz e-learning tananyagok ki dolgozása is kapcsolódik.

## ***Két képzési programunk a nulladik évfolyamok fejlesztésére***

**Gazdaságtudományi alapozó tanfolyam** (3 csoport)

**Célcsoport:** középfokú végzettséggel rendelkezők

- Akik tanulmányaik során nem kaptak elég gazdaságtudományi (mikro és makro), statisztikai, gazdasági matematikai, pénzügytani, vállalkozási ismeretet a továbbtanuláshoz.
- Akiket érdekel a gazdaság és a menedzsment világa.
- Akik szembesültek már az gazdaságtudományok mindennapjainkat meghatározó szerepével

**Szükséges előzetes ismeret:** érettségi és motiváció a gazdaságtudományok területén végzendő munka iránt.

**A képzés időtartama:** 60 óra

**Az oktatók:** A KJE gazdaságtudományi képzéseinek oktatói

**Elsajátítandó kompetenciák:**

- Tudáselemek, megszerezhető ismeretek
- Ismeri a gazdasági szervezetek felépítését és működését.
- Rendelkezik a szakterületen releváns egyéni és kisvállalkozói tevékenység előkészítéséhez, indításához szükséges alapismeretekkel.
- Ismeri a vállalati folyamatokat támogató informatikai és irodatechnikai eszközöket.
- Ismeri és érti a gazdaságtudomány alapvető szakmai szókincsét.

### **1. Személyes adottságok, készségek**

- Elméleti, fogalmi és módszertani ismeretei felhasználásával képes a feladatának ellátásához szükséges tényeket, adatokat összegyűjteni, rend-



szerezni, egyszerűbb oksági összefüggéseket feltár és következtetéseket von le, javaslatokat fogalmaz meg a szervezet rutin folyamataiban.

- Egyszerűbb gazdasági folyamatokat, eljárásokat megtervez, megszervez, végrehajt.
- Képes egyszerű gazdaságossági számítások, költségkalkulációk elvégzésére.
- Képes a gazdasági folyamatok, szervezeti események következményeinek megértésére, alapvető gazdasági mutatók kiszámítására és azokból következtetések levonására.
- Képes egyéni, illetve kisvállalkozói tevékenységet megtervezni és önállóan végezni.

### **Főbb tantervi elemek:**

Mikro- és makroökonómia, statisztikai, gazdasági matematikai, pénzügytani, vállalkezési ismeretek.

### **Infokommunikációs tanfolyam (3 csoport)**

**Célcsoport:** középfokú végzettséggel rendelkezők

- Akik úgy érzik, tanulmányaik során nem kaptak elég infokommunikációs, számítógépes, multimédiás, internetes ismeret a továbbtanuláshoz.
- Akiket érdekel a számítógép, az internet világa.
- Akik szembesültek már az internetes biztonság kérdésével.
- Akik belekóstolnának a programozásba.

**Szükséges előzetes ismeret:** érettségi és motiváció az infokommunikáció területén.

**A képzés időtartama:** 60 óra

**Oktatók:** A KJE, az Informatikai Vállalkozások Szövetsége és a PC-Trade Kft. szakmai támogatásával kizárólag informatikai, infokommunikációs szakértőket kér fel az oktatásra.

### **Elsajátítandó kompetenciák:**

- Tudáselemek, megszerezhető ismeretek
- A tanfolyamot elvégző hallgató képes egyszerűbb infokommunikációs feladatok ellátására.
- Ismeri a rádió, a televízió, a számítógépes hálózatok, elektronikus levelezés alapvető jellemzőit.
- Képes telepíteni, frissíteni a legelterjedtebb zárt és nyílt forráskódú asztali és mobil operációs rendszereket.
- Képes tablet, mobiltelefon, PC legelterjedtebb platformjain szoftvereket telepíteni, eltávolítani, multimédiás eszközöket (kép és hangeszközöket) használni.
- Tablet, mobiltelefon, PC legelterjedtebb platformjain biztonságos beállításokat használ.

- Képes vezetékes és vezeték nélküli hálózatokhoz kapcsolni informatikai eszközöket.
- Rendelkezik alapvető programozási ismeretekkel.
- Képes egyszerűbb képszerkesztési, hang- és videóvágási feladatokat elvégezni

### Személyes adottságok, készségek

- Infokommunikációs ismereteit konkrét projektek megvalósítása során adaptív és kreatív módon használja.
- Képviseli, betartja és betartatja az infokommunikációra vonatkozó jogszabályokat és etikai normákat.
- Feladatait képes legalább egy idegen nyelven is ellátni.

**Főbb tantervi elemek:** Infokommunikációs eszközök, Operációs rendszerek, Infokommunikációs biztonság, Programozási alapismeretek, Multimédia

### Projekt keretében tervezett tevékenységek táblázatos összefoglalása

Nézőpont/Akción	Pályázati feladat / Téma	Egység
Fejlesztő jellegű képzések, gyakorlati képzést összekapcsoló 60 órás tanfolyamok működtetése	A felsőfokú oktatásba felvételt nem nyert, felsőoktatási tanulmányokat meg nem kezdő, de már sikeresen érettségizett:  <b>Diákkutatói tevékenységek díjazása</b> tandíj-kedvezményel  <b>Mágnes program</b>	<b>59 fő a bekerülést és bennmaradást támogató programokban résztvevők száma</b>
	A középfokú oktatás 11-12. évfolyamában résztvevő tanulók számára  <b>Komplex középiskolai felzárkóztató program</b>  <b>Diákkonferenciák</b>  <b>Mágnes program</b>	

**Felkészítés a KJE potenciális hallgatóinak a PIQ and Lead™ megismerésére:**

- PIQ & Lead™ modul régebbi diplomásoknak: tájékoztatás és tanácsadás (6 óra)
- PIQ & Lead™ modul szociális és kulturális hátránnyal élőknek, roma fiataloknak: 1 napos tréning a tanulási technikák fejlesztésére (6 óra)
- PIQ & Lead™ 0. évfolyamra: felzárkóztatás, felvételi előkészítés: Tanszékek kidolgoznak egy-egy képzési programot a gazdaság, informatika és általános kompetenciákat fejlesztő bölcsész- és társadalomtudományi ismereteket

- retkörökre, a pályázat megvalósításakor pedig a felzárkóztató programok képzési tananyagát dolgozzák ki (e-learning formában is elérhető lesz)
- PIQ & Lead™ modul tanároknak és osztályfőnököknek általános és középiskolákban (6 óra)
  - PIQ & Lead™ modul szülőknek (6 óra)

#### 4. Formális végzettséget nem adó, egyéni motiváción és társadalmi igényen alapuló kurzusok, tanfolyamok biztosítása

Az élethosszig tartó tanulás koncepciójához illeszkedve formális végzettséget nem adó, egyéni motiváción és társadalmi igényen alapuló kurzusok, tanfolyamok klubfoglalkozások, ismeretterjesztő előadássorozatok, diákkörök, foglalkozássorozatok, szabadegyetemek, felkészítő tréningek biztosítása a felsőoktatásba jelentkezni kívánó fiatalok számára, az egyetemi-főiskolai bekerülés növelése érdekében.

##### **Projekt keretében tervezett tevékenységek táblázatos összefoglalása**

Nézőpont/Akció	Pályázati feladat / Téma	Egység
Nem formális jellegű oktatás	Formális végzettséget nem adó, egyéni motiváción és társadalmi igényen alapuló kurzusok, tanfolyamok biztosítása	E-Learning tartalmak fejlesztése, hozzáférésük növelése

A tanfolyamok 3x6 kontaktórában kerülnek megrendezve Orosházán, 3 napos intenzív tanfolyami keretben, kollégiumi elhelyezési lehetőséggel.

Célcsoport: Középiskolások

Csoportszám: 16 csoport

##### **Tanfolyami témák**

###### **Mobil informatika**

A 18 órás kompetenciafejlesztő tanfolyam a tudatos, hatékony biztonságos eszközhasználatot tanítja meg a jelentkezőknek. Célja, hogy a hallgatók mobil informatikai kompetenciái erősödjenek. Tapasztalat, hogy a fiatalok intenzíven használják ugyan a mobileszközöket, ugyanakkor nem ismerik működésüket. Probléma esetén nem tudnak megoldásokat keresni, gyakran az eszköz hibájának tartják a problémát, pedig csak karbantartásra lenne szükség. Ha egy eszköz nem működik, akkor a fiatalok körül vevő digitális szociális hálót és a vele kapcsolatban álló intézményeket sem éri el, ami a frusztráción túl gyakorla-

ti problémákat is okoz, hiszen tanulmányai során is szüksége van mobilapplikációkra (pl. Neptun vagy elektronikus napló).

A tanfolyam tartalmi elemei:

- Mobil eszközök hardver és szoftver (Android, IOS) jellemzői
- Operációs rendszer frissítése, újratelepítése
- Fejlesztői beállítások mobileszközökön
- Legfontosabb mobilapplikációk
- Biztonságos eszközhasználat
- Root, flash: alternatív megoldások és veszélyeik
- Leggyakoribb mobilinformatikai problémák és megoldásaik

### ***Tudatos szociális médiafogyasztás***

A 18 órás kompetenciafejlesztő tanfolyam a tudatos, hatékony biztonságos médiafogyasztást tanítja meg a jelentkezőknek. Célja, hogy a hallgatók értsék a netes jelenlét pozitív és negatív jelenségeit is. Fontos annak a belátása, hogy minden, ami az internetre felkerül, az onnan már teljes biztonsággal nem távolítható el, ennek viszont egész életre tartó hatásai is lehetnek.

A tanfolyam tartalmi elemei:

- Szociális média-ismeret
- Szociális média: biztonsági beállítások
- Az internetes jelenlét jogi kérdései
- Az internetes jelenlét etikai kérdései
- A médiafogyasztás jogi és etikai kérdései
- Tudatos szociális médiafogyasztás
- Digitális tudatosság tanfolyam: ügyfélkapu, LinkedIn
- Pénzügyi tudatosság tanfolyam: adóbevallás, online banking ismeretek

### ***Digitális tudatosság tanfolyam***

A fiatal felnőttek teljes jogú állampolgárok, ugyanakkor ennek a tudatosulása nem megy végbe a 18. születésnapon, ez egy folyamat. Életünk egyre több területen a digitális térben zajlik, a gyakorisággal a digitális térben is gyakorúvá, felelős polgárrá válnak a fiatalok. E digitális gyakorisággal kapcsolatos ismeretek oktatását célozza a tanfolyam. A hallgatók megismerik és megtanulják használni a magyar állam digitális felületeit, pl. az ügyfélkaput, online banki alkalmazásokat, az adózással kapcsolatos online felületeket (e-bevallás). Megtanulják, mire kell figyelni online szerződéskötéskor, Végigelemzik néhány online szolgáltatás felhasználói feltételeit, illetve megtanulják használni a munkavállaláshoz is a szociális médiát.

A tanfolyam tartalmi elemei:

- Állami portálok és ügyintézés
- Adóbevallás a neten
- Online bankolás
- Online szerződések
- Felhasználói feltételek és a magánszféra védelme
- LinkedIn és egyéb szociális média-szolgáltatások szerepe a munkavállalásban

### ***Pénzügyi tudatosság tanfolyam: adóbevallás, online banking ismeretek***

A 18 órás kompetenciafejlesztő tanfolyam a tudatos, hatékony pénzügyi és adózási ügyintézést tanítja meg a jelentkezőknek. Célja, hogy a fiatal felnőtt hallgatók felelősen intézzék adó- és pénzügyeiket, elkerüljék az adósságcsapdát, de megfelelő feltételek megléte esetén merjenek hitelt felvenni. Az adóbevallással kapcsolatos kérdések számukra, korukból adódóan teljesen újak, ezekre a közoktatás gyakran nem készítette fel őket.

A tanfolyam tartalmi elemei:

- Pénzügyi alapok: mire jó a bank?
- Pénzügyi nagykorúság jellemzői
- Banki fogalmak: hitel, kamat, kölcsön, tartozás THM, bankkártya típusok jellemzői
- Ha van pénzem: betét, értékpapír stb.
- Ha nincs pénzem: hitel, kamatos kamat stb.
- Biztonságos online bankolás
- Adóbevallás



# VII. A MÁGNES PROGRAM MEGVALÓSÍTÁSA PROGRAMOK SZINTJÉN

*Malatyinszki Szilárd*

## 1. Nyílt napok, szakmai napok, konferenciák, nyári egyetemek

Programjaink célja, hogy felhívjuk a figyelmet a természettudományok (biológia, kémia, fizika), műszaki ismeretek, informatika területeire és bemutassuk azokat a kutatási eredményeket, melyek aktív érdeklődéssel töltik el a fiatalokat. Nem olyan tudományos rendezvényeket szerettünk volna részükre szervezni, melyek csak a száraz eredményeket, leírásokat adják, hanem olyan programokat, melyekbe maguk is bevonódhatnak és részesévé válnak.

Nyílt napjainkon megismerkedhettek a Kodolányi János Egyetem szakjaival, segítséget nyújtottunk nekik a továbbtanuláshoz, pontszámításhoz és kollégáink testreszabottan támogatták őket felvételi jelentkezéseikben. E mellett a közép-fokú intézményekbe (szakképzési centrumokba, gimnáziumokba, szakközépiskolákba) jutottunk el beiskolázási napokra, ahol sokszor a tanároknak kellett bemutatni az új jelentkezési eljárások lényegét. Közel száz közép-fokú intézmény osztályában jártunk a négy év alatt, ahol támogattuk a hátrányos helyzetű diákok továbbtanulási szándékait.

Konferenciáink többnyire a Magyar Tudományos Akadémia Magyar Tudomány Ünnepe rendezvénysorozatához kapcsolódtak, melyet Orosházán az egyetemen valósítottunk meg saját és meghívott kollégák segítségével. E programunkban más felsőoktatási intézmények, cégek és a Békés Megyei Kormányhivatal vezetői is segítséget nyújtottak számunkra.

Elindítottuk és három konferenciát megvalósítottunk a Békés Megyei Informatikai Konferencia programunkból a következő témákban:

2018 - A digitalizáció mindenkié - a jövő technológiai kisvárosi környezetben

2019 - Digitális jövő - a változás megkezdődött

2020 - Okos otthonok - okos vállalkozások

A fentiek mellett az Andragógiai Nyári Akadémia programsorozatát is e keretekben szervezhettük meg, melyben közreműködött a Magyar Pedagógiai Társaság és az MTA SZAB Békés Megyei Tudományos Testülete is. Fontosnak tartjuk, hogy a felsőoktatás mellett bemutassuk a fiataloknak a felnőttképzésben rejlő lehetőségeket, a formális rendszeren kívüli egész életen át tartó tanulás nézőpontjait. A Mágnes program ilyen lehetőségekkel is kiegészítette a felsőoktatási toborzás irányait.

## 2. Műhelyfoglalkozások

A tematikus műhelyfoglalkozások 20 órás maximális óraszámmal valósultak meg. Nyomon követték az érdeklődési kört és a foglalkozásvezetők érdeklődését is. Létszámukat tekintve 5-20 főig terjedt függően a témától és a jelentkezők számától. Minden esetben iskolai órák után, szabadidős elfoglaltságként jelentek meg ezek a spontán érdeklődést kielégítő tematikus programok. E foglalkozások széles tematikát követtek, melyekből felsorolunk néhányat a teljesség igénye nélkül: digitális képszerkesztés, drónozás, Öveges professzor cirku-sza, fizikai kísérletek, elektromágneses kísérletek, robotikai programozás, CNC programozás alapjai, ökotudatos robotika, kísérletek a vízzel, nagyfeszültségű generátor elkészítése, áramkörök építése, nyomtatók és számítógépek szétszerelése, mikrovezérlőkkel áramkörök építése, fototranzisztor létrehozása, digitális babaház építése, tervezett avulás vizsgálata, önjáró szárazföldi drón építése, gravírozás stb.

## 3. Imázsfilmek

5 kutató professzorral készítettünk hosszú interjút, melyben megkérdeztük őket életútjukról, szakmai karrierjük legfontosabb állomásairól, kutatási eredményeikről és arról, hogy mi segítette őket abban, hogy kiválóvá váljanak, melyek a kiválóság sarokpontjai számukra. A filmeket megszerkesztett formában közzétettük és kérdéseket fogalmaztunk meg a diákok számára, melyek sikeres megválaszolása az első lépcsőt jelentette a tanulmányi versenyekben. A célunk a filmekkel egyrészt a kutatók és területeik megismertetése volt, másrészt a jövő reménységei számára megmutatni a sikeres szokásokat.

Megkérdezett kutatóink, sikeres személyiségeink:

Dr. Dancsó József vezérigazgató (Magyar Export-Import Bank)

Dr. Németh József egyetemi tanár (Szegedi Tudományegyetem)

Prof. Dr. Csirik János programtervező matematikus, egyetemi tanár (Szegedi Tudományegyetem)

Prof. Dr. Turcsán Zsolt Attila agrárközgazdász, projektmenedzser

Tóth Gábor ügyvezető igazgató (PC Trade Systems Kft.)

## 4. Interaktív tanulmányi versenyek, ösztöndíj-lehetőségek

Ösztöndíj-lehetőségek

A Kodolányi Ösztöndíj Program díjazottjai egy kétfordulós verseny eredményeként nyerhették el díjukat. Elsőként a kiemelkedő tehetségek egy rövid bemutatkozásként meg kellett küldjék tájékoztató anyagjaikat, melyben eredményüket ismertetik és azt az utat, melyben eljutottak erre a szintre. A zsűri díjazása



után jelenléti - vagy a vírushelyzet idején - online versenyen kellett bemutatni tudásukat a zsűri előtt. A személyes jelenlét kapcsán nagyon élvezték a zsűri - és saját közönségük - előtt a szituációs versenyeket, melyeket csapatban kellett teljesíteniük. A diákok megismerhették a Kodolányi János Egyetemet, a nagyelőadót, ahol mikrofonban kellett rövid előadásokat tartaniuk és logikai, természettudományos, műszaki kérdéseket megválaszolniuk. A díjazottak végül 20-150.000.- Ft-os pénzjutalmakkal távozhattak. Természetesen a díjazás megfelelő sajtójelenlét mellett valósult meg, így a média számára is bemutathattuk a kiemelkedő tehetségeket és a felkészítő tanáraikat egyaránt.

Az ösztöndíjra minden évben 20-30 fő közötti diákcsapat pályázott, míg a díjazást 10 fő nyerhette el.

Diákkutatói tevékenységek

A Kodolányi Diákkutatói Ösztöndíj lehetőségét azoknak a tehetséges diákoknak terveztük meg, akik középfokú intézményben tanulnak és valamilyen természettudományos, műszaki vagy informatikai területen kimagasló eredményt érnek el. Az adott területen egy 5-10 oldalas esszét kellett írniuk, melyet szakértő bizottság bíralt el. A szakértő bizottságba az egyetem által oktató kollégákat kértünk fel, melyet kiegészítettünk néhány középiskola oktatóival. Az ösztöndíjpályázatot három évben indítottuk el, melyre Békés megye szinte minden középiskolájából érkeztek pályázatok. Az első 8 helyezett díjazása 50.000.- Ft-os pénzjutalom volt, de a felkészítő tanárok számára is biztosítottunk könyvtalványt munkájukért.

## 5. Külföldi tanulmányút

A külföldi tanulmányút lehetőségét 2019-ben építettük be programunkba. A Kodolányi János Egyetem által Orosházán és környékén élő középiskolások számára szervezett Kodolányi Tanulmányi Verseny nyolc nyertesét kísértük el osztrák-német-svájci filmforgatással egybekötött tanulmányútra. A programot teljes mértékben e pályázatból finanszíroztuk. A diákok számára utazást, szállást, étkezést és a belépőket is finanszíroztuk.

A célunk ezzel a tanulmányúttal az volt, hogy megismerhessék a határon túli tudományos élet egy részét, múzeumokat, tudományos élményparkokat és motivációt kaphassanak további kutatásaikhoz, felfedezéseikhez. A csapatot elkísérte a televíziós műsorkészítő hallgatói közösségünk egy része, akik videófilmet készítettek a kirándulásról és közzétették az egyetem Youtube csatornáján.

A program:

1. nap: utazás Orosházáról Budapestre, majd a Salsburg melletti szállásra.
2. nap: a Red Bull üvegalotája, a salsburgi vár, utazás Münchenbe.
3. nap: BMW Múzeum és a Deutsches Museum megtekintése.
4. nap: Karlsplatz, Neues Rathaus, Marienplatz órajáték és utazás Svájcba.

5. nap: Technorama (interaktív tudományos központ), majd indulás Innsbruckba.
6. nap: Hofburg, Hofkirche, Stadtturm és utazás Bécsbe.
7. nap: Hadtörténeti Múzeum megtekintése és utazás haza.

## 6. Céglátogatások, laborlátogatások

E programok megvalósítása jelentős szervezést igényelt. Egyrészt olyan cégeket, vállalatokat szerettünk volna a diákoknak mutatni, ahol élményeket szerezhettek, másrészt e cégekhez nem könnyű bejutni, hiszen termelés folyik bennük. A másik szervezési nehézség, hogy a diákok és a kísérőtanáraik programja a tanév során nagyon feszes és jelentős egyeztetések szükségesek az intézményekben, ahhoz, hogy átcsoportosításokkal, helyettesítésekkel kimozdíthassuk őket a keretektől.

A programokat a Mágnes partnerintézmények segítségével szerveztük, melyhez visszábéreltük sokszor a saját buszállományukat cserébe azért, hogy segítettek a szervezésben.

E mellett igyekeztünk a programokat színesen megszervezni, az utazás és étkezés mellett olyan élményeket biztosítani, melyeket a közoktatás keretei nem mindig tudtak megadni. A teljesség igénye nélkül a következő cégekhez, vállalkozásokhoz sikerült eljutnunk a program négy éve alatt:

Mercedes Benz - Kecskemét - 3 csoport

Budapest Bank - Békéscsaba

Doherty Hungary Zrt. - Orosháza

Losonczi Innovation Kft. - Békéscsaba

Linamar Hungary Zrt - Békéscsaba, Orosháza

PC Trade Kft - Szeged

Alföld Gyöngye Hotel - Orosháza

SZEBIT - Szegedi Business és IT Konferencia - Szeged - 3 csoport

## 7. Táboraink

A táborok helyszíne és célcsoportja úgy lett meghatározva, hogy elsősorban a hátrányos helyzetű diákokat részesítsük előnyben. Azokat a 14-25 év közötti fiatalokat vártuk, akiknek a szülei nem engedhették meg azt, hogy ilyen jó diákközösségben tölthessék a nyarukat. Olyan programlehetőségeket állítottunk össze, melyek egyrészt MTMI területen lévő kompetenciákat fejlesztik, másrészt élményeket adnak számukra. Így két tábor került 2019-ben megszervezésre.

NEET-es tábor fiataloknak

A NEET (Not in Education, Employment or Training) mozaikszó jelentése szerint az oktatásban, foglalkoztatásban és képzésben nem lévő. Olyan gyerme-

keket vártunk, akik jelenleg nem tanulnak semmilyen formális keretek között és munkalehetőségük sincs. A tapasztalatok szerint e fiatalok sokszor elkallódnak, a szüleik eltartottjai és sokszor a számítógépen kívül nincs olyan ismeret- és tapasztalatszerzési lehetőségük, mely támogatná őket az életben.

A táborban a közös együttlétek, bulizások mellett a lenti programokat valósítottuk meg számukra:

1. Közös bográcsozás mellett a Kemény Gitárklub csapata tartott koncertet
2. Gyopárosfürdőre szerveztünk számukra kirándulást, ahol a Kodolányi János Egyetemet és a fürdőt látogatták meg.
3. A fenntarthatóság jegyében előadást hallgathattak meg, majd csapatmunkában kellett megújuló energiával, környezetterhelés-mentesen programokat szervezniük.
4. Az informatikáé volt a főszerep, ahol bemutattuk a közösségi média árnyoldalait és azt is, hogy miként lehet a IT-t a saját céljainknak megfelelően felhasználni.
5. Mezőhegyesen pusztabuszos kirándulás mellett kortörténeti múzeumot is bemutattunk a fiataloknak.

A fiatalok toborzása nem volt egyszerű, mert nem rendelkeztek tanulói jogviszonnyal. Így önkormányzati támogatással sikerült a 20 főt megtalálnunk. Bár ingyenes volt a tábor, mégis kétkedéssel fogadták. Élvezték a háromszori étkezést. A kollégiumi szállás megfelelő alapot nyújtott a tábori körülményekhez és ahhoz, hogy közösséget kovácsoljunk a fiatalokból. A tapasztalatok szerint nehezen nyíltak meg és alkottak közösséget, de egy-két nap alatt összehangolódtak és szép barátságok szövődtek. A tapasztalat szerint e korcsoportnak inkább délutáni programokat célszerű szervezni bentlakás nélkül a célcsoportnak, mert nagy kötöttség számukra a folyamatos tábori élet.

Nyári tábor szociálisan hátrányos helyzetű diákok számára

A diákok toborzása már félév elején elkezdődött, mert nehéz volt a szülők bevonása a tábor szervezésébe. Ingyenes tábor volt, de nehéz volt a szülőket Mezőhegyesen meggyőzni, hogy inkább táborba menjen a gyerek, mint dolgozni. Háromszori étkezést kaptak és mellette gyümölcssel, helyi termékekkel egészítettük ki az étkezésüket. Nem volt egyszerű a szülői nyilatkozatok beszerzése, mint az árajánlatok megkérése sem egy ilyen kis településen.

A 14-18 éves korosztálynak hasonló programokat szerveztünk, mint az idősebbeknek. A legjobban a pusztabuszos kirándulást élvezték. Itt a kirándulás két majort is érintett, illetve bemutattuk a cukorgyárat, iskolamúzeumot, régészeti feltárásokat és a nap végén még egy szabadulószobában is építhették közösségüket.

A szociálisan hátrányos helyzetű gyerekek hálásak voltak a lehetőségért és többen szívesen maradtak volna még néhány napot. A fenti programokat két táborfelügyelővel és feszített szervezéssel tudtuk megvalósítani.

## 8. Képzők képzése

Az egyetemre jelentkező hallgatóink több esetben nem tudják kiaknázni azt a lehetőséget, melyet az online világ számukra biztosít. A digitális tér hatalmas lehetőség és felelősség is egyben. A digitális térben történő eligazodás első körben az egyetem által működtetett szoftverek (Neptun, Moodle, Teams) megfelelő használatával kezdődik. Itt tudják elsajátítani az egyetemi lét alapvető funkcióit, itt gyűjthetik be az információikat a kurzusokhoz. Külső oktatókat, középiskolai, gimnáziumi tanárokat képezünk ki ezen rendszerek használatára és mutattuk be előnyeiket. Nem egy esetben a középiskolai és felsőoktatásban használt rendszerek – főként a távoktatás alatt – megegyeznek. A rendszerek összehangolást, megismerését biztosítottuk a képzés által.

## 9. Nulladik évfolyamok fejlesztése

A képzésünket olyan diákközösségek számára hoztuk létre, akik MTMI területen kívánnak elhelyezkedni, de hiányoznak azok az alapvető ismereteik, melyek lehetővé tennék a felsőoktatásba történő továbbtanulást. Terveink szerint a 60 órás képzésekkel jobb esélyt kapnak az emelt szintű érettségire és tudások révén jobban tudnak majd illeszkedni a gazdasági és az informatikai területen a Kodolányi János Egyetem egyes szakjaihoz. A képzések tartalmát közgazdász és informatikus oktatóink dolgozták ki és a tematika és tartalom is az egyetem Moodle felületén volt elérhető digitális formában. Az oktatóink vegyesen kerültek ki a középfokú intézmény és az egyetem tanárai közül, így a tanárok ismertsége és a magas tudásszint biztosítása egyben megvalósulhatott.

A 15-20 fős közösségek számára tananyagot, nyomtatott jegyzetet, minőségi oktatást, digitális interaktív felületet is biztosítottunk a képzés ideje alatt, melyről tanúsítványt is kaptak a képzés befejezésével.

A 60 órás gazdasági alapozó képzés a következő tartalommal bír:

- Alapvető fogalmi ismeretek
- Egyszerűbb gazdasági folyamatok megismerése
- Gazdasági számítások, költségkalkulációk
- Gazdasági mutatók és azokból következtetések kiszámítása
- A kisvállalkozói tevékenység alapjainak megismerése

A fenti tartalmi elemeket természetesen játékos, de élethű formában mutattuk be diákjainknak felvezetve őket a hallgatói élet felé.

A 60 órás infokommunikációs képzésünk tartalma:

- Az infokommunikáció alapvető fogalmainak megismerése
- Alapszintű képszerkesztői és html programozói ismeretek
- Prezentációkészítő ismeretek
- Szövegszerkesztési ismeretek

- Excel egymásba ágyazott függvények, adatbázis függvények
- Adatbázis SQL alap beágyazott lekérdezések

E programunkat is középiskolákban vagy gimnáziumokban valósítottuk meg, ahol rendelkezésre áll az informatikai háttér és az a nyitott, befogadó diáklétkör, ahol szeretnének nagyobb csoportban emelt szinten érettségizni az adott területen. A diákok részéről is befogadó közösségre lettünk, ahol szívesen kísérleteznek. Több esetben a visszajelzések alapján Békés megyéből más helyre adták be a felvételijüket annak érdekében, hogy tudásukat - és később munkájukat - ott tudják hasznosítani.

## 10. Tanfolyamaink

A 18 órás, tanúsítványt adó tanfolyamainkat főként hátrányos helyzetű térségek intézményeiben valósítottuk meg (Sarkad, Mezőhegyes, Mezőkovácsháza, Gyula). A képzéseink tartalma hiánypótló elemként jelenik meg azokban az intézményekben, ahol az informatikai tudatosság nem kellő mértékű. Mágnes partnerintézményeinket kértük fel, ahol az informatika tanárok felmérték ennek igényét. A diákok a mobiltelefon, a közösségi média, a digitális eszközök megfelelő használatát, a helyes hozzáállást tanulhatták meg. A pénzügyi tudatosságot pedig azért tartottuk fontosnak, mert a 21. században sajnos még mindig nem mindenkinek készségszintű - fiatal korban sem - a hozzáállása a hitelfelvételhez, az online bankoláshoz, az alapszintű pénzügyi folyamatokhoz. A hátrányos helyzetű családok sokszor nagyon hanyag és felületes információhoz juttatják a gyermekeket és a későbbiekben ez magatartások vezetnek a háztartások eladósodásához, az évtizedekig tartó hitelspirál kialakulásához.

Minden képzésből négyet valósítottunk meg a négyéves pályázati ciklus alatt, ami azt jelenti, hogy 15-15 fő képzésével 240 fő számára adtuk át a megfelelő ismereteket. A képzés végén tanúsítványt kaptak a diákok.

A helyi oktatókkal megvalósított képzésekhez tabletekkel járultunk hozzá. A következő képzések, anyagok által rendelkezésére a diákoknak elektronikus Moodle felületen is:

- Mobil informatika
- Tudatos szociális médiafogyasztás
- Digitális tudatosság
- Pénzügyi tudatosság



## VIII. ÖSSZEFOGLALÁS, JÖVŐKÉP

A Mágnes program eredményei hosszú távon fognak megjelenni a térségben, a Békés megyében felsőoktatásba bekerülő fiatalok létszáma folyamatosan emelkedik. Mind a szülők, hallgatók és a cégek szempontjából pozitívak a visszajelzések. A szülők szempontjait figyelembe véve egy helyben modern képzési kínálat mellett működő felsőoktatási intézmény mindig könnyebbséget ad. Anyagilag tehertől (utazás, kollégium, étkezés) szabadítja meg őket. A hétfégi otthonlét, a háztáji munkához történő hozzájárulás segítségével, a családi gazdaságokhoz kapcsolódó hozzájárulás mind-mind olyan erőforrás, melyet egy több száz kilométerre lévő felsőoktatási intézményben nem tudnak megvalósítani. A hallgatók ugyanazokat a közösségeiket ki tudják építeni, sőt sokszor olyan cégekhez, vállalatokhoz, önkormányzati szervezetekhez tudnak menni gyakorlatra, melyet testközelből ismernek. A cégek pedig - duális képzési együttműködések, gyakorlatok alatt - olyan naprakész tudást szerezhettek, melyet jelentős összegért tudnának a piaci szolgáltatóktól megkapni. A hallgatók - bármilyen szakot hallgassanak is - ezt a tudást átültetik a cég életében, fejlesztik, támogatják a szervezeti kultúrát és csökkentik a kiválasztással, beillesztéssel járó költséget és időt.

Programunk a megvalósításához szükséges négy év alatt olyan kapcsolati tőkére tett szert (intézmények, cégek, civil szervezetek, kormányzati szervek), melyet nem hagyhatunk veszni. Más formában, de folytatjuk a diákok és pedagógusok tájékoztatását és minden erőnkkel azon leszünk, hogy helyben találjanak megfelelő szakmát a fiatalok. Látjuk, hogy a felvételi rendszer változásából adódóan folyamatosan szükség van a középfokú oktatási intézményekben a pedagógusok, szülők és a diákok támogatására. Szintén szükséges van munkánkra a cégek, önkormányzatok életében, hiszen sokszor még évtizedes lemaradásban vannak módszerekben, szemléletben, technológiákban. Nem engedhetjük meg, hogy a globális világban ma Magyarországon ne a legmodernebb technológiákat, módszereket alkalmazzuk és minden generációtól a saját motivációs rendszerével a tudásának, tapasztalatának legjavát építsük be a verseny- és közsférába.

Az elmúlt időszakban tájékoztattunk több ezer fiatalot, bemutattuk a szakmákat több száz lelkes diáknak, ösztöndíjakat biztosítottunk és anyagi és erkölcsi ösztönzést adtunk száz és száz tehetségnek. Hisszük és valljuk, hogy ez a munka nem múlt el nyom nélkül. Az elmúlt négy évben megtaláltuk azokat az együttműködő partnereket, akik akarnak és tudnak is tenni az értelmiség felemelkedéséért. Velük együtt folytatjuk a munkát.

Hisszük, hogy munkánk eredményeként képes felzárkózni és fejlődni nagyon sok térség Magyarországon és a bemutatott jó gyakorlat több térség vezetőjét elgondolkoztatta. Nem kínálunk mást, csak azt, hogy megosztva tudásunkat se-

gítünk mindenkit céljának megvalósulásában, a közös előnyök megteremtésében. Komplex programunkkal a következő előnyöket kínáljuk:

- diplomával, versenyképes tudással rendelkezők arányának javulása;
- a cégeknél nagyobb létszámú naprakész információval rendelkező fiatal;
- több innováció, nagyobb kreatív szellem;
- több induló vállalkozás;
- fejlődő szolgáltatási tér;
- a szolgáltató államot a gyakorlatban is támogató fiatalok megjelenése a közintézményeknél;
- tudás és erőforrás a térségi rendezvények megszervezéséhez, lebonyolításához;
- cégek és önkormányzatok részére támogatás a humánerőforrás toborzásában, motiválásában, beillesztésében;
- a szervezeti és térségi kultúra magasabb szintre helyezése;
- szinergikus együttműködések a cégek és a felsőoktatási intézmény között;
- gyakorlati segítség az elnyert pályázatok megvalósításában;
- a térség kulturális szintjének emelése, zenei, képzőművészeti, tudományos rendezvények számának növekedése;
- a civil szervezetek számának növekedése;
- a lelkes fiatalok energiájával színes, hátrányos helyzetű csoportokat támogató programok számának növekedése;
- a térség gazdasági erejének fejlődése, támogatás a fejlesztési stratégiák kidolgozásában és megvalósításában.

A fenti célokat közös erőfeszítéssel tudjuk megvalósítani, mi csupán a kollégáink tudását, példás szervezettségünket és tapasztalatunkat adhatjuk át. A felsőoktatásban a hazai tudás, innováció, tehetség bázisán a gazdaság igényeire nyitottabb, a vállalatokkal hatékonyabban együttműködő intézményrendszer kialakítása a cél. A Kodolányi János Egyetem működése elmúlt 30 évével, minőségorientált szervezetével, hatékonyságával, hallgatói és céges visszajelzéseivel bebizonyította, hogy e céloknak maximálisan megfelel.



## IX. FORRÁSOK

### Hivatkozások

- Aboelnaga, S., Tóth, T., & Neszmélyi, G. (2019). Land use management along urban development axis as one of urban regeneration principles. *Engeneering for Rural Development*.
- Antal, L. (2004). *Fenntartható-e a fenntartható növekedés? Az átmeneti gazdaságok tapasztalatai*. Budapest: Közgazdasági Szemle Alapítvány.
- Becsei, J. (2001). *Fejezetek az általános társadalmi földrajz tanulmányozásához*. Budapest: JATE.
- Becsei, J. (2004). *Népességföldrajz*. Békéscsaba: Ipszilon Kiadó Kft.
- Bognár, Z. (2008). A vállalkozás alapvető paraméterei, székhely, telephely. Működési-, vagy telephelyengedély, egyéb engedélyeztetés. Budapest: NSZFI.
- Buzás, N. (2000). Klaszterek: kialakulásuk, szerveződésük és lehetséges megjelenésük a Dél-Alföldön. *Tér és Társadalom*, 109-123.
- Chikán, A. (2006). A vállalati versenyképesség mérése. Egy versenyképességi index és alkalmazása. *Pénzügyi szemle*, 42-56.
- Csath, M. (2010). A versenyképesség puha tényezői. *Valóság*.
- Csehné Papp, I., Káposzta, J., & Nagy, H. (2017). A regionális egyenlőtlenségek munkaerő-piaci manifesztálódása. *COMITATUSZ: ÖNKORMÁNYZATI SZEMLE*, 66-77.
- Daly, H. E., & Cobb, J. B. (1989). *For the Common Good: Redirecting the Economy toward Community, the Environment, and a Sustainable Future*. Boston: Beacon Press.
- Ferrans, C. E. (2006). Forrás: Description of the Quality of Life Index: <http://www.uic.edu/orgs/qli/overview/overviewhome.htm>
- Gáspár, L. (2000). *Bevezetés az emberi erőforrások elméletébe*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, FEEFI.
- Gerencsér, I., & Tóth, T. (2017). „Lesz ez még így sem” avagy a településvezetők szerepe helyi fejlesztésekben két település példáján keresztül. *Studia Mundi - Economica* 4, 2-11.
- Goda, P., & T, T. (2013). Pókháló- entrópia, mint új rendszervizsgálati megközelítés a területi elemzésekben. *Területi Statisztika*, 169-189.
- Görbe, A., & Nemcsicsné Zsóka, Á. (2021. 07 31). *A jólét mérése, avagy merre halad Magyarország*. Forrás: Kovács: [http://kovasz.uni-corvinus.hu/kov2/gpi\\_hun.html](http://kovasz.uni-corvinus.hu/kov2/gpi_hun.html)
- Halász, T. (1999). Kultúra, közösség, gazda(g)ság, életminőség. *Parola*, 16-17.
- Heltai, L. (2006). *Eszmélet*. Forrás: Alternatív gazdasági mutatók: <http://eszmelet.tripod.com/39/alternativ39.html>
- Husz, I. (2001). Az emberi fejlődés indexe. *Szociológiai Szemle*, 72-83.
- Imre, J. (2021). *KFKI*. Forrás: Tudomány, technológia, versenyképesség: [https://www.kfki.hu/~anyag/tartalom/2000/apr/aktualis/imre\\_jozsef.htm](https://www.kfki.hu/~anyag/tartalom/2000/apr/aktualis/imre_jozsef.htm)
- Józsa, V., Káposzta, J., & Nagy, H. (2017). The impact of corporate embeddedness of transnational companies on local economic development: Case studies from Hungary. *Regional Economy: The South of Russia*, 14-21.
- Juhász, J., Szőke, I., O. Nagy, G., & Kovalovszky, M. (1985). *Magyar értelmező kéziszótár*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

- Káposzta, J. (2015). Status Report about the Progress of the Visegrad Countries in Relation to Europe 2020 Targets. *European Spatial Research and Policy*, 89-99.
- Káposzta, J., & Tóth, T. (2014). *Regionális vidékfejlesztési ismeretek*. Gödöllő: Szent István Egyetemi Kiadó.
- Káposzta, J., Nagy, H., & Kollár, K. (2010). Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye leghátrányosabb helyzetű kistérségeinek települési szerkezeti, foglalkoztatási jellemzői az EU csatlakozás óta eltelt időszakban. *Területi Statisztika*, 641-658.
- Kerekes, S., & Szlávik, J. (2001). *A környezeti menedzsment közgazdasági eszközei*. Budapest: Complex Kiadó.
- Kopp, M., & Kovács, M. E. (2006). *A magyar népesség életminősége az ezredfordulón*. Budapest: Semmelweis Kiadó.
- Lakatos, G. (2005). *Az emberi tőke - Az önismeret gazdaságtana*. Budapest: Balassi Kiadó.
- Láng, I. (1991). Hungary: the pitfalls of growth. *UNESCO Courier*, 25-27.
- László, T. (1997). *Felsőoktatás, gazdaság, kutatás*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Lengyel, I. (2003). *Verseny és területi fejlődés: térségek versenyképessége Magyarországon*. Szeged: JATEPress.
- Lengyel, L. (2009. 08. 27). *ERP és CRM - szakértői szemmel*. Forrás: SLA, OLA: [https://erp-crm.blog.hu/2009/08/27/sla\\_ola](https://erp-crm.blog.hu/2009/08/27/sla_ola)
- Lukovics, M. (2004). *A regionális identitás szerepe a regionális gazdaságfejlesztésben*. Szeged: JATEPress.
- Malatyinszki, S. (2006). A Sarkadi kistérség humán erőforrásának elemzése. *MTA Földrajztudományi Kutatóintézet*. Budapest: MTA.
- Malatyinszki, S. (2007). Az emberi tőkebefektetések nagysága és eredménye Békés megyében. *Körös Tanulmányok*, 104-118.
- Malatyinszki, S. (2007). Dimensiune și rezultate ale investițiilor capitalului uman. *Analele Universității Din Craiova*, 643-651.
- Malatyinszki, S. (2009). A válság hatása az emberi erőforrásokra. *Körös Tanulmányok*, 65-72.
- Malatyinszki, S. (2009). Masurarea resurselor umane ale localitatilor (A települések emberi erőforrásának mérése). *Studia Universitatis Vasile Goldis Arad - Seria Stiinta Economice*, 1-12.
- Malcolm, S. (2006). *Quality Life Index Project: Progress and Setbacks in Wuinte 1990-1999*. Forrás: <http://www.qli-ont.org/spring2000/qlispring2000.html>
- Nagy, H. (2018). A helyi gazdaság szereplőinek együttműködési lehetőségei a vidéki térségek versenyképességének fokozására. *STUDIA MUNDI - ECONOMICA* 5, 24-32.
- Nagy, H. (2019). *A helyi gazdaság- és vállalkozásfejlesztés szerepe és lehetőségei a vidékbiztonság megteremtésében*. Budapest: Nemzeti Közzolgálati Egyetem Államtudományi és Közigazgatási Kar.
- Nagy, H. (2019). Regional policy in practice in selected African, Asian and European countries. *Scientific Society Social Space and Environment*, 141.
- Nagy, H., Illés, B., Káposzta, J., & Donnik, I. (2017). Clusters and concentration of businesses in regions of some European countries as tools for economic development. *Engineering for Rural Development*, 248-253.
- Nagy, H., Káposzta, J., & Varga-Nagy, A. (2018). Is ICT smartness possible way for Hungarian rural areas? *Engineering for Rural Development*, 463-469.
- Nemes Nagy, J. (1995). A GDP regionális számbavétele. *Pro Geographia Humana*, 99-118.
- Obádovics, C., Mokos, B., & Kulcsár, L. (2001). A vidéki térségek emberi erőforrás-fejlettségének alakulása Magyarországon. *A Falu*, 71-79.

- Pap, N. (2005). A terület- és településfejlesztés cél- és eszkörendszer. In N. Pap, & J. Tóth, *Terület- és településfejlesztés I.* (old.: 7-26). Pécs: Alexandra Kiadó.
- Pest Megyei Kormányhivatal. (2018. 02 07). *Kormányhivatal*. Forrás: A Szolgáltató Kormányhivatal Modell bevezetéséről és megvalósításáról: <https://www.kormanyhivatal.hu/hu/pest/hirek/a-szolgáltato-kormanyhivatal-modell-bevezeteserol-es-megvalositasarol>
- Porter, M. E. (2000). *Location, Clusters, and Company Strategy*. Oxford: Oxford University Press.
- Rechnitzer, J., & Smahó, M. (2005). *A humán erőforrások regionális sajátosságai átmenetben*. Budapest: MTA.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 1-17.
- Smith, A. (1876). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. Edingburgh: Adam Smith Institut.
- Srinivasan, T. N. (1994). Human development: a new paradigm or reinvention of the wheel? . *The American Economic Review*, 238-243.
- Szabó, P. (2014). Szervezetfejlesztés és költséghatékonyság (Esettanulmány egy magyar felsőoktatási intézményről. In A. Mészáros, *A felsőoktatás tudományos, módszertani és munkaerőpiaci kihívásai a XXI. században* (old.: 259-272). Győr: Széchenyi István Egyetem.
- Szabó, P. (2017). A prágai egyetem és a magyarországi huszitizmus: A professzorok szerepe. In A. Mészáros, & E. Kovács, *Husz János és a huszitizmus hatása a magyarországi művelődésben* (old.: 31-45). Esztergom: Szent Adalbert Közép- és Kelet-Európa Kutatásokért Alapítvány.
- Tóth, T. (2002). *Regionális gazdaságfejlesztés*. Gödöllő: Szent István Egyetem.
- Tóth, T. (2019). *Sikeres/jó önkormányzati működés gazdaságbiztonsági és szociális/társadalmi biztonsági dimenziói*. Gödöllő: Szent István Egyetemi Kiadó.
- Tóth, T., & Máté, P. (2013). Vidékfejlesztés a döntéshozatali eljárások tükrében. In T. T. T, *A fa-  
lutipológiától a marketingföldrajzig: tanulmányok Sikos T. Tamás tiszteletére* (old.: 247). Gödöllő: Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar.
- Tóth, T., Pupos, T., & Görög, M. (2009). *Terület- és projekttervezés*. Budapest: Szaktudás Kiadó Ház.
- Ulrich, D. (2015). *HR eBooks*. Forrás: <https://docplayer.hu/3758451-A-hr-bp-szerep-eredmenyessegenek-merese-ertekelese.html>
- Vámos, A., & Farkas, T. (2004). Az életminőség mérése a Bátorlyerényei kistérségben. *Területi Statisztika*, 21-31.
- Varga, J. (2017). A szervezetek versenyképességének alapjai: a vállalati versenyképesség erősítésének lehetőségei. In *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VII.* (old.: 725-743). Budapest: Óbudai Egyetem.



## X. MELLÉKLET

### Programjainkról készült fotóink

#### *Nyílt napok, szakmai napok*









**Konferenciák (informatikai, tudomány nap)**









### Műhelyfoglalkozások







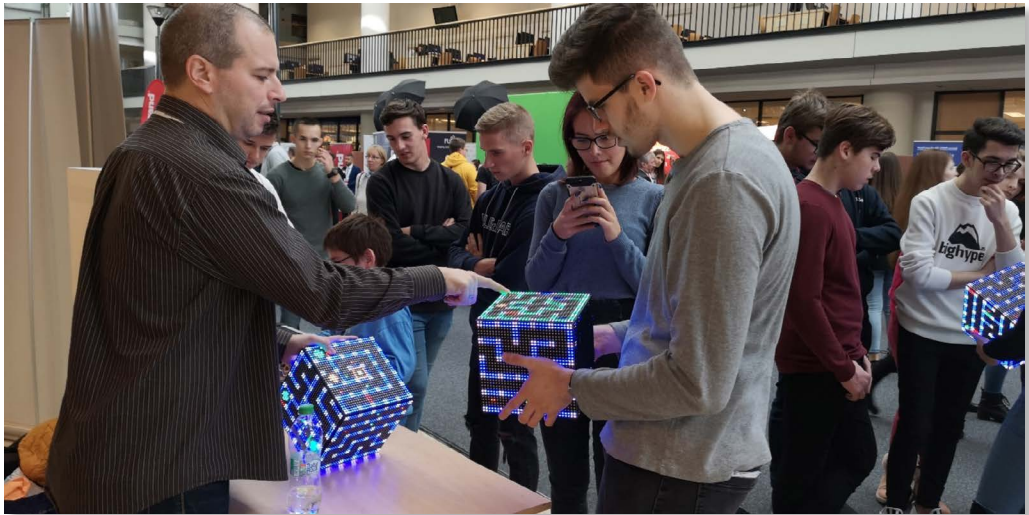
## Tanulmányi versenyek, ösztöndíj átadó







## Céglátogatások









**Külföldi tanulmányút**







*Táborok, tanfolyamok oktatóinkkal*



*Aranyi Roxána a Pénzügyi tudatosság képzésünkön Sarkadon*



*Bankó Bianka 20 órás STEM (science, technology, engineering, mathematics) képzésünkön Orosházán*



*Csécsi Renáta digitális tudatosság képzésen Battonyán*



*Fölker Csaba digitális tudatosság képzésen Békéscsabán*



*Gajdács Krisztián a tanfolyamok és táborok közben*



*Gajdács-Leszko Georgina STEM tanfolyam közben*



*Gödör Zsuzsanna gazdaságtudományi alapozó képzésünkön Békéscsabán*



*Hadi Imre mobil informatika képzésünkön Sarkadon*



*Janovszki László és Fekete Adrienn a nyári táborban és STEM műhelyfoglalkozáson Mezőhegyesen*





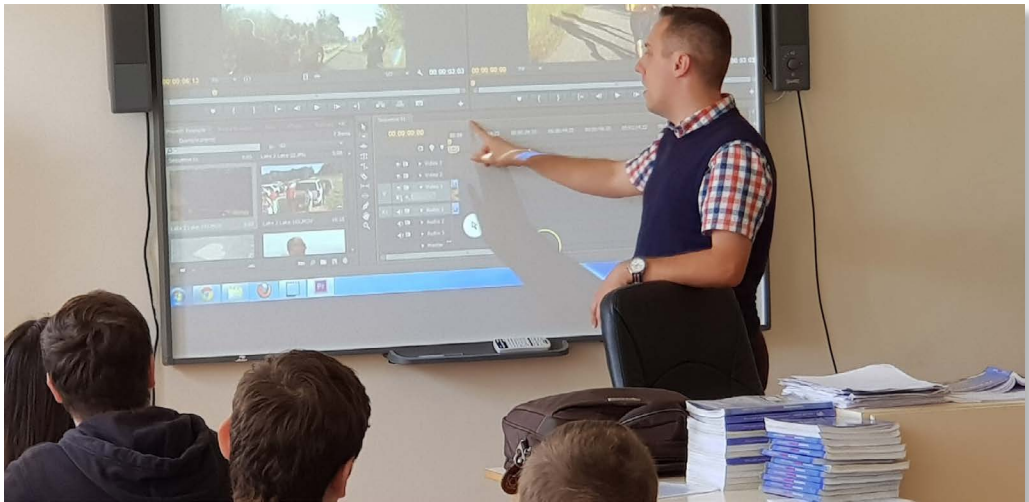
Janovszki László és Fekete Adrienn a nyári táborban és STEM műhelyfoglalkozáson Mezőhegyesen



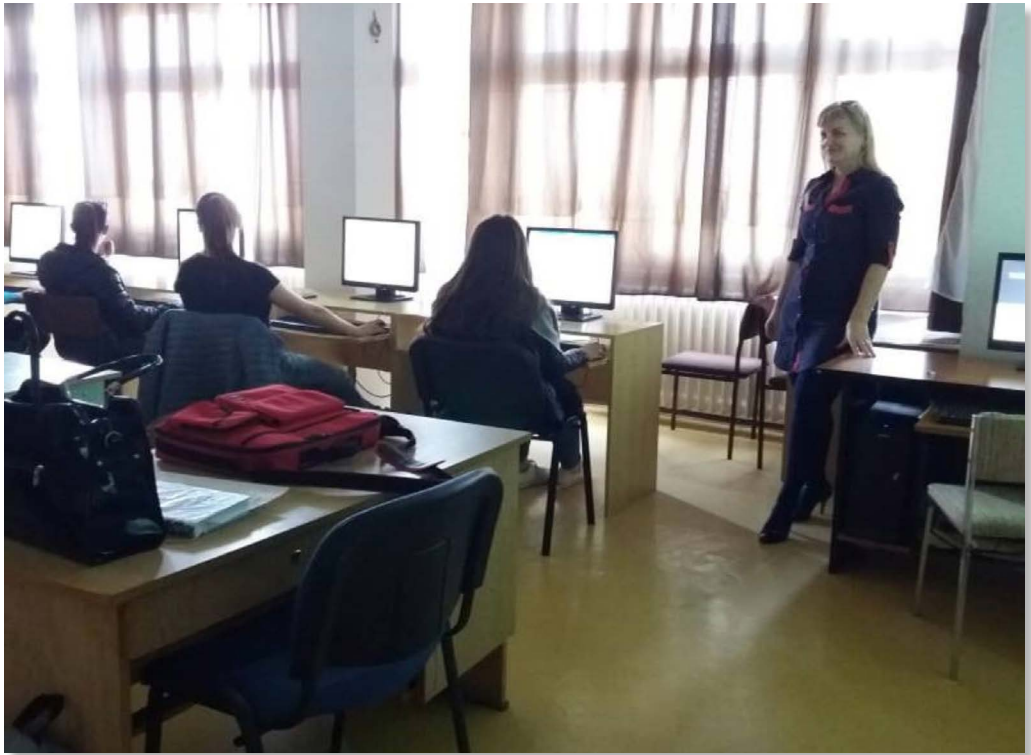
Kovács Katalin a pénzügyi tudatosság és a tudatos szociális médiafogyasztás képzésen Mezőkovácsházán



*Líbor Roland STEM képzésen Orosházán*



*Szabó Ákos STEM képzésen Orosházán*



*Szelei Antónia tudatos szociális médiafogyasztás képzésen Békéscsabán*



#EgyüttValóraVáltjuk



# A MÁGNES PROGRAM

Társadalmi szerepvállalásunk  
Békés megyében



SZÉCHENYI 2020



Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

EFOP-3.4.4-16-2017-00001  
azonosító számú  
„Pályaorientáció  
és felkészülés  
az intelligens szakosodás  
szakmáira”