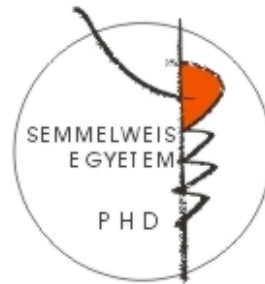


A magyarországi rekreációs felsőoktatási képzési rendszer
hatékonyságának vizsgálata és aktualizálásának lehetőségei a
piaci igények tükrében

Doktori értekezés

Lacza Gyöngyvér

Semmelweis Egyetem
Sporttudományok Doktori Iskola



Témavezető: Dr. Jakabházy László, egyetemi docens, PhD

Hivatalos bírálók: Dr. Fritz Péter, főiskolai docens, PhD

Dr. Farkas Péter, egyetemi docens, PhD

Szigorlati bizottság elnöke: Dr. Gombocz János, egyetemi tanár, CSc

Szigorlati bizottság tagjai: Dr. Bánhidi Miklós, főiskolai tanár, PhD

Dr. Bognár József, egyetemi docens, PhD

Dr. Vingender István, főiskolai docens, PhD

Budapest

2014

Tartalomjegyzék

TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE.....	4
I. BEVEZETÉS	8
2. IRODALMI ÁTTEKINTÉS.....	11
2. 1. A rekreáció értelmezése, a magyar és a nemzetközi terminológia.....	11
2. 1. 1. <i>A rekreáció hazai értelmezése.....</i>	11
2. 1. 2. <i>A szabadidő és a leisure hazai értelmezése</i>	13
2. 1. 3. <i>A rekreáció nemzetközi értelmezése</i>	13
2. 1. 4. <i>A szabadidő és a leisure fogalmának nemzetközi értelmezése.....</i>	15
2. 2. A rekreáció oktatásról általában (leisure education)	17
2. 2. 1. <i>A szakemberképzés.....</i>	18
2. 3. A rekreáció képzések története, nemzetközi kitekintés.....	20
2. 3. 1. <i>Szabadidő oktatás Németországban</i>	20
2. 3. 2. <i>Szabadidő (rekreáció) oktatás Franciaországban.....</i>	21
2. 3. 3. <i>Szabadidő (Rekreáció) oktatás az Egyesült Államokban.....</i>	22
2. 4. A jelenlegi képzési rendszer az Európai Unió területén	24
2. 4. 1. <i>A képzési rendszerek dilemmái.....</i>	24
2. 5. Rekreációs képzés Magyarországon	25
2. 6. A rekreáció területei.....	27
2. 6. 1. <i>Üzleti rekreációs, azaz for-profit terület.....</i>	29
2. 6. 2. <i>Állami rekreációs terület, irányítás.....</i>	32
2. 6. 3. <i>Non-profit terület.....</i>	33
2. 7. A rekreációs szakember, elvárások a rekreációs szakemberek felé.....	34
2. 7. 1. <i>WLRA Charta rekreációs képzésre vonatkozó irányelvei.....</i>	34
2. 7. 2. <i>Vannier koncepciója és felosztása.....</i>	35
2. 7. 3. <i>Corbin és Williams megközelítése.....</i>	39
2. 7. 4. <i>Nahrstedt megközelítése.....</i>	40
2. 8. Vezetői szintek.....	41
2. 9. A rekreációban dolgozók, illetve a képzett szakemberek kérdése	43
2. 10. Kompetencia és/vagy képzettség/végzettség/ vagy megfelelő képzés és/vagy kompetencia	44
2. 11. Modern európai oktatási trendek, Európai képesítési keretrendszer (EQF) szintek	47
2. 12. A piaci igények és a képzés.....	49
3. CÉLKITŰZÉSEK	52
4. ANYAG ÉS MÓDSZEREK	54
4. 1. Vizsgálati módszerek	56
4. 1. 1. <i>A keresleti oldal vizsgálata</i>	56
4. 1. 2. <i>A kínálati oldal</i>	59
4. 1. 3. <i>A keresleti oldal összehasonlítása a kínálati oldallal.....</i>	61
4. 2. A vizsgálati populáció, a vizsgált anyagok	61
4. 2. 1. <i>Interjúk, kikérdezős módszer</i>	61
4. 3. A feldolgozás módszerei.....	63
4. 3. 1. <i>Az Interjúk feldolgozása.....</i>	63
4. 3. 2. <i>A tantervelemzés feldolgozása</i>	64
4. 3. 3. <i>Az on-line kérdőíves felmérés feldolgozása</i>	64

4. 3. 4. A keresleti és a kínálati oldal eredményeinek összehasonlítása.....	65
4. 4. A kutatás keretei, a kutatást behatóró tényezők.....	65
5. EREDMÉNYEK.....	66
5. 1. A rekreációs szakemberekre való igény	66
5. 1. 1. Üzleti terület.....	68
5. 1. 2. Állami terület	68
5. 1. 3. Non-profit terület	69
5. 2. A rekreációs szakemberekkel szembeni elvárások	69
5. 2. 1. Elvárt, ideális személyiségjegyek az üzleti valamint a non-profit területeken	70
5. 2. 2. Elvárt tudásanyag az üzleti valamint a non-profit területeken	76
5. 2. 3. Állami szektor	86
5. 2. 4. Szabadidő szervezői pozíciók.....	89
5. 2. 5. Eredmények a turisztikai animáció területén.....	91
5. 3. Kínálat, a tantervek vizsgálata	94
5. 4. A keresleti és a kínálati oldal összehasonlítása	98
5. 5. Kimeneti sikerek /elhelyezkedés	99
6. MEGBESZÉLÉS	105
6. 1. A keresleti oldal eredményeinek megbeszélése	105
6. 1. 1. A szakemberekre való igény	105
6. 1. 2. Az elvárt személyiségjegyek.....	106
6. 1. 3. Az elvárt tudásanyag	106
6. 1. 4. A szabadidőszervezői pozíció.....	107
6. 1. 5. A turisztikai animációs terület.....	107
6. 2. A kínálati oldal eredményeinek megbeszélése	108
6. 3. A végzett hallgatók véleményének, visszajelzéseinek megbeszélése	109
7. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK.....	110
7. 1. Következtetések a keresleti oldalra vonatkozóan.....	110
7. 2. Következtetések a tantervek vizsgálatára vonatkozóan	112
7. 3. Következtetések a hallgatói visszajelzésekre vonatkozó vizsgálat eredményei alapján	113
7. 4. Kereslet versus kínálat, azaz a szakemberekre való igények és a képzések összehasonlítása	114
7. 5. Javaslatok	114
7. 6. További kutatási lehetőségek.....	116
ÖSSZEFOGLALÓ.....	117
SUMMARY	118
IRODALOMJEGYZÉK	119
SAJÁT KÖZLEMÉNYEK JEGYZÉKE.....	130
KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS	132
MELLÉKLETEK.....	133

TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

TÁBLÁZATOK

1. táblázat Terminológiai összefoglalás
2. táblázat A kompetencia összetevői és jellemzői (Henczi: 54)
3. táblázat A fő tantárgyak megoszlása, jelentős európai egyetemeken, ahol van rekreáció képzés (Erdmann, 1993 :208)
4. táblázat A rekreációs szakemberekre való piaci igény
5. táblázat Az ideális rekreációs szakember elvárt személyiségjegyei és képességei végrehajtói pozícióban
6. táblázat Az ideális rekreációs szakember elvárt személyiségjegyei és képességei vezetői/szervezői pozícióban
7. táblázat Az ideális rekreációs szakember elvárt tudásanyaga végrehajtói pozícióban
8. táblázat Az ideális rekreációs szakember elvárt tudásanyaga vezetői/szervezői pozícióban
9. táblázat Az ideális rekreációs szakember elvárt személyiségjegyei és képességei az állami területen
10. táblázat Az ideális rekreációs szakember elvárt tudásanyaga az állami területen
11. táblázat 2003. Eötvös Lóránd Tudományi Egyetem Tanárképző Főiskolai Kar, Fő tantárgyak megoszlása az egyes irányzatokhoz köthetően

12. táblázat 2003. Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Kar (TF), Fő tantárgyak megoszlása az egyes irányzatokhoz köthetően

13. táblázat 2008. Eötvös Lóránd Tudományi Egyetem Pedagógia és Pszichológia Kar, Fő tantárgyak megoszlása az egyes irányzatokhoz köthetően

14. táblázat 2008. Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Kar (TF), Fő tantárgyak megoszlása az egyes irányzatokhoz köthetően

15. táblázat Mennyire érzi a gyakorlatban felhasználhatónak az Egyetemen/Főiskolán tanultakat?

ÁBRÁK

1. ábra Művelődés, szórakozás az Európai Unióban és Magyarországon 2003.
2. ábra A szabadidő elmélet- a téma lehetséges megközelítési módjai
3. ábra. A Szabadidős/rekreációs tantervek megoszlása irányultság szerint
4. ábra A képzés és a piac összefüggései, az Európai Oktatási Keretrendszer szintjei
5. ábra A kutatás konceptuális keretei
6. ábra A non-profit és az üzleti területen elvárt személyiségjegyek és képességek összesítése a végrehajtói és a vezetői/szervezői szinteken
7. ábra A non-profit és az üzleti területen elvárt tudásanyag összesítése a végrehajtói és a vezetői/szervezői szinteken
8. ábra A szállodai animációs szolgáltatást nyújtó hotelek számának változása Magyarországon 1998-2008 között
9. ábra Az animációs tevékenységet végzők (állandó vagy szezonális) végzettség szerinti megoszlása
10. ábra Az állandó munkaviszonnyal rendelkező animátorok végzettség szerinti megoszlása
11. ábra Kereslet versus kínálat
12. ábra A rekreációs szakemberek elhelyezkedési sikerei
13. ábra A tantárgycsoportok értékelése

14. ábra A rekreációs szakma erkölcsi és anyagi megbecsülése a végzett szakemberek véleménye szerint

MELLÉKLETEK

1. számú melléklet: Ellenőrző kérdéssor az interjúkhoz
2. számú melléklet: Rekreációs szakembereknek szóló kérdőív
3. számú melléklet Interjúk 2001-2008

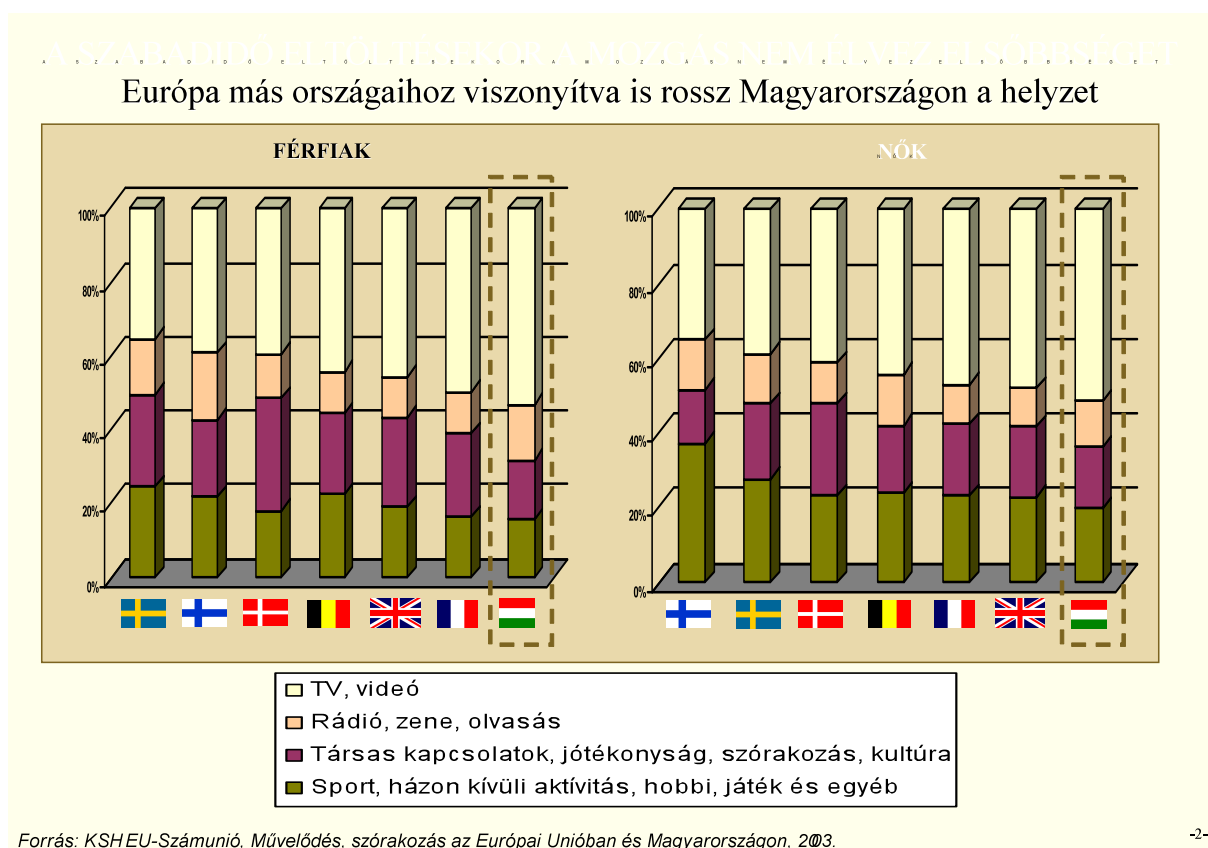
I. BEVEZETÉS

Az Európai Unió 25 tagországában mintegy 800 000 ember dolgozik a sport és a fizikai rekreáció területén. A munkahelyek száma természetesen országonként változó, és nagymértékben függ a lakosság fizikai aktivitásának arányától (Camy, Madella 2008). Ez az arány, az abszolút követendő példának tekinthető, Skandináv országokban 60 százalék felett van (Farkas 2011). A magyar lakosság több mint harmada azonban soha, semmilyen fizikai aktivitást nem végez! Mindössze egyötöde nevezhető aktívnak és csupán 13 százaléka az, aki legalább hetente 3 alkalommal, azaz megfelelő rendszerességgel, és időtartamban végez fizikai aktivitást (Gál 2008). Természetesen a szabadidősport és a fizikai rekreáció területén ezek a számok nagymértékben befolyásolják a piaci igényeket, azaz a potenciális munkalehetőségek számát.

A sport és ezen belül is kifejezetten a szabadidősport gazdasági hatását, munkaerő-piaci jelentőségét nagyon nehéz meghatározni. Azonban a GDP, azaz a nemzeti össztermék sportra fordított aránya egy beszédes mérőszám számunkra. Az Európai Unió tagállamaiban ez 2006-ban átlagosan 1,5 és 2,7 % között mozgott. Ezzel párhuzamosan Magyarországon ez mindössze 0,32% volt (Nagy, Petrovics, 2006). Ez azonban a sport teljes területét jelentette. Sajnos megoszlás tekintetében nincsenek pontos összesített adataink. Tehát, hogy ebből hány tized lehet a szabadidősporté, azt nem tudjuk. Természetesen a fizikai rekreációs terület más forrásokból is juthat támogatáshoz, így ez tovább módosítaná a képet.

Amennyiben a hazai szabadidő eltöltési szokásokat nemzetközi kitekintésben vizsgáljuk, egyértelműen látszik, hogy az aktív szabadidő eltöltésre fordított idő (a fizikai rekreáció) arányaiban is jelentősen elmarad az európai átlagtól. Az 1. ábra (KSH 2003) mutatja, hogy a XXI. századra az 'ülő életmód' nemcsak munkahelyünkön, de szabadidőnkben is abszolút teret nyert. A legnépszerűbb aktív rekreációs tevékenységek elsősorban az outdoor és a fitness irányzat tevékenységi körébe sorolhatóak úgymint a séta, kirándulás, túrázás, fitness (aerobic, erősítés, gimnasztika) és a kerékpározás. Beszédes adat az is, hogy a magyarok hol mozognak a legtöbbit, illetve a leggyakrabban? Legtöbbit otthon és/vagy nyitott sportpályákon, játszótereken,

uszodákban sportolnak (Gál 2008). Fontos kiegészítő adat lehet a sportegyesületek száma és az egyesületi taglétszámok aránya a lakosságszámhoz viszonyítva. Ez 2003-ban közel 6000 sportegyesületet jelentett. A tagok száma arányosan azonban mindössze 7,5 %-osak. Azaz a hazai lakosság nagyon kis százaléka sportol egyesületi keretek között. Ezzel szemben például Finnországban ez a szám eléri a 20 %-ot (Farkas 2011). Összességében a fentiek nagymértékben befolyásolják a rekreációs szakemberek lehetséges akcióterületeit hazánkban.



1. ábra. Művelődés, szórakozás az Európai Unióban és Magyarországon 2003.

Forrás: KSH EU-Számunió

Kérdés, hogy hol lehet itt a rekreációs szakemberek bekapcsolódási területe? Mely szakmák hivatottak kiszolgálni a fizikai rekreációs területet? Csak sportról beszélünk – itt vagy nem?

A sporthoz kapcsolódó szakmákat Camy és Madella (2008) a következőképpen tagolja: profi sportolók, 'sport officials' - azaz bírók, játékvezetők, akik a sportversenyeken közvetlenül tevékenykednek, 'sport activity leaders' - azok, akik sporttevékenységeket szerveznek és vezetnek le különböző célcsoportoknak, továbbá az oktatók és edzők. A hazai fizikai rekreációs terület ebben a felosztásban talán a sport tevékenységek vezetője kategóriának felel meg. Ugyanakkor a mi értelmezésünk szerint és a piaci tapasztalatok alapján egy rekreációs szakember ennél jóval szélesebb tevékenységi körrel bír.

Az ISCO osztályozásban 3475-ös sorszámú egységcsoportban a „Sportolók és hozzájuk kapcsolódó szakemberek” kategória alatt az egyik alcsoport a „sportközösségi vezetőké, akik a sporton keresztül vonnak be társadalmi csoportokat közösségi tevékenységekbe (időskorúakat, fiatalokat, fogyatékkal élőket)” (Nagy, Petrovics, 2006). Tulajdonképpen ebben a leírásban a rekreációs szakember akcióterületei jelennek meg.

Ahhoz azonban, hogy a rekreációs szakemberekre való igényt és képzésüket vizsgáljuk, mindenekelőtt meg kell találnunk a megfelelő rekreációs értelmezést és be kell határolnunk a rekreáció különböző területeit.

2. IRODALMI ÁTTEKINTÉS

Az irodalmi áttekintés során megvizsgáljuk, hogy miért van szükség egy sajátos a magyar valósághoz idomuló oktatási rendszer létrehozására, miért nem vehető át egyszerűen egy külföldi képzési modell, változtatások nélkül, miből adódnak a különbségek és azonosságok. Milyen fogalmi és szemléletbeli különbségek vannak. Hogyan alakultak ki a külföldi oktatási modellek és ezek mennyiben különböznek a hazai struktúrától. Mi a rekreációs szakember feladata és profilja. Hogyan bonthatjuk a rekreációt területekre. Mi a rekreációs szakember feladata az adott területeken. A rekreációs szakember milyen szinteken, beosztásban dolgozhat, és ezek milyen elvárási különbségeket jelentenek a személyiség és szaktudás tekintetében. Nem utolsó sorban kitérünk a fizikai rekreációt szabályozó magyar jogszabályokra is.

2. 1. A rekreáció értelmezése, a magyar és a nemzetközi terminológia

Előljáróban annyit érdemes tisztázni, hogy a rekreáció, valamint a 'leisure' fogalmak értelmezésével kapcsolatosan napjainkban is folyamatos viták vannak. Sem a hazai, sem a nemzetközi szakirodalom nem egységes a definíciók tekintetében. A következő bekezdésekben a különböző megközelítések széleskörű bemutatására teszünk kísérletet, valamint meghatározzuk, hogy mely megközelítés képezi majd tudományos dolgozatunk alapját.

2. 1 1. A rekreáció hazai értelmezése

A rekreáció fogalma nehezen gyökeredzett meg Magyarországon és sajnos jellemzően félreértelmezve, szűkítetten terjedt el. Sokaknak nem jelent mást, mint különleges sportágakat, extrém sportokat, vagyis a hagyományos sportokon túli tevékenységet (Kovács 2002). Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy ne szűkítsük le az értelmezést csupán sport-rekreációra. A jelenleg elfogadott hazai értelmezés szerint fizikai vagy mozgásos rekreációról és szellemi rekreációról beszélhetünk. Fritz (2011) szerint a mozgásos rekreációt a versenysporttól az különbözteti meg, hogy célja nem az öröklött

tulajdonságok felső határáig történő teljesítményfokozás, hanem a jó közérzet, az egészséges állapot és a kikapcsolódás elérése.

Miután a rekreáció szó a külföldi szaknyelvből került át a magyar nyelvbe ezért nehéz megfelelő fordítást találni. Tovább nehezíti a helyzetet, hogy a terület külföldön sem egységes. Más-más nyelvekben másként jelenik meg az adott kifejezés. Németországban és Hollandiában például a magyarországi rekreációs képzéshez hasonló szak neve: Szabadidő és Rekreáció. Ugyanez Amerikában gyakran Park és Rekreáció vagy Leisure és Rekreáció neveken jelenik meg. A rekreáció, mint tudomány fejlődése is különböző országokból és területekről indult, amelynek eredményeképpen különböző irányzatok alakultak ki. Ez egyaránt eredményez terminológiai és szemléletbeli különbségeket.

A kutatás kezdetén a rekreáció kifejezés még nem volt megtalálható általános jellegű hazai lexikonokban, azonban az utóbbi években egyre inkább elterjed a magyar köznyelvben is és online forrásokban már fellelhető. A szakirodalomban jellemzően az alábbi két értelmezésben jelenik meg. A rekreáció fogalma, tartalma Szabó szerint (2002) latin szó melynek jelentése újraalkotás, újratemtés. De használatos az üdülés, pihenés, felfrissülés meghatározás is. Kovács (2003) a következő definíciót használja: „A rekreáció az elfogadott nemzetközi értelmezésben a szabadidő eltöltés kultúrája. Azon belül is a jó közérzet, a jól-érzés, a jól-lét, a minőségi élet megteremtése. A (munkában elfáradt) ember aktív kikapcsolódását, pihenését, felfrissülését, munkaerejének, munkavégző képességének (bővített) újratemelését és a többé válást jelenti. A rekreáció egyik célja az ember egészségének megszilárdítása, illetve szükség szerinti megújítása; harmonikus életvitele kialakítása, ezáltal jól megélt hosszú élet, alkotókedv, a pszicho motoros megújulási képesség és készség; továbbá az optimális fizikai, lelki és szellemi teljesítő képesség állandósítása. Eszközül a drámai katarzis élményétől a szórakozás legkülönbözőbb válfajain, a táncon, a játékon és a hobbitevékenységeken át a sport legkülönbözőbb változatait is felhasználjuk. Ennek értelmében azokat az egyéni és társadalmi érdekeket (szükségleteket) kielégítő (pozitív) magatartásformákat nevezzük rekreatívna, amelyek az ember jó szomatikus, pszichés és szociális közérzetének megteremtésére, a kreatív cselekvő-, és az optimális teljesítőképesség meg-, ill. újratemelésére valamint megújítására irányulnak.” Bánhidi

(2010) megközelítésében a '80-as évektől egyértelműen erősödő egészséges életmód irányú megközelítés dominál, mely szerint a rekreáció „az egészséges emberi (mentális, fizikai, szociális) funkciók szintre hozásának, szinten tartásának, fejlesztésének kultúrája egy boldogabb, betegségtől mentes életvitel érdekében”. Kiss Jenő (2002), egy rugalmasabb és az adott társadalmi, egyéni szükségletekhez igazított meghatározást javasol, amelyben azt mondja, hogy a rekreáció meghatározott társadalmi kihívásokra adott eszmei és gyakorlati választévkénység.

A fentiekből egyértelműen kiderül, hogy a rekreáció egy valóban átfogó terület, amely magában foglalja, az életminőség teljes témakörét ezen belül kiemelten kezeli a hasznos szabadidő-eltöltés kérdését.

Továbbá fontosnak tartjuk kiemelni, hogy a rekreációs területeken belül a fizikai rekreáció jelentősége az elmúlt két évtizedben kiemeltté vált, miután a hazai lakosság fizikai aktivitásának százalékos aránya jelentősen csökkent, ezzel párhuzamosan egészségügyi mutatóink egyre drámaibb képet mutatnak. Számos kutatás bizonyítja, hogy a kardiovaszkuláris megbetegedések megelőzésében, illetve kezelésében a rendszeres fizikai rekreáció szerepe kiemelt jelentőséggel bír (Lacza, Radák 2013).

2. 1. 2. A szabadidő és a leisure hazai értelmezése

A 'szabadidő' fogalmának definiálásakor a magyar terminológiában nincsenek jelentős tartalmi eltérések a különböző szerzők között. Az elfogadott értelmezés szerint a szabadidő a fizioiógias szükségletek kielégítésére és a társadalmi kötelezettségek teljesítésére felhasznált időkereten felül fennmaradó az egyén által szabadon felhasználható időtartam. Ugyanakkor lassan bekerül a szakmai köztudatba az utóbbi években egyre gyakrabban használt 'leisure' kifejezés is, amely alatt hazánkban is a „megélt” azaz a tartalommal megtöltött, értékesen eltöltött szabadidőt értik (Kovács 2003).

2. 1. 3. A rekreáció nemzetközi értelmezése

A nemzetközi értelmezés összegzése jelentősen bonyolultabb feladat. A hasonló tartalmakat lefedő területeken a különböző nyelvekben a következő kifejezéseket egyaránt, szinte felváltva használják: leisure, szabadidő, rekreáció. A terminológiát

alapvetően két dolog határozza meg: az ország és a nyelv eredete (például, hogy angolszász, germán, latin vagy szláv családhoz tartozik e), valamint a rekreációs irányzat kialakulásának gyökere. A rekreáció kifejezés jelentés tartalmának megfejtése nem egyszerű feladat. A szakemberek maguk sem használnak egy egységes és megváltoztathatatlan definíciót. Az alábbiakban egy szemelvényt készítettünk a különböző értelmezésekből.

A rekreáció első modernkori pozicionálása és meghatározása a '30-as évek Amerikájába vezethető vissza, ahol elsősorban a szabadidővel és a szabadidős tevékenységekkel hozták kapcsolatba (Poack 1934).

Élmény alapú megközelítések:

Dattilo és Murphy (1991) a rekreációt olyan tevékenységként jellemzi, amelyet az emberek szórakozásképpen elsősorban az élvezetért és megelégedettségért folytatnak. A rekreáció fogalma magához a tevékenységhez kötődik és az egyes személyek érzéseitől, és élményeitől függ. Tehát azt mondhatjuk, hogy Dattilo és Murphy a rekreációt a rekreációs élményként fogja fel. Ugyanígy élmény alapú megközelítést használ 1978-as művében Kraus, valamint Madow (1965), Yukic (1970) és Pigram (1983) is.

Tevékenység, aktivitás alapú megközelítések:

Számos akció és tevékenység alapú megközelítést ismerünk, ezek alapvetése, hogy a rekreáció olyan tevékenység, amelyet az ember szabadidejében, szabad akaratából végez (Ap 1986, Cushman, Laidler 1990, Fairchild 1990, Gray, Pelegrino 1973, Kraus 1966, 1978, Torkildsen 1986).

Saját döntésen, belülről jövő motiváción alapuló megközelítés:

Kraus (1990) szerint a rekreáció egyértelműen a szabadidőhöz köthető tevékenységet jelenti, amelynek célja elsősorban az egészségmegőrzés és fontos eleme, hogy önkéntes vállaláson, azaz az egyén saját választásán alapul.

Érzelmi állapot alapú megközelítés:

Grey és Greben azt javasolja (1974), hogy a rekreáció nem csupán tevékenységek csoportja, de inkább érzelmi állapot az emberben, amely a jól-léttől a teljes megelégedettségig változhat. Avedon emellett azt is hangsúlyozza, hogy az élmény szintje teljesen egyéni és ugyanaz a tevékenység más és más érzelmi állapotot válthat ki az egyes résztvevőkben (1974).

Végül kiemelném Sessoms és Henderson (1994) összefoglalását, amely szerint a rekreáció (1) tevékenységhez kapcsolódik, (2) amelyben a részvétel teljesen önként vállalt (3) jellemzően szabadidő eltöltéskor jelenik meg, (4) motivációja az élményből fakadó meglepettség, (5) olyan, mint egy játék, komoly, célja van (6) eredménye nem előre meghatározható.

A különböző nemzetközi értelmezésekben a közös vonás, hogy a rekreációt sokkal inkább pszichológiai és szociológiai irányból közelíti meg, a cél az élmény, az egyén személyes kiteljesedése, jól-léte akár a Csíkszentmihályitól jól ismert Flow vagyis 'áramlat; tökéletes élmény' elérése, egy bizonyos tevékenységhez kapcsolódva. Ugyanakkor a magyar értelmezésben a központi szerep az életmódé, az egészség megőrzésé, a munkavégző képesség újratermelésé. Mindezen különbségek jól tükröződnek a különböző képzési rendszerekben is, hiszen az alapértelmezések úgymint a szabadidő és a rekreáció fogalmának értelmezése meghatározza a képzés irányát is.

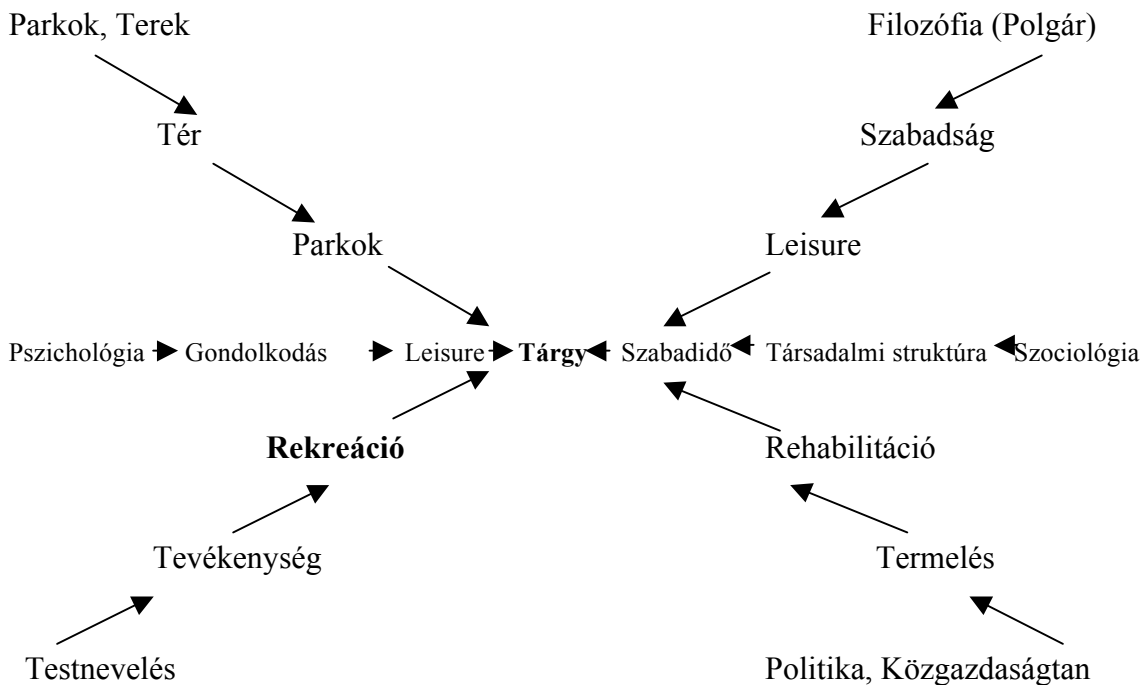
2. 1. 4. A szabadidő és a leisure fogalmának nemzetközi értelmezése

Nahrstedt (1993), A szabadidős oktatásban dolgozók képzése, fogalmak és irányzatok című munkája alapján a következőket állapíthatjuk meg: a Közép-Európai országok jelentős részében mind a 'leisure' mind a 'free time' fogalmat használják. Jelentésében nem tesznek különbséget, mindkettőt úgy használják, mint „szabadidő” (Pl.: Ausztria, Belgium, Németország, Hollandia, Svédország, Svájc).

Az angolszász terminológiában azonban különbséget tesznek a „leisure” és a „free time” fogalmak között. A free time általában csupán magát az időtartamot, azaz a szabadon felhasználható időkeretet jelenti (Fairchild 1970, Giddens 1964, Lundberg, Komarovskij, McInnery 1934). A leisure fogalomhoz általában magát a szabadidőben végzett rekreációs tevékenységet az azon keresztül megélt élményt és a pozitív lelki állapotot kötik (Neumayer, Neumayer 1958, Brightbill 1960, Dumazedier 1960, Williams 1961, Gross 1963, Gist, Fava 1964, Pieper 1965, Yukic 1970, Gray 1971, Clawson, Knetsch 1974, Murphy 1974, Kaplan 1975, Parker 1976, Roberts 1978, Patmore 1983, Hamilton-Smith 1985, Kelly 1987, Godbey 1985, Perry, Long 1988, Cushman, Laidler 1990, Veal 1992).

Érdekes ugyanakkor, hogy az USA-ban az első szabadidős curriculumot 'Rekreáció és Parkok' képzésnek hívták. A '70-es évektől azonban ez változásnak indult és részben áttértek a 'leisure oktatás' vagy 'leisure képzés' szóhasználat irányába. Igaz 'Parkok és Rekreáció' néven hirdetett képzések továbbra is vannak.

Amennyiben mélyebbre ásunk az értelmezésben, mondhatjuk, hogy a különböző nyelvekben az adott szó használata, egy-egy szemléletet is tükröz. A 'szabadidő' terminus leginkább a szabadságot emeli ki, mint legfontosabb értéket, amelyen elsősorban időbeliséget ért. A 'leisure' szóhasználat központi gondolata egy bizonyos 'szellemi állapot' amelyhez leginkább hasonlít a görög 'skol', a latin 'otium', a német 'Muse' vagy a francia 'loisir' szóhasználat. Azokban az országokban ahol elsősorban a fenti kifejezéseket használják, inkább a szociológiai megközelítés dominál a képzési tematikákban. Ahol azonban a rekreáció szót használják, amely inkább egy bizonyos speciális viselkedésre (tevékenységre) utal, ott sokkal inkább a programszervezés, a szabadidős tevékenységek levezetése áll az oktatás középpontjában. A terminológia bonyolultsága is mutatja milyen sokszínű és szerteágazó ez a képzési terület. Az második ábra (2. ábra) összegzi, a különböző rekreációs megközelítéseket.



2. ábra. A szabadidő elmélet- a téma lehetséges megközelítési módjai (forrás: Nahrstedt, 1993)

Az alábbi táblázatban (1. táblázat) összegeztük, hogy a fenti sokszínű értelmezésből dolgozatunkban mi mely terminológiát használjuk. Alapvetően, Kovács Tamás Attila által használt értelmezéseket vesszük kiindulópontnak.

1. táblázat, terminológiai összefoglaló

Magyarországon használt fogalmak	angol nyelven	A dolgozatban használt értelmezésük
rekreáció	recreation	A szabadidő-eltöltés kultúrája, az életminőség tana.
leisure	leisure	„megélt szabadidő”
szabadidő	free time	A fiziológiás szükségleteken és a társadalmi kötelezettségeken felül fennmaradó, szabadon felhasználható időkeret.

2. 2. A rekreáció oktatásról általában (leisure education)

Az angol 'leisure education', azaz 'szabadidő oktatás' kifejezésnek a szakirodalom szerint kettős jelentése van, amely a következőket takarja:

- Információnyújtás, tanácsadás, animáció, irányítás, oktatás (az embereknek, résztvevőknek a szabadidő eltöltéséről, illetve a szabadidejükben)
- Képzés és szakemberképzés a szabadidős szolgáltatások vezetésére, szervezésére

A Szabadidős oktatás tehát az oktatás 2 szintjét takarja:

1. az emberek oktatását a helyes szabadidő eltöltéssel kapcsolatosan
2. és a szakemberek képzését, akik a fenti oktatási feladatokat ellátják

Azaz rekreáció oktatásról, a szabadidő-eltöltéssel és életminőséggel kapcsolatos ismeretekről és ezek oktatásáról általánosságban és magasabb szakmai szinten egyaránt

beszélhetünk. Az első értelmezés természetesen a második része (vagy az lehet), hiszen a rekreációs szakemberek képzésének egyik célja hogy rávezesse, oktassa, képessé tegye az átlagembert szabadideje hasznos eltöltésére. A szakemberképzés és a rekreációs szakemberek iránymutatása azonban csak egyike a szabadidő-tudatra nevelés eszközeinek, hiszen hatással van ránk a minket körülvevő világ, az iskola, a média stb. és ez mind-mind befolyásolja szabadidő eltöltési szokásainkat.

A klasszikus felfogás szerint az iskolai oktatás egyik feladata, hogy megtanítsa a gyerekeket a helyes szabadidő felhasználásra és arra, hogy olyan tevékenységeket válasszanak, amelyeket egész életen át űzhetnek (Parker 1979, Berner, Brannan, Verhoven 1984, Kelly 1996, Harris 2005). Számos szerző hangsúlyozza, hogy a 'leisure' tanulás egy állandó fejlődési folyamat, amelyben tudásunk és képességeink folyamatosan változnak. A cél, hogy javuljon az egyén életminősége és a tanulási folyamat önmagában is jutalmazó legyen (Cohen, Gewerc, Stebbins 2007, Dattilo, Williams 1991, Ruskin, Sivan 2002, Stumbo, Thompson 1986, Sivan, Stebbins 2011).

A különböző országok képzési rendszereinek részletes áttekintése előtt idéznék a mindegyik általam vizsgált ország (Magyarországot is beleértve) által elfogadott nemzetközi Charta szakemberképzésre vonatkozó részéből, amelyet a World Leisure and Recreation Association (Szabadidős és Rekreációs Világszövetség) 1993-as jeruzsálemi kongresszusán fogadott el (Ruskin, Sivan 1993). A dokumentumban külön fejezet foglalkozik a szakemberképzéssel és lefekteti annak alapelveit.

2. 2. 1. A szakemberképzés

1. Célok:

A szabadidő oktatás céljaival összecsengően a szabadidős szakembert fel kell készíteni:

1.1 A szabadidő szerepének ismeretére az ember életében

1.2 Legyen képes a szociális, társadalmi, technikai és kommunikációs trendek követésére, következtetések levonására és ezek beépítésére a szabadidős szolgáltató hálózatba.

1.3 Képes legyen integrálni a szabadidő oktatást különböző szabadidős helyszíneken, pl.: iskola, Sport for All, kulturális szervezetek, turizmus, média.

1.4 Garantálja, hogy a szabadidős oktatás a megfelelő elméleti alapokon nyugszik, a helyes elemeket alkalmazza a programkészítésben, a végrehajtásban és az adminisztrációban.

1.5 Érti és ismeri a nemzetiségi, faji különbségeket, és ennek megfelelően tervez programokat.

1.6 Átfogó tudást igyekszik kiépíteni, és azt alkalmazza a szabadidő, sport, kultúra, média és turizmushoz kapcsolódó programok terén.

1.7 Érti a szabadidő oktatás emberi fejlődésben játszott szerepét változó világunkban. (speciális témák ismerete úgymint, nem, kor, fogyatékoság stb.)

2. *Alapelvek és stratégiák*

2.1 A szabadidős szakember a következő területeken kell, hogy tudását alkalmazni tudja:

- ismerje a különböző trendeket, elméleteket, szolgáltatásokat
- alkalmazza az integrációt, és a mindenki számára elérhető programok szervezésének elvét
- feladata: tanácsadás, animáció, oktatás
speciális tevékenységek: művészetek, kézművesség, sport, zene
- szolgáltató rendszerek: iskola, sport, kultúra, média, turizmus, rehabilitáció, színház

A fentiek tükrében vizsgáljuk most a különböző képzési rendszereket és azok változásait. Néhány esetben, például Németországban, a Charta szellemében az utóbbi években jelentős változások figyelhetők meg. A Szabadidővel és Rekreációval

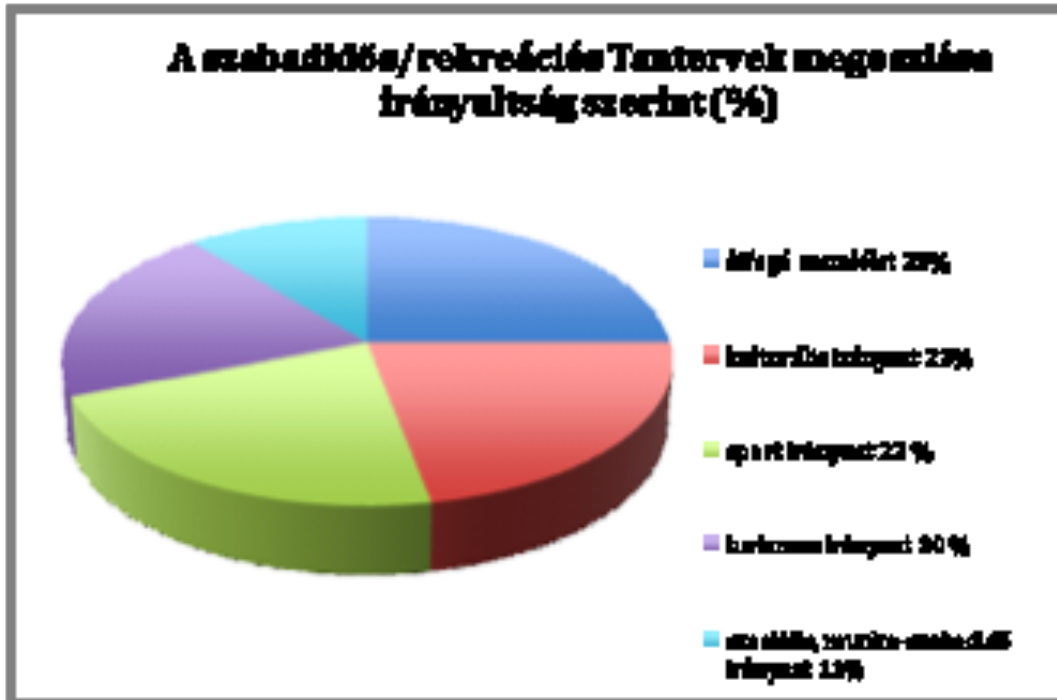
foglalkozó intézmények Nemzetközi Jegyzékében több mint 1000 akadémiai intézmény szerepel a világ hat kontinenséről, ezekből mintegy 500 Európában és 300-350 az USA-ban működik.

2. 3. A rekreáció képzések története, nemzetközi kitekintés

2. 3. 1. Szabadidő oktatás Németországban

A szabadidő oktatás, alapvetően animáció és programszervezés-irányítás irányultságban a '20-as években kezdődött Németországban. Valós rekreációs-szabadidős tanterv és felsőfokú szakemberképzés, intézményi szinten, az '50-es évek óta létezik. Az igazi fejlődés azonban Németországban is a '70-es években kezdődött az amerikai és más európai országok fejlődésének példáján. Az újabb elméletek, irányzatok, képzések alapja a pedagógus és a testnevelő képzés volt. Ezekbe integrálták, ezekre építették a rekreációs-szabadidős területet. A '80-as években kifejlődött a turizmus képzési rendszere is, amelyet főként a főiskolákon, a közgazdaságtani tanszékeken belül oktattak. Ez független volt a már meglévő szabadidős tantervektől. A '90-es évektől vannak próbálkozások ezek egyesítésére.

A következő ábra (4. ábra) a szabadidős képzés irányzatainak megoszlását mutatja Németországban. Ebből az derül ki, hogy a tantervek közel felét pedagógiai alapokra helyezték. Továbbá, hogy más irányzatok is lehetségesek, úgymint sport, kultúra vagy turizmus felőli megközelítés.



3. ábra. A Szabadidős/rekreációs tantervek megoszlása irányultság szerint (forrás: Nahrstedt, 1993)

2. 3. 2. Szabadidő (rekreáció) oktatás Franciaországban

A szabadidős szakemberképzésben 2 képzési rendszer működik: 1. egyetemi rendszer, 2. professzionális oktatói szektor. Szakemberképzés egyrészt folyik az Oktatási Minisztérium által szabályozott intézményekben, amelyek főiskolák és egyetemek, másrészt a professzionális szakemberképzés, amely a Belügyminisztérium hatáskörébe tartozik, azon belül is az ifjúsági és sport szekcióhoz. Az oktatást magán oktatási intézmények biztosítják vagy magánszervezetek, amelyek az állam által elismert okleveleket/végzettséget adnak.

Az egyetemi rendszer két éves programokat, főiskolai illetve egyetemi, doktori és egyéb programokat kínál. Olyan két éves képzést is indítanak turizmus és szabadidő néven, amely két specializációs lehetőséget kínál: animációt és marketinget.

A nem állami intézmények által kínált programoknak 2 szintje van:

1. Képzett programvezető, aki az alább felsoroltak valamelyikére specializálódott:
Szociális tevékenységek, Kulturális és kommunikációs tevékenységek,
Tudományos és technikai (például sport) tevékenységek vezetője
1. Általános programvezető vagy animátor:
Képzésük elméleti oktatásból és 18 hónapos gyakorlatból áll.

A felsőoktatásban mindkét szemlélet megjelenik, animáció és turizmus továbbá a pedagógia és a menedzsment is.

2. 3. 3. Szabadidő (Rekreáció) oktatás az Egyesült Államokban

Az Egyesült Államokban már az 1930-as években megjelentek az első rekreációs képzések, mintegy 20 évvel korábban, mint Európában. Az első a területen működő képzések elsősorban a Nemzeti Parkokban történő rekreációs tevékenységekhez kapcsolhatóak, ahogyan a képzés neve is mutatja 'Parks and Recreation'. A '60-as évektől az egészség, a fittség felőli megközelítés is megjelent a képzésekben. Főként a '80-as évektől a szabadidő mennyiségének növekedésével párhuzamosan erősödött a szabadidősport, a 'leisure' irányzat is.

A napjainkban működő amerikai rekreációs képzések jellemzőit Kovács kutatása alapján (Kovács 2003), valamint saját web-keresésünk eredményeit felhasználva a következőképpen összegeztük:

Képzési szintek: Alap és középfok (különböző oklevelek)
 Felsőfok: főiskolai (BSc), egyetemi (MSc) és PhD

Főiskolai szinten, azaz BSc szinten ötféle szakosodási lehetőség van.

- Park és rekreáció menedzsment. Ez többek között az önkormányzatokhoz tartozó parkok, szabadidős létesítmények fejlesztését, szabadidős programok szervezését (közösségfejlesztését is) kivitelezését jelenti.

- Outdoor (természetben végzett, természet-közeli) rekreáció és természeti kincsek menedzsmentje. Ennek magyarázata, hogy az USA-ban a természetvédelmi területek és a Nemzeti parkok szerepükben és működtetésükben a rekreációs területhez tartoznak.
- Gyógyászati-terápiás rekreáció. Fogyatékosok, mozgáskorlátozottak; szenvedélybetegek, illetve a hátrányos helyzetűek és az idősek rekreációja.
- Szabadidősport menedzsment, fitnesz edzés (szabadidős programok, fitnesz terem típusú szolgáltatások) Elsősorban az egészséges életmódra nevelés, a fizikai kondicionálás és a szabadidősportokban részvétel elősegítésének kombinált ismerete (üzleti, marketing és pénzügyekkel kiegészítve)
- Turizmus

Két év alapozás után 4 féle specializációra van lehetőség:

- Animátor: szabadidős programszervezőként/vezetőként vetélkedők, társasjátékok, sportversengések szervezése/lebonyolítása; alapszintű sportoktatás; zene-táncitanítás, drámajátékok, fantáziajátékok és közösségfejlesztés.
- Fitnesz oktató: aerobic, testépítés, test és alakformáló oktató, személyi edző.
- Wellness oktató: 'életmódász', alternatív élet és gyógy módok, önfejlesztés, a különféle kultúrák hagyományos és egészség megőrzési és fejlesztési módszerei
- Outdoor sportoktató/túravezető: természet-közeli sportok oktatása, (túlélő) túrák, expedíciók szervezése/vezetése, csapatépítő tréningek.

Egyetemi szinten (főiskola után 1-1. 5 év), azaz Master szinten 4 szakból választhatnak

- Általános sportszervezés
- Outdoor rekreáció
- Szabadidősport szervezés
- Gyógyászati-terápiás rekreáció

PhD szinten (fő „tantárgy” a szabadidős viselkedés) a legtisztább a szakosodás.

- Szabadidősport menedzsment
- Outdoor rekreáció
- Terápiás rekreáció

2. 4. A jelenlegi képzési rendszer az Európai Unió területén

Az Európai Unió tagországain belül az elmúlt évtizedben egyértelmű integrációs folyamat zajlik. A Bolognai – Egyezménynek köszönhetően a korábbi Főiskolai és Egyetemi, illetve posztgraduális képzések struktúrája a tagországok legtöbbszörében az angolszász rendszert követve átalakult. Jelenleg a rekreáció, illetve más szabadidővel kapcsolatos képzések 3 + 2 éves Bachelor és Master, azaz Alapképzés és Mesterképzés valamint doktori, azaz PhD szinten folynak. Így van ez például a következő országokban: Nagy-Britannia, A Benelux államok, Skandináv országok, illetve Franciaország stb. területén is. A megközelítések a korábbi nemzeti történeti hagyományoknak, gyökereknek és a piaci igényeknek megfelelően alakultak. Továbbra is erős a turizmus, a menedzsment és üzleti adminisztráció valamint a sport és az egészség felőli megközelítések mindegyike.

2. 4. 1. A képzési rendszerek dilemmái

A rekreáció oktatás területe napjainkban egy megújulás küszöbén áll. Komoly nemzetközi viták zajlanak azonban a változás irányát tekintve. A véleménykülönbségek lényege, hogy a helyes irány vajon a szakirányosítás és speciális szakember képzés –e avagy az ideális szakember képzése inkább egy rekreációs polihisztor irányába mutasson e? Évek óta téma az is, hogy a szabadidő struktúra átalakulása milyen irányba befolyásolja az igényeket vajon éppen szélesebbé válik a rekreációs terület vagy csökkennek az igények (Burdge 1985, Godbey 1985, 2000, Smith 1985, Jackson, Burton 1989, Burton 1990, Cushman 1995, Coalter 1997, Lynch 1997, Mommaas 1997, Dustin, Goodale 1999, Hemingway, Parr 2000, Henshall 2009, Cushman, Gidlow 2009,

Henderson 2010, Roberts 2010, Rowe 2002, Samdahl 2000, Aitchison 2006, Veal 2009, Sessoms, Henderson 2009, Sivan 2010, Stebbins 2011) .

2. 5. Rekreációs képzés Magyarországon

A rekreáció oktatás hazánkban, más kelet-európai országokhoz hasonlóan, az egészségnevelés és a sport irányából indult el. Az első kutatások a Testnevelési Főiskolán (Ma Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Kar (TF)) folytak már a hetvenes évektől. „Kis” kiséssel 1989-ben megindult a rekreációs szakemberek felsőfokú képzése az ELTE Tanárképző Főiskolai Karán (Ma ELTE PPK) a testneveléssel páros szakként. Majd 5 évvel később Szegeden az ELTE programjára épülve szintén páros szakként. 2003-ban a Testnevelési Egyetemen (ma Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Kar (TF)) megindulhatott a rekreáció képzés távoktatásos rendszerben önállóan első és másoddiplomás képzésként, és első diplomaként sportmenedzsmenttel szakpárban.

Végül hosszas küzdelmek után, a 2006-ban bevezetett bolognai rendszerű képzésben megindulhatott a rekreáció és egészségfejlesztés alapszak. Jelenleg hét intézmény indít rekreáció alapszakos képzést az országban. A hatályban lévő jogszabály szerint a fenti képzéseken megszerezhető főiskolai szintű rekreáció, illetve a rekreáció-szervezés és egészségfejlesztő szakon (rekreáció szakirány) szerzett végzettségek gyakorlatilag egyenértékűek (Kormányrendelet 157/2004). A BSc képzések kimeneti követelményei a következőket fogalmazzák meg: „A *rekreáció-szervezés* szakirányon olyan szakemberek képzése folyik, akik a testkultúrával összefüggő szabadidős tevékenységek tervezését, szervezését, vezetését és menedzselését végzik.” A rekreáció-szervező szakember tevékenysége során tehát közvetlen kapcsolatba kerül az óvodásoktól a nyugdíjasokig a legkülönbözőbb korú emberekkel, és hozzájárulhat azok egészségesebb, kiegyensúlyozottabb életvitelének kialakításához.” Ezek a képzések tehát elsősorban a végrehajtói és középvezetői irányítói pozíciókra készítik fel. Az első Mester (Master of Science) szak 2009 szeptemberében indult el a Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Karán. Továbbá több intézmény működtet alap és középfokú rekreáció képzést.

2006-ban átalakították az alap és középfokú képzések szerkezetét és az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) két új sportszakmai képesítést fogadtak el, az egyik a rekreációs mozgásprogram vezető, a másik a fitness-wellnesz asszisztens. Az OKJ-ben jelenleg a következő öt sportszakmai képesítés szerepel: sportoktató, sportedző, fitness-wellnesz asszisztens, rekreációs mozgásprogram vezető (8 szakiránnyal), sportszervező és sportmenedzser (www.nsh.hu). Napjainkban is folyik a fenti képzések újragondolása és 2013-tól már új, a szakmákon belüli elágazások nélküli szakképzési formák működnek a sport területén is.

Összegezve tehát jelenleg a hazai rekreációs szakemberképzés felépítése a következő:

Alap és középfok (különböző oklevelek)

Felsőfok: Alap (Bsc), illetve Mester (Msc) képzések

PhD szinten külön Doktori programként nem jelenik meg a rekreáció csak a Nevelés és Sporttudományok részeként (jelenleg a Sporttudományok).

A korábban már idézett Szabadidős és Rekreációs Világszövetség 1993-ban közzétett Charta-jában világosan megfogalmazódik, hogy a szabadidős oktatást és képzést az adott ország és régió egyéni szükségleteinek, igényeinek megfelelően kell kialakítani, figyelembe véve a különböző szociális, kulturális és gazdasági jellemzőket (1993). Lényegében ugyanerre hívja fel a figyelmet Kis Jenő (2002) is a „Bevezetés egy nemzeti érvényességű rekreáció elméletbe” című munkájában. „Nekünk viszont nem „import-rekreációs teóriák kellene, hanem hazai viszonyokra adaptáltak... Az itteni problémákra itteni megoldásmódok kellene.” Ez mindenképpen magával vonja az ország speciális igényeinek felmérését és egy az eredményeken alapuló rekreációs képzési modell kidolgozását.

2. 6. A rekreáció területei

Amikor azonban egy ország egészének igényeiről beszélünk, nem téveszthetjük szem elől, hogy a társadalom csak nehezen kezelhető egy egységes csoportként, azonos igényekkel és elvárásokkal. Edginton és Griffith (1983) amellet érvel, hogy a piac homogén csoportokra osztható, amelyek mindegyikének egyéni célja és szükséglete van, amelyet a rekreációs hálózatnak ki kell elégítenie. Érdekes kérdés, hogy a rekreáció hogyan osztható különböző területekre. Edington and Griffith (1983) szerint a piaci szegmentáció jelentősége egyértelmű. Ez az a folyamat, amely során csoportosítjuk az igényeket, és érdeklődési köröket demográfiai, földrajzi elhelyezkedés, életstílus és/vagy szervezési szempontok tekintetében. Ez a piac homogén csoportokra való bontását jelenti. Ezek a homogén csoportok válnak később a potenciális célcsoportokká, amelyeket a rekreációs és szabadidős szolgáltató szervezetek ellátnak. Minden egyes homogén csoportnak egyedi jellemzői és igényei vannak, azaz ez lehet az alapja a piac szegmentációnak. Ahhoz, hogy a szakember kompetens legyen, fel kell térképeznünk a rekreáció különböző területeit és alaposan megvizsgálni az egyes területek sajátos elvárásait, erre építhet aztán maga a képzési rendszer.

A következő kérdés valójában az, hogy hogyan lehet a piacot viszonylag homogén csoportokra bontani. Mi lehet a szegmentáció alapja? Nagyon nehéz megválaszolni ezt a kérdést. A szakemberek szerint nem csupán egy megoldás létezik, hanem számos. Például maga a rekreáció felosztható úgymint: passzív és aktív rekreáció, fizikai és szellemi rekreáció stb. Ezek elsősorban a rekreációs tevékenységek besorolásának lehetőségei az egyén szempontjából. A hazai rekreáció értelmezés és képzések is erősen eltolódtak a fizikai rekreációs terület irányába. Azaz a rekreációs szakemberek fő profilja ugyan a fizikai rekreáció, de akcióterületeik és ezen belül tevékenységei területeik ennél jóval szélesebb kört ölelnek fel.

Nekünk azonban a megfelelő piaci szegmentáció felismerése volt a célunk. A nemzetközi és hazai szakirodalomban olyan modellt kerestünk, amely a magyar helyzetre is alkalmazható. A következőkben a különböző osztályozási modelleket

fogom bemutatni a társadalom egésze szempontjából, illetve funkcióit, működésüket véve alapul.

Tillman (1973) szerint a rekreáció területeinek rendszerezése elengedhetetlen fontosságú, mert fontos szervezési kérdések társulnak hozzá.

A működési területek, ahogy Tillman látja, a következők:

- Iskolai rekreáció (Campus, Játsszótér)
- Közösségi rekreáció (Önkormányzat)
- Kereskedelmi rekreáció (Szórakoztatás)
- Fegyveres erők rekreációja (Katonaság)
- Csapatmunkára épülő rekreáció (Fiatalok kiszolgálása)
- Terápiás rekreáció (Egészségügy)
- Üdülési rekreáció (Turizmus, Nyaralás)
- Céges rekreáció (Céges alkalmazottak)
- Intézményi rekreáció (Börtön – Fegyház)
- Magán rekreáció

Ez a modell bizonyos mértékben megfelelőnek tűnhet a hazai helyzet leírására is azonban vannak markáns különbségek. A fent említettek közül bizonyos területeket itthon nem sorolunk a rekreációs szakemberek tevékenységi területébe, ilyen a katonai rekreáció vagy a börtön – fegyház rekreáció. Ezért ezt a felosztást nem vehettük alapul kutatásunkban.

Semmons és Henderson (1994) szerint a szabadidős szolgáltató ipar három fő összetevőből áll: közszféra vagy állami terület, non-profit és üzleti vagy for-profit rekreációs szféra. Az üzleti rekreáció valójában több iparág gyűjtőneve lehet. Ez a felosztás már alkalmasabb a hazai piac felosztására is. Ebben a megközelítésben a szabadidősport szervezeti kereteit hazánkban a következőképpen látjuk:

For Profit szektor

- Cégek, szolgáltatók

Állami szektor

- Országgyűlés
- Minisztériumok
- Aktuális sportért felelős irányítási szerv (minisztériumként vagy annak részeként)
- Önkormányzatok
- Közhivatalok

Non Profit szektor

- Egyesületek
- Alapítványok
- Pártok, szakszervezetek
- Egyházak

2. 6. 1. Üzleti rekreációs, azaz for-profit terület

Számos szerző hangsúlyozza, hogy non-profit és az üzleti szférában maga a ‘termék’, azaz a szolgáltatás ugyanaz, azonban a célcsoport és ennek megfelelően a módszerek különbözőek lehetnek. Sessoms és Hendersson amellet érvel, hogy az üzleti rekreációban tevékenykedő szakembereknek rendelkezniük kell azzal a képességgel, hogy gyorsan tudnak reagálni a trendekre, azaz olyan programokat és szolgáltatásokat kínálnak, amelyek megfelelnek a változó igényeknek és érdeklődési köröknek. Véleményük szerint ez az, amely alapvetően megkülönbözteti az üzleti szférát a közszférától. A for-profit rekreációs területen dolgozóknak sokkal hangsúlyosabban kell érteniük a marketinget, menedzsmentet, pénzügyet, könyvelést és a jogi kérdéseket. Alaposabban megnézve, az üzleti rekreáció a szórakoztatással, a programszervezéssel erősen összecseng.

Az üzleti vagy for-profit szféra óriási. Amennyiben elfogadjuk, hogy a területet egy egységként tekintjük mindenképpen fontos, hogy lássuk ennek sokszínűségét, és

további szegmentációban gondolkodjunk. Bullaro és Edginton (1986) olyan rendszert ír le, amelyben az üzleti rekreációs területet 5 további alrészre bontja (1) Szórakoztató szolgáltatást nyújtók, azaz azok a cégek, akik elsősorban az emberek szórakoztatása céljából tevékenykednek, mint vidámparkok, témaparkok, nézősportok és egyedi események, fesztiválok. (2) A természetes környezetre alapozó szolgáltatások, amelyek magukba foglalják a természeti erőforrások használatát, megértését és értékelését, mint létezésük és tevékenységük alapját, úgymint állatkertek, üdülő területek, sí központok és strandok. (3) A kiskereskedelmi viszonteladók, azaz azok a cégek, akik ügyfeleiknek közvetlenül nyújtanak szolgáltatásokat és speciális termékeket. Például a fitness és golf klubok. (4) A vendéglátó és éttermi szolgáltatók, a szállást és ellátást biztosítók. Ide tartoznak, azaz üdülőhelyek, hotelek, motelek, kempingek stb. (5) Az utolsó, az utazási és turisztikai szolgáltatók, mint utazásszervezők, ügynökségek, vagy légitársaságok.

Egy másik megközelítés lehet a rekreáció irányzatai szerinti csoportosítás és bontás. Kovács (2003), az alábbi felosztást javasolja:

- Outdoor irányzat
- Egészségközpontú területek:
 - Üzemi, munkahelyi
 - Fittségi, sportági
 - Wellness
- Élménykereső irányzat
- Teljesítményelvű irányzat

Ezek az irányzatok a for-profit szektorban egyértelműen elkülöníthetőek és hazánkban is nagyon erősek. Az outdoor irányzat elsősorban a természetben űzhető rekreációs tevékenységek csoportját és ezek szolgáltatóit öleli fel (outdoor tevékenységeket szervező irodák, outdoor tréning cégek, nemzeti parkok, városi parkok, játszóterek stb.). Az egészségközpontú területek közül, a munkahelyi rekreáció a legkevésbé jelentős Magyarországon. Jelenleg nincsen erre vonatkozó szabályozás és talán többek között emiatt sem igazán jellemző a cégeknél a hagyományos értelemben vett üzemi/munkahelyi rekreáció. Elvértve, ugyan de nagyobb multikulturális cégeknél vagy állami testületeknél azonban találunk erre is példát. A fitness irányzat az 1980-as évek

közepétől hazánkban is megjelent és, azóta is dominánsan jelen van a piacon. Ide sorolhatjuk a fitneszhez kapcsolódó szolgáltatók széles körét, úgymint a termék üzemeltetőit, kapcsolódó termékek gyártóit stb. A sportági rekreációs terület, minden sportág szabadidős, tömeg ágazatát jelenti. A wellness irányzat erőre törése inkább a '90-es évekre tehető. Ide sorolhatjuk a különböző wellness klubokat, szállodákat, sőt a gyógyfürdők egy részét is. Az élménykereső terület elsősorban a témaparkokat, kaland és extrém tevékenységek szervezőit jelenti. A teljesítményelvű irányzat alatt elsősorban a különböző szabadidősport versenyeket, tömegfutásokat, hobby kerékpárversenyeket stb., illetve az azokban résztvevőket értjük.

2. 6. 1. 1. Turisztikai animáció

A turisztikai animáció a hazai üzleti rekreációs terület egyik dinamikusan fejlődő ágazata, amely a közép illetve felsőfok szinten végzett rekreációs és sport szakemberek potenciális elhelyezkedési területe lehet. Az utóbbi évek turizmus fejlesztési törekvéseiből egyértelműen kirajzolódik, hogy hazánkban a gyógy és wellness turizmus kiemelt terület. Egy a magyar lakosság utazási szokásával kapcsolatos felmérésből (Halassy 2007) az is kiderül, hogy a 2008-ban belföldön biztosan utazni szándékozó magyarok többsége, mintegy 60 %- a, vízparti, gyógy- vagy wellness utazást tervez. A vízparti és wellness szállodákban pedig egyre gyakoribb kiegészítő szolgáltatás a szállodai animáció. Egy felmérés szerint (Magyar, 2008) a turisztikai animációt kínáló szállodák többségükben (53, 25%-ban) wellness szállodák.

Könnyen felmerülhet a kérdés, hogy kerül a csizma az asztalra, a rekreációs szakembereknek vajon mi köze lehet a turisztikai animációhoz? Földesiné (2005) szerint a sportturizmus a turizmus egyik szakága, amely a turizmus több alcsoportját magába foglalja: ide tartozik a rekreációs vagy szabadidős turizmus is. Bánhidi (2006) a turizmus céljaként, csakúgy mint a rekreációs tevékenységek céljaként az örömszerzést, az egészség megőrzését emeli ki. A rekreációs szakember tehát a turizmus és a sportturizmus rész céljait képes tehát kiszolgálni és érzékelhető, hogy a két terület között szoros kapcsolat van.

A turisztikai animációval foglalkozó szakember maga az animátor, akit magyarul játékmesternek is nevezhetünk. A rekreációs szakirodalomban az animáció, mint a rekreáció egyik lehetséges kimenete kerül felsorolásra (Kovács 2003). A definícióra

építve megállapíthatjuk, hogy az animáció akár a rekreáció egy speciális területeként is kezelhető. Az animációnak alapvetően három nagy területe különíthető el. A gyermek, a sport és a szórakoztató vagy show animáció. Amennyiben a konkrét programokat vizsgáljuk a gyermek-animáció ezek jelentős része, főként testnevelési játékokra épülő játékos sportfoglalkozás (Grosz, Váczy 2003). A napközbeni felnőtt animáció mindegy 80% -a, külföldön és a hazai gyakorlatban is, sport tevékenység. Ebből adódóan a sportos alapképzettség mindenképpen előny az animációs területen, sőt mára előírás is a különböző sport tevékenységeket levezető animátorok számára (Kormányrendelet 2004). Korábbi kutatások alapján (Magyar 2003) egyértelműen kiderült, hogy Magyarországon a három fő területet igen gyakran csak egy animátor végzi, így egy igen sokoldalúan képzett szakemberre van szükség.

2. 6. 2. Állami rekreációs terület, irányítás

Az állami rekreációt, és az azt kiegészítő szolgáltatásokat, tekintve a kormányzati szervezeteknek nagy szerepük van. Az állami területbe tartozik a legfelsőbb döntéshozó és irányító szerv, illetve annak intézményrendszerei. Gyakorlatilag az állami szektor az egyetlen, amely elérhet minden lakossági szegmenset. Egyedül az Államnak van meg a pénzügyi forrása ahhoz, hogy megszerezze, megalapítsa, fejlessze, és működtesse mindazon rekreációs és kiegészítő létesítményeket, amelyek mindenki számára elérhetőek lehetnének. Természetesen az állami terület és irányítás felépítése országonként teljesen különböző. Ugyanakkor gyakoriak az átszervezések is. Magyarországon az elmúlt 10 évben a szabadidősport szervezeti felépítése, és elsősorban irányítása számtalan átalakításon ment keresztül. Rekreációs szempontból 2012-ig kiemelten fontos volt a Nemzeti Szabadidősport Szövetség, amely a szabadidősport szervezetek ernyőszervezeteként működik és húsz alszervezetet tömörített. 2012 januárjától az új Sporttörvény hatályba lépésével megszűnt a Nemzeti Szabadidősport Szövetség és a szabadidősport a Magyar Olimpiai Bizottság irányítása alá került, a Szabadidősportért felelős szakmai tagozatként működik (www.mob.hu).

2. 6. 2. 1. Iskolai szabadidő-szervezői pozíciók

Az állami területen belül a szabadidő szervezői pozíció megjelenése a 2000 –es években újszerű és a rekreáció szempontjából kiemelkedő kérdés volt. 2002-ben állami pályázatot írtak ki a szabadidő-szervezői képzések fejlesztésére. 2003 szeptemberében új törvénytervezetet készítettek elő, amely kimondta, hogy a 300 gyermeknél többet befogadó iskolákban kötelező a szabadidő-szervezők alkalmazása. Ez a terület feladatprofiljából adódóan kiváló elhelyezkedési lehetőség lehetne a rekreációs szakemberek számára. Azonban a rendelet nem került hatályba. Először 2004 szeptemberére majd, 2005 szeptemberére halasztották a bevezetést. Sajnos, azóta sem vált törvényerejűvé ez a tervezet. Ugyanakkor számos iskola elkezdett szabadidő-szervezőket alkalmazni. A kérdés tehát mindenképpen felmerül, hogy vajon dolgozhatnak e, és valójában dolgoznak e rekreációs szakemberek ezen a területen.

2. 6. 3. Non-profit terület

A harmadik vizsgált csoport, a non-profit rekreációs szolgáltatások területe. A non – profit szervezetek közé tartozik egy sor szervezet: például egyházi szervezetek, közösségfejlesztők, fiatalokkal foglalkozó szervezetek, egyéb önkéntes szervezetek, valamint speciális igényűekkel, fogyatékkal élőkkel foglalkozó szervezetek.

A KSH 2004-es adatai szerint Magyarországon a civil szféra főállású foglalkoztatottjainak száma 70 805 fő. Ebből mindössze 4 % dolgozik a sport területén, illetve további 10 % a szabadidő és a hobbi területen dolgozók aránya. Egy másik kutatás szerint a non-profit szektorban a teljes kultúra, szabadidő és a sport terület a 39 %-ot teszi ki. (Nagy, Petrovics, 2006). A szervezetek számát tekintve a sport és a szabadidősport a civil szféra egyik jelentős területe, ugyanakkor a foglalkoztatottság terén ez a terület alulreprezentált, mert a munkát többnyire önkéntesek végzik.

2. 7. A rekreációs szakember, elvárások a rekreációs szakemberek felé

A fentiek alapján az egyértelműnek tűnik, hogy mindhárom terület sajátos igényeket támaszt szakemberei felé. A képzési rendszer e feladatok ellátására hivatott felkészíteni diákjait. A kérdés az, hogy fent ismertetett területeken a rekreációs szakember vajon milyen pozíciókat tölthet be, és ez milyen speciális szakmai követelményeket igényel?

Ebben a bekezdésben a rekreációs szakemberekről, valamint az általuk a szabadidő iparban betöltött szerepről és feladatokról nyújtunk áttekintést. Feltárjuk, hogy milyen elvárásokat támasztanak a különböző szintű pozíciókkal szemben, úgymint a közvetlen szolgáltatásnyújtás, azaz a végrehajtói szint valamint a vezetői és menedzseri szint. A 2000 előtti szakirodalmak többsége még nem kompetenciáról beszél, hanem személyes tulajdonságokról, tudásanyagról, képességekről. A modern értelmezés ugyanezen témaköröket más elvek alapján csoportosítva már kompetenciákként tartja számon.

A pszichológiában a személyiséget a következőképpen definiálják: azon pszichofizikai rendszerek dinamikus szerveződése az egyénen belül, amelyek meghatározzák jellemző viselkedését és gondolkozását. A személyiség alkotóelemei a vonásméletek és típusok szerint a személyiség fő alkotóelemei a tulajdonságok (személyiségvonások) (Allport 1980).

2. 7. 1. WLRA Charta rekreációs képzésre vonatkozó irányelvei

A WLRA Rekreációs Képzésre vonatkozó Nemzetközi Megállapodás alapján a rekreációs szakember olyan felkészült és képzett szakember, aki képes:

1. megérteni a rekreáció szerepét egy kialakuló emberi környezetben
2. megérteni a változó társadalmi, környezeti, technikai és kommunikációs trendeket, és következtetéseket levonni ezek rekreációs szolgáltatásokra gyakorolt hatását illetően, továbbá
3. képes értelmezni és beépíteni a rekreációs képzés szerepét a társadalom és a szakma különböző területein, mint pl. iskolák, rekreációs képzési

- szolgáltatások, sport, kulturális szolgáltatások, szabadidős és turizmus ipar, média és egyéb, a rekreáció szempontjából releváns tevékenységek,
4. garantálni, hogy a rekreációs képzés kapcsolódik, kiegészít és elősegít egyéb fontos területeket, mint a rendezvényszervezés, egészségügyi, adminisztrációs és közösségi támogatás,
 5. megérteni az etnológiai-kulturális társadalmi sokszínűséget a rekreációs képzési szolgáltatás tervezésében,
 6. kultúraközi tudást fejleszteni és ezt alkalmazni a rekreációban, sportban, kultúrában, médiában és turisztikai programok során, valamint
 7. megérteni a rekreációs képzés emberi fejlődés elősegítésében betöltött szerepét (pl. nemmel, korral, sajátos népességgel összefüggő kérdések) egy rohamosan változó, többelvű társadalomban.

A rekreációs szakember akcióterületei:

- (1) trendek, filozófia, szolgáltatások, egységesség, elérhetőség
- (2) tanácsadás, animáció, tanítás, támogatás,
- (3) speciális tevékenységek – pl. művészetek, sport, zene, és
- (4) szolgáltató intézmények – pl. iskolák, sport, kultúra, média, turizmus, egészségügy, színház (WLRA Charta 1993).

A rekreációs szakember munkája, valóban emberekkel való foglalkozást jelent. Azaz, ösztönzést, bevonást különböző szabadidős tevékenységekbe, amelynek célja az egyén életminőségének javítása.

2. 7. 2. Vannier koncepciója és felosztása

Személyes tulajdonságok:

Vannier (1977) szerint, az alábbi személyes tulajdonságok szükségesek egy rekreációs vezető számára:

- (1) Emberszeretet, valamint az emberek felé irányuló megértés és érzékenység.
- (2) Emberi tisztesség, társulva azzal a képességgel, hogy minden embertípussal tud bánni.

- (3) Lelkesedés és elhivatottság a szakmai rekreációs színvonal emelése irányába, valamint elkötelezettség az emberek felé, támogatásuk abban, hogy találjanak az életben szépséget, értelmet a dolgoknak és célt.
- (4) A bátorság egy új dolog megpróbálásához, és azon képesség, hogy elindítsanak, illetve meglévő rekreációs programokat fejlesszenek.
- (5) Intelligencia és kulturális háttér, amely ahhoz kell, hogy az emberekkel minden életterületről jól tudjanak dolgozni, illetve hogy képesek legyenek másokat segíteni a megvalósulásban az ő személyes és kulturális szintjükön. (6) Jó ítélőképesség, függetlenség és rugalmasság.
- (7) Személyes vonzerő és a varázslatos és ismeretlen X faktor, ami egy igazi vezetőhöz vonzza az embereket.
- (8) Humorérzék és életkedv.

Speciális képességek, illetve tudás:

Vannier szintén leírja, melyek azok a speciális képességek, illetve tudás, amellyel egy rekreációs szakembernek rendelkeznie kell:

- (1) Azon képesség, hogy reálisan látja önmagát, meg tudja ítélni erősségeit és gyengeségeit, és fejleszteni tudja a vezetői hatékonyságát azáltal, hogy tanul a hibáiból.
- (2) Szervezőképesség, ami szükséges a harmonikus rekreációs programtervezéshez és megvalósításához.
- (3) A rekreációs tevékenységek széles körére vonatkozó szervező és irányító készség, beleértve a szakmákat, drámát, zenét, sportot és játékokat, színjátszást, stb.
- (4) Azon képesség, türelem és készség, ami az önkéntes vezetőkkel való együttműködéshez kell.
- (5) A képesség, hogy a másokkal való együttműködés során demokratikusan kezeljék a többieket, úgy, hogy a csoporton belül minden egyén érezze, hogy fontos része a csapatnak.
- (6) Azon képesség, hogy felelősséget tud vállalni, döntést tud hozni és rövid- illetve hosszú távú terveket, és célokat tud felállítani.

- (7) Az a képesség, hogy el tudja adni a rekreációban meglévő értéket másoknak, mint egyfajta harmonizáló eszközt, ami az egészségesebb, boldogabb és eredményesebb élethez szükséges.
- (8) A képesség, hogy bármilyen közösségben kezdeményezni tud rekreációs programokat azáltal, hogy rendelkezik mindazzal, ami ahhoz szükséges, hogy megtalálja és kialakítsa a helyi vezetést.
- (9) Az a képesség, hogy közösségi támogatást szerezzen a programokhoz, minden kommunikációs eszközt használjon, ami a fejlődéshez szükséges, és reálisan kiértékelje az eredményeket.
- (10) Energia, motiváció, állás, elkötelezettség, és személyes ambíció, hogy a rekreációs megközelítés segítségével jelentősen hozzájáruljon az emberi boldogsághoz, elégedettséghez, és az emberiség javulásához.

Mint szakmai felkészülés, a tanmenet segít a diáknak az alábbi területeken való kompetenciák kifejlesztésében:

Általános képzés, mint

- (1) megérteni a biológiai és társadalmi tudományokat, amelyek hozzájárulnak a változó társadalmi és fizikai környezet valamint azok emberre és társadalomra gyakorolt hatásának tudatosításához.
- (2) Az ember, mint egyén és társadalmi lény megértése és tudatosítása, beleértve az igényeit, vágyait és képességét minden korcsoportban és a fizikai és szellemi képességek széles körében.
- (3) A természet erejének és csoportok valamint egyének feladatainak, illetve a környezetüknek megértése, amelyben a kapcsolatok zajlanak.
- (5) Az emberi teljesítmény – társadalmi, szellemi és művészeti – történetének megértése és becslése.
- (6) Az alapvető készségek és szokások megértése.

A szakmai rekreációs képzés kapcsolódó területei, mint:

- (1) megérteni az emberi fejlődést
- (2) megérteni az emberi tanulás folyamatát
- (3) megérteni a elveket és készségeket a csoportfolyamatokban

- (4) az emberi és közösségi kapcsolatok használatának képessége
- (5) tudás és készség az egészségben és biztonsági gyakorlatban, valamint a rekreációs programok és szolgáltatások működésével kapcsolatos folyamatok.

Vannier szerint a tananyagnak egy harmadik csoportja is létezik, amely a rekreációs tevékenységek vezetéséhez szükséges speciális szakmai rekreációs képzés tárgyait jelenti. 11 témakör tartozik ide:

- (1) megérteni a rekreáció koncepcióját, filozófiáját és a személyes és szakmai filozófiájának fejlődését.
- (2) ismerni a természetet, történelmet és a rekreációs mozgalom fejlődését, beleértve a mozgalom eredetét és folyamatos fejlődését befolyásoló tényezőket.
- (3) a rekreáció helyének, alkalmazási területének és jelentőségének ismerete a közösségi környezetben.
- (4) a rekreációs szakmával való kapcsolatok és kölcsönös kapcsolatok ismerete a társadalmi intézmények tekintetében, mint kormány, kórházak, vállalatok és iparágak, iskolák, vallási szervezetek, otthon és család, fegyveres testületek, fiatalokat kiszolgáló szervezetek – köz és magán szervezetek, stb.
- (5) A vezető szerepének és funkcióinak ismerete a vezetésben és az egyéni tanácsadásban, társadalmi, személyes és rekreációs vonatkozásban.
- (6) Személyes tapasztalat, gyakorlati alkalmazás, és az alábbi programok területén való készségek: vízi sportok, művészetek, kempingezés és kültéri rekreáció, tánc, színjátás, szellemi és nyelvi tevékenysége, társadalmi rekreáció, sportok és játékok, hobbik, különleges érdeklődési területek, és egyedi események, tekintettel az alkalmazási területre, lehetséges értékekre és hasznokra, a szervezési módszerre, erőforrásokra, biztonsági folyamatokra és alkalmazásra; eszközök és felszerelések megszerzése, használata és megóvása; vezetői igények és technikák, program tervezés és elősegítés, gyakorlati tapasztalatok. (Érthető, hogy az egyén nem tud elsajátítani minden programterületet, de elvárható, hogy legalább kettőben igen, illetve, hogy ismeretet szerezzen az alkalmazási területet, értékeket és hasznokat, programlehetőségeket illetően az összesben.)

- (7) Azon elvek ismerete, amelyek irányítják a rekreációs programfejlesztést és kivitelezést számos területen, beleértve a kormányzati, magán és önkéntes szervezetek és intézmények, valamint iskolák pártfogásában lévő kórházakat, játszótereket, parkokat, templomokat, közösségi házakat, kempingeket.
- (8) A park és rekreációs lehetőségek tervezésének és működésének ismerete. (9) A képesség, hogy képezzék, felügyeljék és használják mind az önkénteseket, mint a szakembereket.
- (10) Azon képesség, hogy a rekreációs szakma szerepét a kollégák, közösségi csoportok és rekreációs programban résztvevők számára értelmezni tudják.
- (11) A szakmai, szolgáltatási és kapcsolódó rekreációs szervezetek ismerete – azok fejlődése, szervezeti és szerkezeti célkitűzései, céljai, szolgáltatásai, előnyei és a kölcsönös kapcsolatokkal járó problémák.

2. 7. 3. Corbin és Williams megközelítése

Corbin és Williams (1987) egy másik aspektusból taglalják a hatékony rekreációs vezető jellemvonásait. Az elvárásokat 2 különböző csoportba sorolták: úgymint ideális jellemvonások és feladatok, valamint felelősségi körök.

Ideális jellemvonások:

A jelentős jellemvonások szerintük a következők: függetlenség és önállóság, igazságosság, érzékenység, ügyesség, tolerancia, széles látókör, kreativitás, egyénre irányuló tisztelet, rugalmasság, a rekreációval kapcsolatos józan filozófia, amelyen alapszik a vezetői stílus, lelkesedés, intelligencia, jó ítélőképesség, magabiztosság, következetesség, szociális érzékenység, érzelmi érettség, humorérzék, szorgalom, széles érdeklődési kör, nyugodtság, távlati gondolkodás, őszinteség, gondoskodás, bátorság, türelem, udvariasság, kezdeményezőkézség, kockázatvállalás, kitartás.

Feladatok és felelősség:

Míg a vezető szerepek és funkciók változatosak, az alábbi összegzés mondható el a hatékony vezető feladatairól és felelősségéről:

- (1) az intézmény céljairól és tevékenységéről pozitív képet fest, (2) eredeti és veleszületett vezetői képességgel bír, (3) célokat tűz ki, (4) jól kommunikál a

személyzettel és a résztvevőkkel, (5) inspirál és motivál, (6) hasznosítja egyéni képességeit és oktat (7) a csoporttagok egyéni képességeihez alkalmazkodik, (8) kordinál (9) vezet és irányít (10) egységesít (11) előre felismeri a problémákat és igényeket (12) látja és javítja a kapcsolatot a programok és intézmények között (13) alapelveket és szerkezetet hoz létre (14) bevonja a személyzetet és a résztvevőket a döntéshozásba (15) sikerességet és hatékonyságot elősegítő atmoszférát teremt (16) biztonságérzetet teremt (17) a személyzet és a résztvevők sikereit elismeri (18) információ forrást biztosít (19) döntést hoz (20) összegzi és újra felállítja az egyéni és csoportos célokat (21) a kiértékelési folyamatot vezeti

2. 7. 4. Nahrstedt megközelítése

Nahrstedt véleménye (1993), amely szerint a rekreációs szakembernek animátorként és adminisztrátorként is képzettnek kell lenni, egyre inkább teret nyerő koncepció, amely befolyással van a rekreációs tantervek fejlesztésére Európában. A rekreációs szakembernek egyaránt képesnek kell lennie ösztönözni az embereket és szabadidős lehetőséget nyújtani. Képesnek kell lennie tanácsot adni, kommunikálni, megtanítani egy rekreációs tevékenységet (hobbit), és kapcsolatot kialakítani az intézmények, felügyeletek, igazgatók, anyagi támogatók, politikai testületek képviselőivel illetve állampolgárok kezdeményezéseinek szóvivőivel.

Nahrstedt modellje nagyon hasonlít a hazai rendszerre és a rekreációs szakemberekről alkotott látásmódra.

2. 8. Vezetői szintek

A 'vezető' kifejezést a rekreáció területén sokféle értelmezésben használhatjuk. Az egyes vezetői szintekhez különböző feladatok és felelősségi körök tartoznak, amelyek területtől függően rendkívül sokszínűek lehetnek. Edginton és Griffith (1983) szerint három különböző vezetői szint van, amely a legtöbb rekreációs és szabadidős szolgáltatási szervezetnél megkülönböztethető:

- közvetlen szolgáltatásnyújtás, azaz a program levezetése, végrehajtása, személyes kapcsolat a résztvevővel
- ellenőrzés, vezetés, szervezés, azaz a programszervezői szint
- irányítás, menedzseri szint

A különböző szintek, pozíciók más-más vezetői tevékenységet és stílust igényelnek. A közvetlen szolgáltatásvezetés, a végrehajtás magában foglalja a személyes kapcsolattartást a résztvevőkkel. A vezető ebben az esetben lehet egy oktató, edző, animátor, játszótérvezető, sporthivatalnok, vagy egyik a számtalan pozíció közül, amely a for-profit és non-profit rekreációs és szabadidős szolgáltató szervezeteken belül megtalálható, amely közvetlenül nyújt szolgáltatást az ügyfélnek. A közvetlen szolgáltatás nyújtás magában foglalhatja a létesítmények előkészítését és karbantartását is.

Az ellenőrző vezetést úgy is mondjuk, hogy középszintű menedzsment. A felügyelő személy gyakran ellenőriz egyéneket, programokat, területeket, létesítményeket. Az ellenőrző funkciók közé tartozik mások számára iránymutatást nyújtani, tervezni, szervezni, személyzettel ellátni, ellenőrizni saját illetékességi területén belül. A felügyelő személy sikere vagy sikertelensége vezetőként gyakran a mások irányítására vonatkozó képességeivel van összefüggésben.

A menedzsment a vezetés egy másik formája. A sikeres menedzsernek képesnek kell lennie megérteni a vezetési folyamatot, ahhoz, hogy egy szervezetet sikeresen irányítson. A vezetés egyértelműen megnyilvánul abban, ahogyan a menedzser kapcsolatot tart fenn a beosztottjaival, a sikerességhez szükséges irányvonalakat meghatározza, és képviseli az emberek és a szervezet érdekeit.

Hersey and Blanchard (2000) szerint legalább három fajta készség van, amivel minden vezetőnek rendelkeznie kell, ezeket technikai, emberi és koncepcionális területeknek nevezik.

A technikai készségek jelentik azt a képességet, hogy valaki tudja használni a tudást, módszert, technikát és felszerelést, amely szükséges bizonyos egyedi feladatok ellátásához, tapasztalattól, képzéstől és képesítéstől függően. Az emberi kapcsolatok készsége azt a képességet és ítélőképességet jelenti, amelyre az emberekkel való foglalkozásban szükség van, beleértve a megértést, motivációt, és a hatékony vezetés alkalmazását. A koncepcionális készség azt jelenti, hogy az illető képes megérteni a szervezet egészének komplexitását és meglátja, hogy a saját tevékenysége hogyan illeszkedik a szervezetébe. Ez a tudás teszi lehetővé, hogy a szervezet egészének céljával összhangban tevékenykedjünk, mintsem, hogy az egyén a saját közvetlen csoportjának céljai alapján cselekedjen.

Ahogy az egyén felfelé halad a végrehajtói szinttől a menedzsment pozícióig, a szükséges készségek mennyisége és típusa változik, egyre több koncepcionális és egyre kevesebb technikai készségre van szüksége ahhoz, hogy hatékony vezető legyen. Alsóbb hatáskörrel rendelkező szinteken a vezetőknek elegendő technikai készségre van szükségük ahhoz, hogy képezzék és ellenőrizzék a beosztottjaikat. Ugyanakkor, ahogy haladnak felfelé a menedzsment szintek felé, egyre távolabb kerülve a műveleti és adminisztratív szinttől, már nem annyira azt kell tudniuk, hogyan valósítsanak meg egy bizonyos feladatot, hanem inkább koncepcionális ügyekben vesznek részt.

Nyerges és Petróczi (2002) a menedzsment definíciója alapján azt mondja: „A vezető célokat tűz ki az általa kialakított és működtetett szervezet elé és biztosítja a cél eléréséhez szükséges erőforrásokat. Ez azonban nem homogén tevékenység, hanem különböző funkciók komplex egysége... a vezetés ma három funkció együttesét jelenti: kormányzás, menedzsment és személyes vezetés.”

A nemzetközi szakirodalomban meghatározott vezetési szintek és az ezekhez kapcsolódó elvárások a hazai rekreációs szakirodalomban szakma specifikusan egyáltalán nem jelennek meg. Erre vonatkozó kutatási eredményeket, ajánlásokat

magyar nyelven egyelőre nem publikáltak. Természetesen általános irányelveket, mint például a menedzsment szint esetében, lehet találni, de kifejezetten a rekreációra, a rekreációs szakemberekre vonatkoztatva tanulmányok e témában nincsenek.

2. 9. A rekreációban dolgozók, illetve a képzett szakemberek kérdése

A bekezdés célja megkülönböztetni a rekreációs területen dolgozót a rekreáció területén képzett szakemberektől. Jacson és Burton szerint (1989) valójában nincs olyan, hogy egységes rekreációs szakma, mert a rekreációs feladatokat ellátóktól elvárt kompetenciák a különböző szerepekben nagyon változóak. A rekreáció területén számos olyan munkavállaló tevékenykedik, aki csupán kevés vagy semmilyen korábbi előképzettséggel nem rendelkezik. Ugyanakkor képzett szakemberek is nagy számban dolgoznak a területen, de Jacson és Burton szerint mindketten tökéletesen végezhetik el ugyanazt a munkát, mert ez nem feltétlenül képzettségfüggő. Számos olyan kompetenciára van szükség, amelyet a gyakorlati munka során lehet csak elsajátítani. Magyarországon pontosan ez történik annak az átmeneti időszaknak köszönhetően, amit az ország most él meg, illetve abból tényből fakadóan, hogy a különböző rekreációs területeket külön oktatják a különböző intézmények. Dolgoznak emberek a rekreáció területén korábbi előtanulmányok nélkül, más sportszakmai vagy turizmusos végzettséggel, illetve valamilyen szintű rekreációs képesítéssel.

Az Európai Unióban számos példa van arra, hogy az Európai Képzési Keret Rendszer alacsonyabb szintjein álló (EQF level 3-5) képzésekbe beszámítják a szakterületen eltöltött éveket. Sőt, arra is lehetőség nyílik, hogy a képzés kihagyásával a tapasztalt szakember csupán a záróvizsgákat teljesíti.

2. 10. Kompetencia és/vagy képzettség/végzettség/ vagy megfelelő képzés és/vagy kompetencia

Kompetensnek lenni a hétköznapi nyelvben azt jelenti, hogy az illető képes valamit jól elvégezni egy bizonyos területen vagy témában. A kompetens szó szinonimái olyan kifejezéseket foglalnak magukba, mint képzett, képes, Ezek a képesség szintjére utalnak. Egy kompetens személy képes elfogadható vagy megfelelő szinten teljesíteni valamit.

A modern oktatási és képzési rendszerben elvárt kompetenciákról beszélünk. A kompetenciát, sokan, sokféleképpen értelmezik. Széles körben tekintik olyan emberi erőforrásnak, mely segíti a környezeti kihívások cselekvő megválaszolását. Egy másik megközelítésben a kompetencia, mint gyakorlati, hasznosítható tudás-egy meghatározott terepen érvényesülő-cselekvésre való alkalmasságot, problémamegoldásban való teljesítőképeséget jelent (Henczi 2008). Azok a szakemberek képesek tehát a legeredményesebb munkát végezni, akik birtokában vannak az adott feladathoz szükséges minden kompetenciának. A kompetencia összetevőit az 1. táblázat mutatja be. Ennek alapján láthatóvá válik, hogy a kompetenciákat további csoportokba lehet sorolni. Az első három szint tartalmazza a munkavégzéshez szükséges ismereteket, jártasságokat és készségeket és ezek viszonylag könnyen fejleszthetők. A negyedik szint a képességek csoportja, amelyek feltételül szolgálnak az első három szint kialakulásához. Egy bizonyos szintig, ezek is formálhatóak, fejleszthetőek. Az ötödik kevésbé látható szint, nehezen fejleszthető, ugyanakkor ez befolyásolja az egyéni teljesítményt, a közösségi hasznosságot. Egyfajta hozzáállás, attitűd is egyben.

2. táblázat. A kompetencia összetevői és jellemzői (forrás: Henczi, 2008)

A kompetencia jellemzője: Észlelhetőség és tudatosság	A kompetencia összetevői	A kompetencia jellemzője: fejleszthetőség
Könnyen látható, tudatos szint	1. Kognitív komponensek (átfogó konceptuális rendszer és szakmaspecifikus ismeretrendszer) 2. Jártasságok (know-how komponensek) 3. Készségek (know-how komponensek)	Könnyen fejleszthető
Látható, tudatos szint	4. Képességek (intellektuális, kommunikációs, cselevési és szociális képességek)	Fejleszthető
Személyiségbe integrált, szituációkban megnyilvánuló, dominánsan tudatos szint	5. Konstruktív elemek (értékek, beállítódások, önértékelés, önismeret, társismeret, énkép, empátia, érzelmek, etikai sajátosságok, esztétikai igényesség stb.)	Nehezen fejleszthető

Azok a szakemberek képesek tehát a legeredményesebb munkát végezni, akik birtokában vannak az adott feladathoz szükséges minden kompetenciának. A kompetencia összetevőit az 1. táblázat mutatja be. Ennek alapján láthatóvá válik, hogy a kompetenciákat további csoportokba lehet sorolni. Az első három szint tartalmazza a munkavégzéshez szükséges ismereteket, jártasságokat és készségeket és ezek

viszonylag könnyen fejleszthetők. A negyedik szint a képességek csoportja, amelyek feltételül szolgálnak az első három szint kialakulásához. Egy bizonyos szintig, ezek is formálhatóak, fejleszthetőek. Az ötödik kevésbé látható szint, nehezen fejleszthető, ugyanakkor ez befolyásolja az egyéni teljesítményt, a közösségi hasznosságot. Egyfajta hozzáállás, attitűd is egyben.

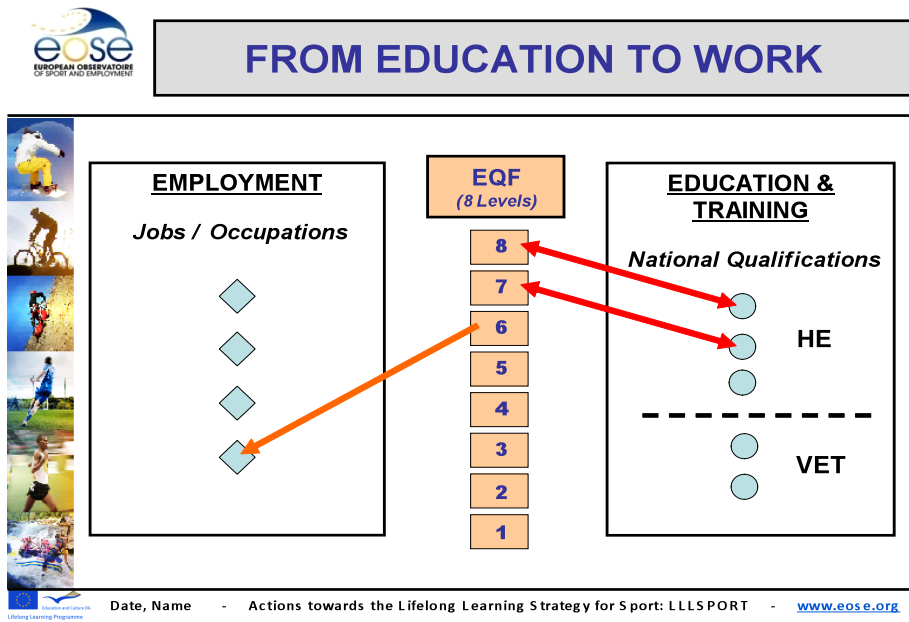
Ma már minden munkaadó, cég, intézmény felállít egy-egy munkakörhöz kapcsolódóan egy feladatprofil, azaz összegzi a kompetenciaelvárásokat. A potenciális munkavállaló pedig rendelkezik egy bizonyos kompetenciakészlettel (tulajdonságprofillal). Fontos, hogy az ideális jelölt az adott feladatra az, ahol ez a két halmaz nagyrészt fedi egymást. Sem a kompetenciadeficit, sem a kompetencia-szufficit nem teszi alkalmassá a munkavállalót az adott feladatkör betöltésére. Azaz, például a jelentősen túlképzett rekreációs szakember, egyetemi testnevelői és rekreációs végzettséggel gyakran egyáltalán nem lesz ideális jelölt egy szállodai animátori állásra. Könnyen előfordulhat, hogy helyette a két éves OKJ-s képzést végzett, animátor szakirányú oklevéllel rendelkező szakembert választják.

Összefoglalva tehát a kompetencia az a képesség, hogy a szakember hatékonyan tudja ellátni a kötelezettségeit. Felmerül a kérdés, hogy kit nevezhetünk kompetensnek a rekreáció területén? Mennyiben függ ez a szakirányú végzettségtől? Az a sok ember, aki a rekreáció területén dolgozik rekreációs szakirányú végzettség nélkül, vajon kompetens? Másrésztől, vajon azok a rekreációs szakemberek, akik bizonyos speciális rekreációs szakterületeken dolgoznak, és csak általános rekreációs képesítésük van, kompetensek? Harmadsorban pedig vajon azok a szakemberek kompetensek, akik már szakirányos rekreáció BSc képzésben vettek részt?

2. 11. Modern európai oktatási trendek, Európai képesítési keretrendszer (EQF) szintek

Kovács Tamás 2002-ben az akkori hazai helyzetnek és a feltételezett jövőbeni elvárásoknak megfelelő képzési struktúrát a következőképpen vázolja: Képzési szintek az alap-közép és felsőfokszint. Alap- és középfokon a saját területén jól eligazodó, saját kompetenciáját behatárolni tudó technikusokat képeznek 3 szakosodási lehetőséggel úgymint, Animátor vagy játékmester, Instruktorként vagy Fitnessz oktató és Wellness oktató. A felsőfokszint pedig a miértekre is választ ad, átfogó és elemző tudást biztosít.

2008 áprilisában jelent meg az Európai Unió ajánlása az élethosszig tartó tanulás Európai képesítési keretrendszerének (OKKR) elveiről és szerkezetéről. A jelenlegi állás szerint az európai képzési keretrendszer (European Qualification Framework) 8 szintet különböztet meg, ebben a felsőoktatás (BSc és MSc szintek) országoként és képzésenként különbözőképpen, de többnyire a 6-7.-ik szint között mozog (Madella 2008). A 4. ábrán látható, a szintezés és megfeleltetés logikája. Jelenleg folyik az egyes képzések tartalmának, képzési kimenetek beazonosítása és besorolása. Ugyanakkor az már most látszik, hogy az OKJ-s középfokú rekreációs képzések körülbelül a 4-5. szintnek, azaz inkább a végrehajtói szintnek felelnek meg, míg a felsőfokú végzettség inkább a középvezetői, azaz irányítói szintre képez.



4. ábra. A képzés és a piac összefüggései, az Európai Oktatási Keretrendszer szintjei (forrás: www.eose., 2010)

A keretrendszer alapja a tanulási eredményeken alapuló szintleírás. A fejlesztőmunka döntő láncszeme az egyes képesítési szintekhez rendelt deszkriptorok (leíró jellemzők) meghatározása és azok egységes értelmezése valamennyi alágazatban és képesítési szinten. A nemzeti képesítési keretrendszert most bevezető országok a keretrendszert meghatározó jellemzők tekintetében folytatják a legnagyobb vitákat, és a nemzeti keretrendszerek a leíró jellemzőkben erősen különbözhetnek egymástól.

Kiindulópontként az Országos Képzési Keretrendszer (<http://tamop413.ofi.hu>), leíró jellemzőit használja a legtöbb ország, amelyek az alábbiak:

Tudás: tartalmazva az elméleti és tényszerű tudásanyagot,

Készségek: tartalmazva a kognitív (logika, intuíció, alkotó gondolkodás) és gyakorlati (kézügyesség, valamint módszerek, anyagok, szerszámok és eszközök használata) aspektusokat,

Kompetencia: tartalmazva a felelősséget és az autonómiát

Az új megközelítés a jelenlegi képzési modulokban természetesen még jelenik meg, de mindenképpen iránymutató a jövőt tekintve.

Várhatóan az Európai integrációs törekvések az oktatásban és a sportban is tovább erősödhetnek. Egyértelműnek látszik, hogy ezen a területen is „Az egység a sokféleségben” lesz az irányadó gondolat (Farkas, 2009), azaz a képzések eredeti formájukban mehetnek tovább, de meg kell őket feleltetni az egységes EKKR szinteknek.

2. 12. A piaci igények és a képzés

2004. december 31.-ével hatályba került egy a sportszakemberek elhelyezkedését szabályozó rendelet, amelyben az egyes szakmai területekhez különböző szakmai végzettségeket rendeltek (Magyar Közlöny, 2004). 2008. szeptember elsejével hatályba lépett ennek módosítása, amely már az új rekreáció képzéseket (Bsc és Msc szinteket) is besorolta (ÖTM Rendelet, 2008). A módosítási javaslat indoklásából szeretném kiemelni a következőt:

„Kívánatos, hogy a magyar képzési rendszerben megszerzett, a rendelet által előírt végzettségi szint és a szakképzettség megléte az alkalmazás tényleges előfeltétele legyen. Csak így lehet súlyt és rangot adni a különböző szinteken folyó szakemberképzésnek.”

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

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

Azaz mindössze az utóbbi két területtel 'ér többet' a felsőfokú végzettség, beleérte az Mester szakot is. Kérdés ugyanakkor, hogy a fenti két terület milyen felvevőképességgel rendelkezik, illetve mik a sajátos elvárások ezekben a pozíciókban az arra jelentkező szakemberektől.

Mindezen változások mellett azonban a rekreációs szakemberekre való igény felmérése és specifikálása elmaradt. Az új tantervek kidolgozási folyamatába a piaci szereplőket nem vonták be. 2009-ben öt különböző szakmai háttérű rekreációs felsőfokú diploma van a piacon, hiszen a fentiek kiegészülnek egy negyedik a korábbi főiskolai testneveléssel szakpáros rekreációs végzettséggel is, amely rekreáció tanári képesítést ad, illetve egy Sportmenedzsment és Rekreáció végzettséggel is. Jelenleg, mintegy 1300 felsőfokú és közel ugyanennyi alap és középfokú rekreációs végzettségű szakember lehet a piacon különböző oklevelekkel a kezében. A Bolognai-egyezmény egyik legfontosabb feladatáé az elhelyezkedési arányok javítását tűzi ki célul (Gütt és Ficher 2008). Az Európai Unió országain belül ugyan Magyarországon az egyik legalacsonyabb a diplomás munkanélküliség aránya (Education at a Glance 2007), azonban ez az arány a rekreációt végzettek között igen magas. Ennek természetesen sok oka lehet.

A felsőoktatás és a piaci igények harmonizációjára 2007-ben kidolgozott TUNING Modell (González és Wagenaar 2007) alapjaként a következőt fogalmazták meg:

„ Meghatározták –e a programra való igényt, regionális, nemzeti és Európai szinten?
Történtek –e egyeztetések a szakemberekkel kapcsolatos minőségi elvárásokkal

kapcsolatosan az érintett piaci szereplőkkel: potenciális munkaadókkal, szakmai szervezetekkel, vezető szakemberekkel?“

Sajnos, erre a válaszuk egyértelműen nemleges. Strukturált, célirányos felmérések, egyeztetések a rekreációs tananyagok kialakítása előtt publikusan egészen biztosan nem történtek.

A Világ Szabadidő és Rekreációs Szövetség Nemzetközi Chartájában, amelyet Magyarország is aláírt, egyértelműen deklarálja, hogy minden országnak saját, az egyedi körülményekre, igényekre kialakított szabadidős szolgáltató rendszerre és ehhez kapcsolódó oktatásra van szüksége. (1993) Így Magyarországon is a cél „egy nemzeti érvényességű rekreáció elmélet és képzési rendszer” kialakítása. (Kis 2002), amely azonban nem lehetséges a piac igényeinek felmérése nélkül. Nahrstedt szerint az oktatás egy érzékeny szerkezet kell, hogy legyen, amely nemcsak, hogy képes követni, maga is előmozdítja a változásokat. (Nahrstedt 1989). Természetesen elképzelhető, hogy maga a képzések ilyen nagyszámú megjelenése is alakítja, befolyásolja majd a szabadidős piacot.

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

3. CÉLKITŰZÉSEK

Magyarországon a Rendszerváltozás óta végbemenő gazdasági és társadalmi változások jelentős hatással bírnak a rekreáció felsőfokú képzés alakulására és a rekreációs szakemberek elhelyezkedési lehetőségeire. E tanulmány célja kétirányú: 1. a rekreációs szakemberekre való piaci igények specifikálása és azok változásainak bemutatása 2. a korábban és jelenleg használatban lévő rekreációs felsőfokú (hagyományos és BSc) tantervek vizsgálata és az eredmények, az igényekkel történő összehasonlítása. A felmérés longitudinálisan 2001 és 2008 között zajlott, a nagyobb változtatások időpontjait követve.

A kutatás távlati célja, hogy elősegítse egy jól működő több lépcsős, egymásra épülő rekreációs képzési rendszer működését Magyarországon. A „jól működés“ egyik alaptételének tartjuk, hogy a képzés megfeleljen a társadalmi és piaci igényeknek, vagyis a rekreáció különböző területein a terület specifikus igényeknek megfelelő szakmai ismeretekkel rendelkező rekreátorok dolgozzanak.

Kutatási célok:

1. A rekreációs szakemberekkel szemben támasztott elvárások felmérése és specifikálása, a rekreáció három területén, Üzleti vagy más néven Profit-orientált, Non-profit és Állami rekreációs területen, programvezetői és program szervezői szinteken. A rekreációs szakemberektől elvárt kompetenciák bemutatása, azaz a 'keresleti oldal' vizsgálata.
2. A kutatás idejében még működő és a jelenleg is üzemben lévő rekreációs képzések (hagyományos főiskolai szak, BSc szak) vizsgálata a tantervek alapján.
3. A már végzett hallgatók elhelyezkedési esélyeinek vizsgálata
4. A kapott eredmények értékelése, elemzése, vagyis a „kínálati és a keresleti oldal“ összehasonlítása.

Hipotézisek:

1. Feltételezem, hogy van létező igény rekreációs szakemberekre a magyar piacon, azonban a piac nem felkészült ilyen mennyiségű általánosan (szakirányok nélkül) képzett szakember foglalkoztatására és az elvárások tekintetében a piac különböző szegmensei között szignifikáns különbségek vannak, mind mennyiségi, mind minőségi megközelítésben.
2. Feltételezem, hogy a turisztikai animáció és a szabadidő-szervezői pozíció a rekreációs szakemberek kiemelt elhelyezkedési területei lehetnek valamint, hogy a rekreációs felsőfokú végzettség megfelel e területek feladatprofiljának.
3. Feltételezem, hogy a hazánkban használt rekreációs főiskolai (BSc) szintű tantervek elsősorban fizikai rekreáció irányultságúak, amelyekben a szakmai gyakorlat időtartama nagyon alacsonyan reprezentált más tantárgycsoportokhoz viszonyítva.
4. Feltételezem, hogy a rekreáció szakon végzetteknek elhelyezkedési nehézségei vannak, amelynek egyik oka a rekreációs szakma, a rekreációs diplomához kapcsolt tudás alacsony ismertségi szintje.

4. ANYAG és MÓDSZEREK

Bevezetés

A kutatás alapvetően 4 részre osztható:

I. Kereslet:

A rekreációs szakemberekre való igény felmérése

II. Kínálat:

A tantervek felépítésének vizsgálata

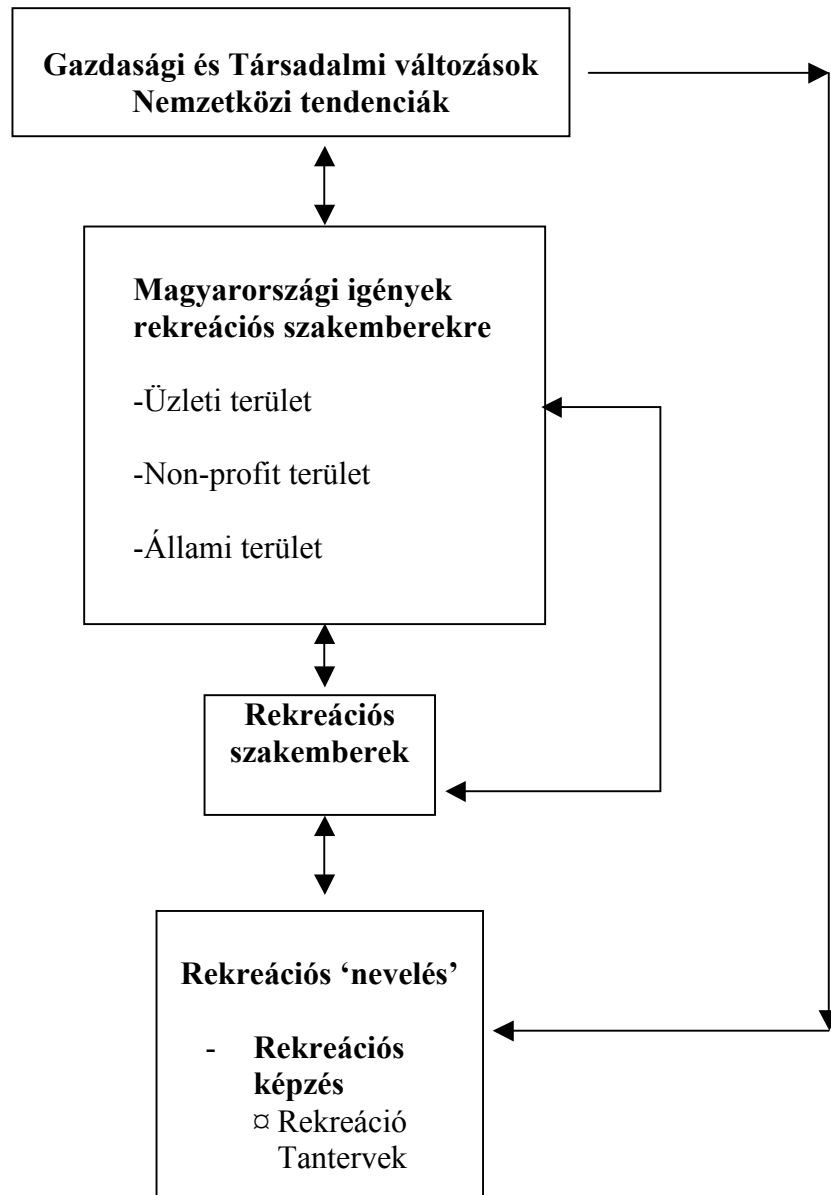
III. A végzett szakemberek elhelyezkedési sikerei, véleményük saját képzésükről. Amelyből egyaránt információt kapunk a piaci igényekről, valamint visszajelzést a képzésekről.

IV. Kereslet versus kínálat, azaz a keresleti és a kínálati oldal összehasonlítása:

Az eredmények összehasonlítása

A kutatás első részének jellege alapvetően induktív elsősorban, leíró valamint összefüggés feltáró. Azaz a rekreációs szakterületen meglévő helyzetet kívánjuk leírni, elemezni. Egy vagy több változó meglétét, sajátosságait, gyakoriságát, eloszlását tárjuk fel (Falus 1993). Jellegét tekintve kvalitatív. Stebbins szerint a kvalitatív, felfedező kutatás olyan, mint egy „óceáni horgászat“, azaz a végtelenben kell megtalálni a megfelelő halakat (2001). Vogt azt állítja, hogy az ilyen típusú kutatásokban az az érdekes, hogy megpróbáljuk leírni, kategorizálni azt, amelyet korábban még senki sem próbált meg.

A kutatás második része is leíró jellegű, alapvetően a tartalomelemzés módszerére, valamint a kérdőíves módszerre épít. A teljes kutatás konceptuális kereteit az 5. ábra mutatja be.



5. ábra. A kutatás konceptuális keretei

4. 1. Vizsgálati módszerek

A vizsgálati módszerek a kutatás három alapvető részét tekintve különbözőek voltak.

4. 1. 1. A keresleti oldal vizsgálata

4. 1. 1. 1. Szóbeli kikérdezés, interjúk kulcsemberekkel a rekreáció területeinek megoszlásában

A piaci igények változásainak felmérését kiválasztott kulcs szakemberekkel készült interjúkra azaz, azok egyéni, szóbeli kikérdezésére építettük. A felmérés három időpontban történt, összhangban a nagyobb oktatási változások időpontjaival. 2001-ben indult, amikor még csak testnevelés és rekreáció szakpárról beszélhettünk. 2003-ban az önálló szak indításakor megismétlésre került. Végül 2007-2008-ban 53-ra bővítettük az interjúk számát, avval egy időben, hogy beindult az új BSc szak.

A szerző az interjúkat egy előre meghatározott témacsoportot és ahhoz kapcsolódó kérdéssort követve bonyolította (1. számú melléklet). A kérdező az „interview-guide” módszert alkalmazta, azaz meghatározott témákat érintett a kérdéssort követve, ugyanakkor a pontos kérdések és azok sorrendje az interjú menetéből adódtak. (Henderson 1991). A beszélgetésekben a bemelegítő kérdések után elsősorban a fő kérdésekre koncentráltunk, ugyanakkor az interjúk során számos a témához kapcsolódó kiegészítő kérdés is szóba került. A beszélgetések mindegyikének végén elhangzottak kontroll jellegű kérdések a főbb témák összefoglalására. Az interjúkban egyaránt használtunk zárt, illetve nyílt kérdéseket.

A mintavétel hólabda módszerrel történt. Babbie (2000) leírását követve az interjúalanyoktól további szakemberek ajánlását kértük. Miután a hazai szabadidős, rekreációs piac viszonylag szűk gyakran előfordult, hogy ugyanazt a kulcsembert/szervezetet többen is javasolták, vagy már a korábban megkérdezettek között volt. Stebbins (2001) útmutatása szerint az interjúkészítést addig folytattuk, amíg a felmerülő tartalmak az adott területen belül nem kezdtek el ismétlődni.

Az első kulcsemberek kiválasztásánál az állami területről adott volt, hogy a szabadidősportért felelős vezetőket, illetve Önkormányzatokat, Nemzeti Parkokat keressek fel. A non-profit területről kiemelkedő, ismert és nagy szereplőket, kezdeményezőket

kerestem fel. Az üzleti területen igyekeztem minden rekreációs irányzatot lefedni, ezen belül a választásnál a rendezőelv az erős piaci szerep, jelenlét volt.

A három legfontosabb kutatási kérdés az alábbi volt:

1. Van e igény ma rekreációs szakemberekre Magyarországon?
2. Amennyiben igen, mik a rekreációs szakemberekkel kapcsolatos szakmai elvárások?
3. Vannak e különbségek a különböző szakmai szinteken (úgy mint programvezetői és programszervezői szint)?

4. 1. 1. 2. Vizsgálati módszerek a szabadidő-szervezői pozíciók esetében

A szabadidő-szervezői pozíciók esetében az on-line kérdőíves módszert, majd a telefonos follow-up módszerét alkalmaztuk. A kezdeti elképzelés az volt, hogy az iskolákat online formában, e-mailben kérdezzük. A válaszok alacsony százaléka miatt ezt egy telefonos megkeresés követte, amelynek célja az volt, hogy tájékoztassuk a válaszolót a kérdőívvel kapcsolatosan, illetve, hogy a valós működő e-mail címekhez jussunk. Az első megkeresés alapjául a Központi Fizikai Kutató Intézet hivatalos iskolai adatbázisát használtuk. A felmérés az ország összes, a jegyzékben szereplő és email címmel rendelkező iskolájára kiterjedt (<http://www.kfki.hu/edu/iskola.alt.html>). Ez több mint 2000 iskolát és első körös email-t jelentett. Miután ez nem hozott kellő eredményt a telefonos megkeresés mellett egy újabb adatbázist is használtunk az Oktatási Minisztérium ajánlására támaszkodva praktikus okokból a Sulinet programban résztvevő iskolák bevonására törekedtünk. Ebből a listából stratified random mintavételt alkalmaztunk és így minden a listán szereplő 20. iskolát kerestünk meg telefonon is. Ez összesen 192 telefon interjút jelentett.

4. 1. 1. 3. Vizsgálati módszerek a turisztikai animációs piac vizsgálatára

A turisztikai animáció területének kiemelt vizsgálatában a telefonos kikérdezés módszerét alkalmaztuk. Ezt kiegészítve 10 db személyes interjút készítettünk. A vizsgálni kívánt alapsokaság a magyarországi három vagy annál több csillagos szállodák összessége volt, amelyek a szállodai animáció potenciális színterei lehetnek. A felmérés alapjául az érintett hotelek a Magyar Szálloda Szövetség honlapján (www.hah.hu) publikált összesített listája szolgált.

A kutatás elsődleges célja az volt, hogy felmérjük, mely hazai szállodákban van animációs szolgáltatás valamint, hogy ezekben állandó vagy szezonális programról beszélhetünk. A felmérés következő lépese, hogy kiderítse ezen belül gyermek, sport vagy szórakoztató (show) animáció működik – az adott turisztikai szolgáltatónál. Továbbá, hogy az adott feladatkörököt egy vagy több fő végzi –e és az animátorok rendelkeznek –e szakirányú végzettséggel. Sport animációban a sportoktatói valamint testnevelő tanári és rekreáció szakos végzettséget tekintettük szakirányú végzettségnek. Animátori végzettségnek a minimum egy vagy két féléves animáció tantárgy elvégzését (rekreáció szakon vagy turizmus- szabadidő menedzser szakon) vagy külsős cég esetében a saját felkészítő tanfolyamon való megfelelést fogadtuk el. Az egyik központi kérdés természetesen az elvárások definiálása volt.

A vizsgálat módszere telefonos interjú volt. A fent említett lista alapján a teljes alapsokaságot, azaz pontosan, 261 szállodát kérdeztünk végig. Amennyiben az adott szálloda vagy az ott a területért felelős szakember nem volt elérhető még további három kísérletet tettünk. A telefon interjúk és egyéb adatok feldolgozása analitikus módszerekkel történt. A felmérés továbbá kiegészült 12 mélyinterjúval. Ezekben, a témában kulcsembereknek számítók, szakembereket kérdeztünk a szállodák részéről (3) az animátorokkal kapcsolatos elvárások és igények témában illetve az animációs szolgáltatást biztosító külsős cégek vezetéséből (3) animátorképzéseikkel kapcsolatosan, továbbá 6 gyakorló rekreációs végzettségű animátort a tapasztalataikról. Az interjúk mindegyikében egy ellenőrző lista kérdéssora alapján dolgoztunk.

4. 1. 2. A kínálati oldal

4. 1. 2. 1. A tantervek vizsgálata, tartalomelemzés

Miután távolabbi céljaink között szerepelt a piaci igények és a tantervek tartalmának összevetése szükséges volt a tantervek vizsgálatára is. Erre Lech Erdmann (1995) a felsőfokú rekreációs tantervek elemzésére kidolgozott módszerét alkalmaztuk, amelyben 7 különböző szakirányt határozott meg a tantárgyak arányainak megfelelően (3. táblázat). Az egyes területekre jellemző tantárgyakat listázta. A kutatás során ezzel hasonlítottuk össze a hazai képzési terveket és ennek megfelelően soroltuk csoportokba a hazánkban használt két tantervben szereplő tárgyakat. Ezáltal láthatóvá váltak a tantervekben kiemelten szerepeltetett, illetve a gyengébben reprezentált szakmai területek.

3. táblázat. A fő tantárgyak megoszlása, jelentős európai egyetemeken ahol van rekreáció képzés (Erdmann, 1993)

Fő tantárgyak az egyes irányzatokhoz köthetően
A: Szabadidő és Rekreáció, szocio-kulturális szabadidős terület
A/B: Egészség és Szabadidő, emberi viselkedés
B: Fizikai rekreáció, "Sport for All"
B/C: Ember és Környezet
C: Turizmus, Környezetvédelem
C/D: Adminisztráció és menedzsment a környezetvédelemben
D: Turizmus menedzsment, turizmus szolgáltatások
A/D: Szabadidő adminisztráció, a rekreációs szolgáltatások menedzsmentje

	A	A/B	B	B/C	C	C/D	D	A/D
Wageningen, Hollandia	13.0 %	4.3 %	0	21.7 %	26.1 %	13.0 %	0	21.7 %
Tillburg, Hollandia	58.3 %	16.6 %	0	0	0	0	0	25.0 %
Sydney, Ausztrália	57.9 %	10.5 %	0	0	10.5 %	5.3 %	10.5 %	5.3 %
Leuwarden, Hollandia	53.8%	0	0	0	0	0	0	46.2 %
Köln, Németország	24.2 %	27.3 %	39.4%	3.0 %	0	0	0	4.6 %
Bremen, Németország	13.3 %	6.7 %	0	0	6.7 %	0	0	73.3 %
Edinburgh, Nagy- Britannia	8.7 %	4.3 %	0	0	0	8.7 %	56.6 %	21.4 %
Poznan, Lengyelország	14.2 %	7.1 %	14.2 %	3.6 %	14.2 %	14.2 %	10.7 %	21.4 %

4. 1. 2. 2. A végzett szakemberek elhelyezkedési sikerei, írásbeli kikerdezés, azaz on-line kérdőíves felmérés

A felmérés lebonyolításához egy honlapot készítettünk (www.rekreatorok.hu) a kutatás kommunikálására és az ehhez kapcsolódó e-mail címről küldtük ki a kérdőíveket. Miután ez a módszer nem volt kellőképpen hatékony később on-line kérdőív kitöltő rendszert alkalmaztunk. Összességében 879 db levelet küldtünk ki 2009-2010 között. A felhívást három alkalommal ismételtük meg, azaz buzdító levelet küldtünk. Miután sok e-mail címről kiderült, hogy már nem működik, ahol lehetséges volt, telefonos megkeresést is alkalmaztunk.

A kérdőíves felmérés előkészítési fázisában 10 db pilot kérdőívet küldtünk ki, amelyek alapján módosítottuk a kérdőív tartalmát és formáját. A végleges, a felmérésben

használt kérdőívben zárt, illetve nyitott kérdéseket, valamint összegző skálákat használtunk (2. számú melléklet).

4. 1. 3. A keresleti oldal összehasonlítása a kínálati oldallal

Végül összevetettük a piaci szereplők által javasolt és kódolt szakmai ismereteket és a tantervekben megjelenő tantárgyakat. Ennek módszertani alapja az volt, hogy az interjúkban megkérdezettek körbeírták milyen tudást várnak el a szakemberektől. A leírásokat, amennyiben nem konkrét tantárgyakat említettek, címkéztük és csoportosítottuk. Majd ezeket összehasonlítottuk a konkrét tantervekben szereplő tantárgyak listájával. Természetesen súlyozásra itt nem volt lehetőség, így csupán súlypontokat és az azok közötti átfedéseket, illetve eltéréseket láthatunk.

4. 2. A vizsgálati populáció, a vizsgált anyagok

4. 2. 1. Interjúk, kikérdezéses módszer

A kutatás 2001-ben indult, amikor még csak testnevelés és rekreáció szakpárról beszélhettünk, akkor 20 interjú készült. 2003-ban az önálló szak indításakor a vizsgálat megismérlésre került. Végül 2007-2008-ban 53-ra bővítettük az interjúk számát, avval egy időben, hogy beindult az új BSc szak. Összességében a nyolc év alatt 93 interjú készült (3. számú melléklet). A megkérdezettek a non-profit, az állami és a profit orientált rekreációs szektor jelentős szakemberei, kulcsemberei voltak. Összességében, 38 Non-profit, 45 Üzleti és 10 az Állami szférában készült interjúról beszélhetünk (Itt meg kell említenünk természetesen, hogy bizonyos szervezetek besorolása nem egyértelmű, hiszen köztes szervezetekről van szó. Ilyen átfedések elsősorban a non-profit és az állami területen fordulnak elő.) A kutatásban igyekeztünk olyan szakemberekhez/szervezetekhez is eljutni, akik egy-egy nagyobb területi egység vagy gazdasági társulás csúcsvezetői. Az üzleti szektorban követtük a különböző irányzatokat is és minden hazánkban is meglévő domináns irányzat (úgy mint outdoor, fitnesz, wellness stb.) jeles képviselőivel interjúztunk.

A mintavétel hólabda módszerrel történt. A megkérdezettek maguk is javasoltak más oktatókat, kutatókat, piaci szereplőket. E helyen szükséges megemlíteni, hogy a felmérés időtartama alatt az interjú alanyok nem minden esetben voltak ugyanazok. A hét év alatt a legfőbb irányítószerv neve és hatásköre négyszer változott és hatszor történt vezetőváltás. Megyei, önkormányzati szinten is jelentős volt az átstrukturálódás.

4. 2. 2. 1. Tantervelemzés

A 2003-ban történt tantervelemzéshez az Eötvös Lóránt Tudományi Egyetem Tanárképző Főiskolai Karán használt testnevelés-rekreáció szak, rekreációhoz tartozó speciális tantárgyi tematikáját vettük alapul. Ugyanezen évben a Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Karán (TF) az újonnan induló első Önálló Rekreáció-szervezői szak tantárgyi tematikáját vizsgáltuk, a tanszékek által használt tantárgyi háló és a vizsgált évben kiadott tanulmányi tájékoztatóra támaszkodva.

A második elemzés időpontjában, 2008-ban már mindkét általunk vizsgált intézmény az új Rekreáció és Egészségfejlesztés alapszak (BSc) szak akkreditált anyagára építő, de saját szakmai elképzeléseinek megfelelően módosított Óra és Vizsgaterveket használt. A vizsgálatnál tehát nem az akkreditációs anyag tartalmát, hanem a valós képzési hálót vettük górcső alá. Itt, az alapozó és szakmai törzsmodulokon túlmenően, kifejezetten a rekreáció szakirány szakmai ismereteit vizsgáltuk. Az egészségfejlesztés szakirány tehát nem szerepel felmérésünkben.

4. 2. 2. 2. On-line kérdőíves felmérés

A rekreáció szak változatos története miatt igen nehéz behatárolni, hogy hány rekreációs szakember lehet Magyarországon. Becsléseink szerint a kutatás végzésekor mintegy 1300 rekreációs felsőfokú diploma lehetett a munkaerőpiacon. Ebből közel 400 testnevelés-rekreáció szakpáros rekreáció-szervezői, mintegy 500 okleveles rekreáció-irányító és közel 400 rekreációs-szervező-egészségfejlesztő szakon.

Kutatásunkban minden felsőfok szinten rekreációt végzett szakemberhez igyekeztünk eljutni, függetlenül attól, hogy szakpárban vagy önálló szakon illetve nappali vagy levelező formában végzett –e. A kutatás alapjaként a képzőintézmények adatbázisait, e-mail címeit terveztük használni. Sajnos kiderült, hogy az Intézmények többségében

akkoriban ilyen adatbázis nem létezett, vagy nem adták ki az adatokat. A végzetek elérhetőségeinek egy részét így belső forrásokból, illetve informális internetes csoportfórumokról (Iwiw) szereztük meg. Az eredmények azt mutatják, hogy ezek a fórumok sokkal naprakészebb adatokat tartalmaztak, mint bármely hivatalos egyetemi adatbázis. A tényleges vizsgálati populáció 879 elemet tartalmazott. Összességében 174 db értékelhető választ kaptunk. Azaz azt mondhatjuk, hogy a vizsgálati populáció közel 20 %-a (19. 8%) válaszolt megkeresésünkre.

4. 3. A feldolgozás módszerei

„Az adatok feldolgozása nem csupán feldolgozás, kódolás és a kapott eredmények prezentálása, de azok értelmezése is.” (Henderson 1991)

A feldolgozás egyik legfontosabb alapszabálya, hogy az eredmények értékelését, interpretációját nem szabad túl hamar abbahagyni. Hendersson azt javasolja (Henderson 1991), hogy az első kiértékelés és elemzés után 'játsszunk' az eredményekkel, azaz vizsgáljuk meg őket minél több szemszögből. Nem csupán egyetlen értelmezés létezik, valószínűleg több megközelítés is lehetséges.

4. 3. 1. Az Interjúk feldolgozása

A kutató az interjúk mindegyikét magnószagra rögzítette. A 93 interjú anyaga egy közel 160 órás anyagot jelentett. A kutató a rögzített kérdéssort követve a kapott válaszokat, szövegrészeket, tartalmakat adatokká alakította át. Először csoportokba sorolta az azonos vagy hasonló/összeköthető tartalmakat, azaz kódolta a válaszokat. A második lépésben mennyiségi és minőségi következtetéseket vont le ezek alapján. Az igények feldolgozására vonatkozó kérdések egyértelműen meghatározhatóak, összesíthetőek voltak. Ebben az esetben kódolásra nem volt szükség. Az elvárásokra vonatkozó információkat a megkérdezettek szavait kódolva, a szinonimákat és a hasonló tartalmakat összevonva értékeltük. Az értékelés módszere a numerikus módszer volt, azaz a válaszokat két szempontból vizsgáltuk meg, egyrésztől, *gyakoriságot* számoltunk, azaz hogy hányan, hányszor említették az adott témát, tantárgyat, másrésztől, hogy fontossági sorrendben hányadikként említették azokat. Komoly

dilemmát okozott, hogy az elvárásokat a hagyományosnak mondható 'ideális személyiség jellemzők' és az 'elvárt tudás' szempontjából vagy a modernebb kompetenciák felőli megközelítésben osztályozzuk. Végül, miután a válaszolók többsége magától a hagyományos felosztásban kezdett el válaszolni és nem is igazán értették a kompetencia kifejezést, így a kutató maradt a szakirodalom által is erősen alátámasztott, korábbi felosztásnál. A megbízhatóságot és reprodukálhatóságot segítette, hogy az adott tartalmakat minden esetben részletesen körbeírták és a kutató ezeket ellenőrző, pontosító kérdésekkel később ismételtén feltette.

4. 3. 2. A tantervelemzés feldolgozása

A tantervek feldolgozásánál ismét a kódolás módszerét alkalmaztuk. Az Erdmann féle beosztást véve alapul, amely a táblázatban szereplő összes irányultsághoz tantárgyakat rendel, összehasonlítottuk, hogy a vizsgált négy hálótervben szereplő tantárgyak arányai mennyiben csengenek össze, az egyes irányultságokhoz rendelt tantárgycsoportokkal. Természetesen az egyes tantárgyak neve változatos képet mutatott, így azok kódolása is szükséges volt. Ugyanakkor fontos megemlítenünk, hogy az egyes tantárgynevekhez csatolt valós oktatási tartalmakat, a tantárgyleírások hiányában, nem volt lehetséges mélységében megvizsgálnunk. Így az eredmények bizonyos pontatlansággal bírnak és inkább az egyes képzések irányultságára, főbb vonalaira tudunk belőlük következtetni.

4. 3. 3. Az on-line kérdőíves felmérés feldolgozása

A kérdőíves felmérés adatait kérdéscsoportonként vizsgáltuk. Az eredménynek összesítésére az on-line rendszer által biztosított kalkulátort használtuk. A zárt kérdések és a skálázás esetében ennek segítségével számoltunk arányokat. A nyitott kérdések esetében szükséges volt a kvalitatív módszerek alkalmazása. Ezeknél a kérdéseknél csoportosítottuk az azonos tartalmakat, majd összehasonlítottuk, értelmeztük ezeket.

4. 3. 4. A keresleti és a kínálati oldal eredményeinek összehasonlítása

A keresleti oldalon meghatározott tantárgycsoportokat, tudásra vonatkozó információkat kaptunk, majd ezeket csoportosítottuk. A kínálati oldalra a tantervekben szereplő tantárgyak arányaiból tudtunk következtetni. Az interjúk összesített, tantárgyakként kódolt eredményeit így össze tudtuk hasonlítani a kínált tantárgyakkal.

4. 4. A kutatás keretei, a kutatást behatóró tényezők

A kutatás első lépésének a piaci igények megismerésének mindenképpen behatóró tényezője volt, az idő és a távolság. Igyekeztünk eljutni minden megyébe például, illetve az egyes területek legnagyobb, a terület több szereplőjét összefogó szervezetekhez azonban ez csak részben sikerült. Továbbá megkerestük az üzleti szféra egy-egy területén jelentős szereplőket, például a legnagyobb szálloda és fitness láncok vezetőihez próbáltunk bejutni, ugyanakkor súlyozással nem éltünk. Bizonyos területek biztosan kissé alul vagy túlreprezentáltak a kutatásban.

A tantervek kérdésében a behatóró tényezők mindenképpen azok mélységében keresendők. Az egyes tantárgyak valós tartalmáig nem jutottunk el, csupán a tantárgyi struktúrákat tudtuk vizsgálni. A korábbi képzés óraszámokkal az alapképzés már kreditekkel számol, amelyet az összehasonlításban nehéz korrigálni.

A hallgatói visszajelzések tekintetében a legfőbb korlát, a naprakész adatbázisok hiánya volt, azaz a végzett szakemberek elérése okozta a legnagyobb nehézséget. A régebben végzett szakemberek esetében az internethasználat, vagy nem használat is korlátozó tényező lehet. Mindemellett a kérdőíves módszerből adódó hátrány lehet annak felületessége is azaz, hogy az írásbeli kikérdezéssel a valós ok-okozati összefüggések csak nehezen derülhetnek ki mélységükben.

5. EREDMÉNYEK

Bevezetés

A felmérések első lépcsőjéből részletes információt nyerhetünk a rekreáció 3 területének a szakemberek felé támasztott speciális igényiről. A második kutatási lépcső a jelenlegi képzési rendszert mutatja be, annak irányultságát, kiemelten kezelt területeit. A harmadik lépcsőben a hallgatói visszajelzésekéből a kimeneti eredményekre, valamint a piaci igényekre is kapunk visszajelzést. Majd a negyedik lépcsőben ezek összehasonlítása történik.

5. 1. A rekreációs szakemberekre való igény

A szakemberekre való igény felmérésekor figyelembe vettük a felsőoktatásban a rekreáció területén bekövetkező a nagyobb változások időpontjait. Felmérésünk 2001-ben indult, amikor a rekreáció képzések mintegy 15 éve működtek Magyarországon a testneveléssel szakpáros képzésben. 2003-ban a vizsgálatot megismételtük, ekkor indult el az első Önálló rekreáció szervező képzés. Végül, 2008-ban a Bolognai-rendszer bevezetését követően az interjúk kiterjesztésével újabb vizsgálatot végeztünk.

Előljáróban el kell mondanunk, hogy a felmérés nyolc éve alatt jelentős változások történtek. Amíg 2001-ben elfordult, hogy el kellett magyarázni a rekreáció szó pontos jelentését 2008-ra a rekreáció ismert fogalommá és divatos területté vált. Régi-új szakmák jelentek meg, úgymint életmód tanácsadó, animátor, wellness menedzser. Ugyanakkor kérdés, hogy ezekre a rekreációhoz kapcsolható területekre vajon felkészíti –e a hallgatót egy rekreációs végzettség? A 4. táblázatban jól látható, hogy a kulcs szakemberek megítélése szerint hogyan változott területükön a szakemberekre való igény a vizsgált időintervallumban. Továbbá, hogy az általuk a „rekreációs szakember”-hez kötött képzet az ismeretanyagról mennyiben fedile a terület elvárásait.

4. táblázat. A rekreációs szakemberekre való igény

Kulcsemberek véleménye	2001	2003	2008
Állami terület	Elsősorban testnevelők és sportmenedzserek dolgoznak a területen kevés a szabad pozíció	Minimális változás	Szüksülnek a lehetőségek
Non-profit terület	Kevés rekreációs szakember dolgozik a területen, többségük önkéntesekkel dolgozik, komoly pénzügyi problémák	Nincs változás	Nincs változás
Üzleti terület	A megkérdezettek többsége igent mond. Van aki nem is ismeri a szó jelentését	Vannak változások: a „rekreáció“ kifejezés kezd ismertté válni Az igények növekednek	Három terület látszik megerősödni: 1. Outdoor terület 2. Szabadidős rendezvény szervezés 3. Egészség orientált (fitness, wellness) terület Mindhárom sajátos igényeket támaszt.

5. 1. 1. Üzleti terület

A for-profit szektorban, kezdetben, megoszlottak a vélemények. 2001-ben a megkérdezettek közül akadt, aki nem is tudta pontosan behatárolni a rekreáció szó/terület jelentését, kiterjedését. Ugyanakkor a többség szerint ez már egy létező és körülhatárolható terület, amelyben az igények lassú növekedése látható. Azt azonban hangsúlyozták, hogy nehéz elkülöníteni a sportszakmai végzettségek közötti különbségeket.

2003-ban már erősebb a terület ismertsége, amelyben három irány látszik kirajzolódni: 1. egészség és wellness irányzat, 2. outdoor (természeti) irányzat 3. szabadidős programszervezés (animáció). A rekreációs szakemberekre való igény létező jelenség, de főként látenszen van jelen a piacon. Azaz vannak ilyen munkakörök, néhol rekreáció végzettségűek is látják el ezeket a feladatokat, de konkrét állásajánlatokat, ahol a rekreációs végzettség konkrét előírás lenne még nem találhatunk.

2008-ra a három irányzat megerősödött és mindhárom irányzat képviselői sajátos igényeket tártak fel a szakemberekkel kapcsolatosan. A potenciális munkaadók elfogadják a rekreációs végzettséget, sőt előnyként tekintik, ugyanakkor nem találkoztunk olyannal, ahol csak ez lenne az elfogadott, bementi követelmény. Azaz például egy testnevelő tanári végzettséggel ugyanúgy felvonnák a jelentkezőt szabadidős programszervezőnek például.

5. 1. 2. Állami terület

2001-ben az interjúkból világossá vált, hogy az állami szektorban a szabadidős területen a pozíciókat elsősorban testnevelői és sportmenedzseri végzettséggel rendelkezők látták el. A területen rekreációs végzettséggel bírók csupán alap és középfok szintű OKJ-s tanfolyamot végeztek, többnyire más sportszakmai végzettségükre építve. Arra a kérdésre, hogy ez miért van így általában azt a választ kaptuk, hogy kevés a felsőfokú rekreációs végzettség ugyanakkor nem igazán világos a rekreációs végzettség mögötti tartalom és az ilyen diploma által lefedett szakmai kompetenciák. A területet egy meglehetősen zárt világnak írták le, ahol ritka az üresedés és általában kapcsolatokon keresztül lehet állásokhoz jutni. Kifejezetten rekreációs szakemberekre való igényt nem fogalmazták meg.

2003-ban minimális változást tapasztaltunk. Ugyan a rekreációs terület kezdett elismertebbé válni, de konkrét igényeket továbbra sem fogalmaztak meg.

2008-ban sajnos a terület szűkülése volt tapasztalható. Az állami szervek, önkormányzatok többsége inkább átszervezett és leépített ezen a területen. A rekreáció szakon végzettek megjelenése az állami szabadidős, rekreációs területen továbbra sem jelentős.

5. 1. 3. Non-profit terület

A Non-profit területet mindhárom vizsgált időszakban elsősorban a pénzhiány határozta meg. Álláslehetőségek alig vannak és a többség önkéntesekkel dolgozik. A főállásúak között azonban már 2001-ben is voltak felsőfokú rekreációs végzettséggel rendelkezők a területen. 2008-ra nem sok változást tapasztaltunk. A megkérdezettek többsége körbe tudta írni, hogy milyen szakember lenne az ideális ugyanakkor továbbra is pénzügyi nehézségekre hivatkozott azok potenciális alkalmazásával kapcsolatosan.

5. 2. A rekreációs szakemberekkel szembeni elvárások

A konkrét elvárások bemutatásánál az egyes területeket (állami, non-profit, üzleti) és a szakmai szinteket (végrehajtói, szervezői szint) külön-külön mutatjuk be. Majd ismertetjük az azonosságokat és különbségeket is.

Az eredmények azt mutatják, hogy az elvárások tekintetében jelentős különbség van a végrehajtói és a vezetői/szervezői szint között. A for-profit és a non-profit szektorokban mindkettő szint létező, és jelentős különbségeket mutató kategória. Az állami területen ez a különbség nem ennyire markáns. Az interjúkból kiderült, hogy itt inkább egy főként adminisztratív jellegű pozícióról beszélhetünk. Ennek megfelelően az eredményeket is, ebben formában fogjuk bemutatni.

Egyértelműen kiderült, hogy az elvárásokat 2 nagyobb csoportba rendezhetjük: elvárt személyiségjegyek és képességek, illetve elvárt tudás.

Levezetői szinten a válaszadók szerint a személyiség, a viselkedés és a pozitív attitűd többet nyom a latba, mint a tudás. Ugyanakkor többen említették, hogy ezek közül számos fejleszhető képzéssel, valamint szakmai tapasztalatok szerzésével. Arra a kérdésre, hogy mi alapján választanak új munkatársat, a következő válaszokat kaptuk:

„A személyiség a legfontosabb.”

„A szakmai tudás tanítható, megszerezhető, amennyiben a jelölt személyisége, attitűdje megfelelő a munkára.”

Vezetői szinten a személyiség jelentősen kevesebb megerősítést kapott. A válaszolók többsége azt mondta, hogy itt a szakmai kompetenciák a döntőek.

5. 2. 1. Elvárt, ideális személyiségjegyek az üzleti valamint a non-profit területeken

5. 2. 1. 1. Elvárt, ideális személyiségjegyek az üzleti valamint a non-profit területeken végrehajtói szint

Az 5. táblázat az elvárt személyiségjegyek összesítését mutatja a Non-profit és az Üzleti területről, végrehajtói szinten. A válaszolók többsége egyetértett abban, hogy a végrehajtói és a vezetői feladatkör más személyiségjegyeket és tudást igényel, amellett, hogy vannak átfedések. A kommunikációs képességeknek mindenhol kiemelt jelentősége van.

„A jó kommunikációs képességek elengedhetetlenek. A munkánk lényege az ügyfelekkel történő kommunikáció.” – hangsúlyozta az egyik válaszoló.

A vezetői képességek és a konfliktuskezelés szintén erős támogatást kapott. Az egyik utazási iroda vezetője a következőt hangsúlyozta:

„A mi túsvezetőinknek nagyon erős vezetői képességekre van szükségük. Az általuk irányított tevékenységek gyakran veszélyesek és magas kockázatúak. A vezetőknek minden helyzetben higgadtnak kell maradniuk és bármi történjék, ki kell vezetniük belőle a csoportjaikat.”

A válaszolók kiemelték, hogy a munkához való hozzáállás és a lelkesedés elengedhetetlen. Többen hangsúlyozták, hogy ezt a munkát nem lehet 'fél árbocon' végezni, mert a résztvevők azonnal megérik azt.

„Sajnos, nem tudunk túl sokat fizetni. Tényleg olyan emberekre van szükségünk, akik lelkesedésből is dolgoznak. Ezt senki nem azért csinálja, hogy meggazdagodjon sokkal, inkább azért mert élvezi, amit csinál!”

Egy másik válaszoló a következőt hangsúlyozta:

„A rekreációs szakember az, aki felvidítja, lelkesíti az embereket, az első lépés tehát az, hogy te magad lelkesedj, azért amit csinálsz!”

Végrehajtói pozíciókban az számít a legjobban, hogy az ott dolgozó nyitott, vidám, pozitív személyiség legyen. A non-profit szektor kulcsszereplői az empátia jelentőségét a következőkként hangsúlyozták:

„Az empátia az egyik legfontosabb számunkra. Át kell tudni érezni, amit a résztvevők megélnék, és ennek megfelelően kell reagálni a kialakult helyzetekre.”

Érdekes tapasztalat volt, hogy milyen sokan említették a jó, vonzó megjelenés fontosságát a for-profit szektorban.

Indoklásképpen az egyik válaszolónk a következőt mondta: „Ez egy üzlet. Az emberek általában jobban kedvelik a vonzó oktatót/animátort. Olyan is előfordul, hogy kifejezetten emiatt mennek egyik vagy másik szakemberhez. Természetesen ez többnyire csak az első alkalomnál számít.”

Mindemellett minden válaszoló kiemelte, hogy nem csupán egyetlen személyiségtípus az ideális. Minden vendég mást szeret és fontos, hogy megmaradjon a szakember egyénisége. Sőt, kifejezetten jó és szükséges, hogy a rekreáció irányítónak sajátos személyisége, jellegzetes karaktere legyen.

5. táblázat. Az ideális rekreációs szakember elvárt személyiségjegyei és képességei végrehajtói pozícióban

5. táblázat	
Üzleti terület	Non-profit terület
<i>Jó vezetői képességű</i>	<i>Empatikus</i>
<i>Jó szervezőképességű</i>	<i>Toleráns</i>
<i>Jó kommunikációs képességekkel rendelkezik</i>	<i>Jó kommunikációs képességekkel rendelkezik</i>
Szeressen emberekkel dolgozni	Kreatív
<i>Kedves/barátságos/nyitott/pozitív</i>	Türelmes
Energikus	<i>Jó vezetői képességű</i>
Lelkes a munkája iránt	Jól kezeli a konfliktusokat
Jó beszédképességű	<i>Vidám, pozitív</i>
Jól kezeli a konfliktusokat	lelkes
<i>Jó megjelenésű/vonzó</i>	Jó szervezői készségű
Kreatív	Rugalmas
Türelmes	Nyitott, extrovertált
Csapatjátékos	Megbízható
Rugalmas	
Empatikus	
Udvarias	
Lojális a munkaadójához	
Humoros	
Extrovertált/nyitott	
Következetes	
Ambiciózus	
Képes legyen önállóan, egyedül is dolgozni	

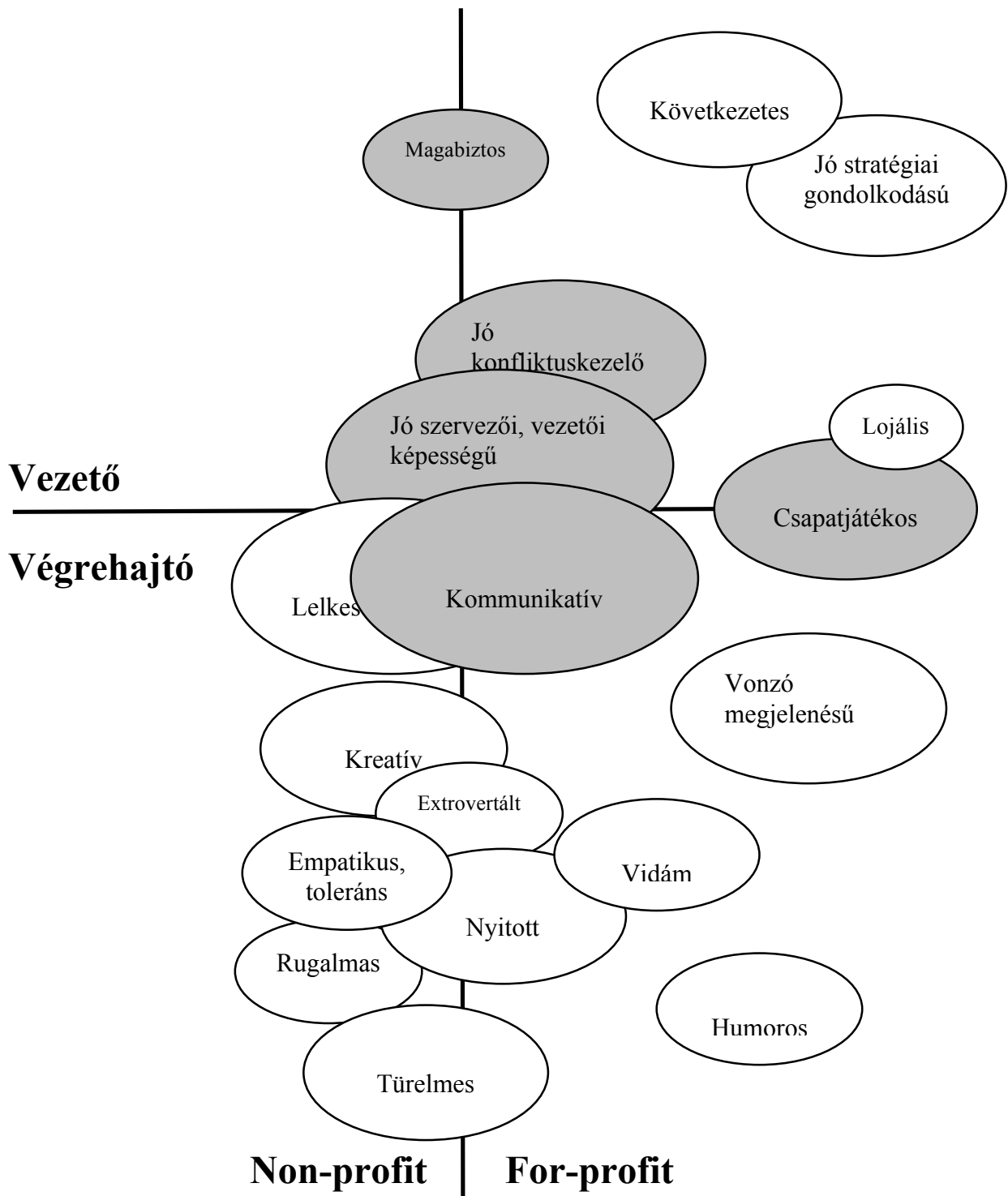
5. 2. 1. 2. Elvárt, ideális személyiségjegyek az üzleti valamint a non-profit területeken vezetői, szervezői szint

Ugyanakkor vezetői, programszervezői szinten főként a vezetői készségeknek van nagy jelentősége, úgymint a stratégiai gondolkodás, a gyors döntéshozatal és a magabiztosság (6. táblázat). Emellett kiemelten hangsúlyozták a jó kommunikációs képességeket, illetve a konfliktuskezelést mind a for-profit, mind a non-profit szektorban.

6. táblázat. Az ideális rekreációs szakember elvárt személyiségjegyei és képességei vezetői/szervezői pozícióban

6. táblázat	
Üzleti terület	Non-profit terület
<i>Jó vezetői képességű</i>	<i>Jó szervezőképességű</i>
Lelkes a munkája iránt	<i>Jó vezetői képességű</i>
<i>Jó kommunikációs képességekkel rendelkezik</i>	<i>Jó kommunikációs képességekkel rendelkezik</i>
Jól kezeli a konfliktusokat	Szeressen emberekkel dolgozni
Kreatív	Jól kezeli a konfliktusokat
Jó beszédképességű	Jó beszédképességű
Csapatjátékos	<i>Magabiztos</i>
<i>Jó stratégiai gondolkodású</i>	
<i>Magabiztos</i>	
Következetes	
Precíz	
Lojális a céghez	
Kitartó	

A 6. ábra az üzleti és a non-profit területen elvárt személyiségjegyeket és kompetenciákat összegzi mind végrehajtói, mind vezetői, szervezői szinten. A szürke szín azokat a jellemzőket, kompetenciákat jelöli, amelyek képzéssel könnyebben fejleszthetőek (kommunikációs képességek, vezetői, szervezői képességek, problémamegoldás, csapatmunka, magabiztosság). Amíg, például a vonzó külső vagy az empátikus képesség inkább egy adottság, és nehezen változtatható meg a formális oktatási módszerekkel, addig a konfliktuskezelés például tanítható és egyértelműen fejleszthető. Érdekes és fontos információ, hogy az első helyen kiemelt igények éppen azok, amelyek képzéssel, tréninggel könnyebben fejleszthetőek. Amely természetesen azt is jelenti, hogy ezeknek nagyobb jelentőséget kellene kapniuk a tananyagokban.



6. ábra. A non-profit és az üzleti területen elvárt személyiségjegyek és képességek összesítése a végrehajtói és a vezetői/szervezői szinteken

5. 2. 2. Elvárt tudásanyag az üzleti valamint a non-profit területeken

A 7. ábra összegzi az elvárt tudást mindkét területről végrehajtói, illetve vezetői szerepben. A szükséges és elvárt tudást kódoltuk és csoportosítottuk és mintegy 'tantárgyként' jelenítettük meg. Az 5. és a 6. táblázat mutatja, hogy szintenként és területi megoszlásban hogyan alakultak az elvárások.

Minden megkérdeztünk, függetlenül attól, hogy non-profit vagy a for-profit szektorról beszélünk, elsőként és hangsúlyozottan egyik legfontosabbként a szakmai gyakorlatokat említette! A válaszadók néhány napostól egészen 6-8 hónapos valós, a piacon eltöltött, szakmai gyakorlatot javasoltak még a képzési időszak alatt. Azon megkérdezettek, akik korábban részt vettek rekreációs képzésben akár alap, közép vagy felsőfokon kiemelték, hogy kezdeti kudarcainak részben a piaci gyakorlat hiánya volt az oka.

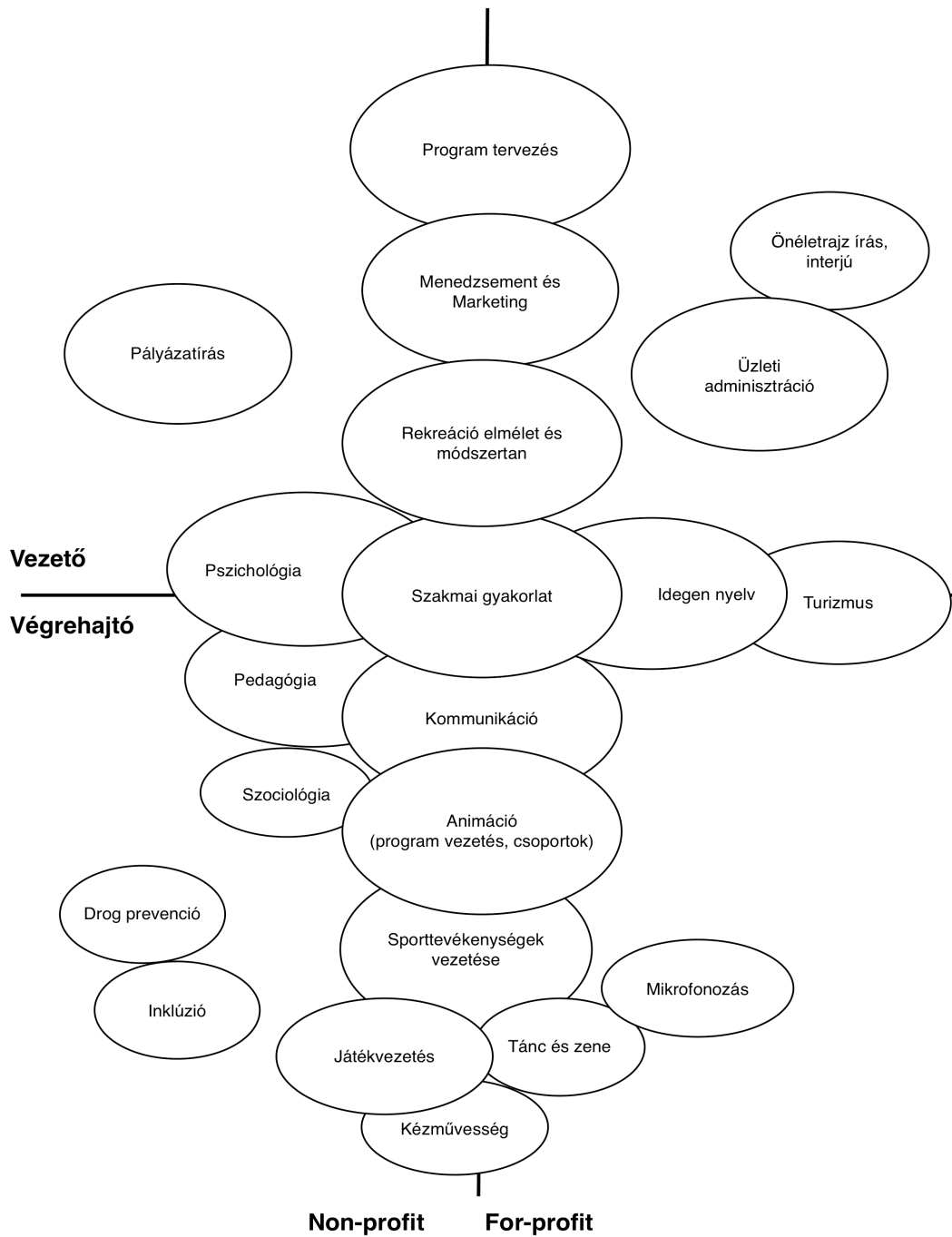
„Szinte mindent az első munkahelyemen tanultam, amely egy külföldi turizmusszervező-animációs cég volt. Habár itthon korábban rekreáció szakon végeztem, a valós szakmai gyakorlat nagyon hiányzott., – mondta az egyik válaszolónk.

Egy másik kulcsembert a következőt mondta:

„Hiszek a képzés fontosságában, de én szívesebben dolgozom egy kevésbé magasan kvalifikált gyakorlattal rendelkező munkavállalóval, mint egy magasabb végzettségű tapasztalat nélkülivel.,,

Végül, ki szeretném említeni a következőt:

„Véleményem szerint a gyakorlatnak a képzés alapvető elemét kellene képeznie már az első évtől kezdve. Az elején a hallgatóknak csupán meg kell ismernie a célcsoportokat például az időskorúak napi rutinját, stílusát, teherbírását, aztán egy-egy tevékenységet kellene vezetniük. Később jöhetnének a teljes programok, az összeállítástól a végrehajtásig. Sajnos, az elméleti tudás semmit nem ér, ha gyakorlatban nem tudják használni.”



7. ábra. A non-profit és az üzleti területen elvárt tudásanyag összesítése a végrehajtói és a vezetői/szervezői szinteken

5. 2. 2. 1. Elvárt tudásanyag a végrehajtói pozíciókban mindkét területen

Az 7. táblázat részletesen bemutatja az elvárt tudásanyagot a végrehajtói pozíciókban mindkét területről.

7. táblázat. Az ideális rekreációs szakember elvárt tudásanyaga végrehajtói pozícióban

7. táblázat	
Üzleti terület	Non-profit terület
<i>Szakmai gyakorlat</i>	<i>Szakmai gyakorlat</i>
A célcsoport ismerete	A célcsoport ismerete
A szabadidő és a rekreáció elméleti és módszertani háttérének ismerete	Pszichológia
<i>Animáció (csoportok kezelése, vezetése)</i>	Pedagógia
Jó kommunikációs képességekkel rendelkezik	<i>Animáció (csoportok kezelése, vezetése)</i>
<i>Elméleti és gyakorlati ismeretek, tapasztalat a programszervezésben és levezetésben</i>	A szabadidő és a rekreáció elméleti és módszertani háttérének ismerete
Jó vezetői képességek	<i>Elméleti és gyakorlati ismeretek, tapasztalat a programszervezésben és levezetésben</i>
Pedagógia	Játékismeret
Pszichológia	Rekreációs sporttevékenységek szervezése, levezetése
Játékismeret	Kulturális tevékenységek szervezése, levezetése
Rekreációs sporttevékenységek szervezése,	Kézműves tevékenységek szervezése,

levezetése	levezetése
Jó beszédképesség, mikrofon használat	Jó kommunikációs képességekkel rendelkezik
Kézműves tevékenységek szervezése, levezetése	<i>Ismeretek a pályázatírásra</i>
Számítógépes ismeretek, használat	Jártasság a táncban és zenében
Hogyan írunk CV-t, hogyan működik egy interjú stb.	Egészség, Fogyatékoság kérdésköre
Jártasság a táncban és zenében	Drog prevenció
Felmérések készítése (Kutatásmódszertan)	
Menedzsment	
Csapatmunka	
Marketing	
Kulturális tevékenységek szervezése, levezetése	
Csapatépítés	
Kulturális különbségek	
Jártasság az elsősegélynyújtásban és a biztonság témakörei	
Stressz kezelés, relaxációs technikák ismerete	
Szociológia	
<i>Ismeretek a pályázatírásra</i>	
Egészség, Fogyatékoság kérdésköre	
Közgazdaságtan	
Üzleti adminisztráció	

Az alaptárgyak közül hangsúlyozták a pedagógia, a pszichológia és az emberekkel való foglalkozáshoz köthető területek fontosságát. Kivétel nélkül minden válaszadónk megemlítette a kommunikáció a programszervezés és végrehajtás/vezetés fontosságát. Hangsúlyozták, hogy a fenti tantárgyak esetében is a gyakorlatorientált tudásra van

szükség és sok helyzetgyakorlatra, esettanulmányra. Például a kommunikáció esetében kifejezetten kommunikációs helyzetgyakorlatokat emeltek ki és nem az elméletet.

A szabadidő és rekreáció tudomány elméleti és módszertani háttérének ismerete valamint a hazai szabadidősport rendszerének felépítése és működése alapelvárás volt. Továbbá az egyes célcsoportok beható ismerete, mind igények, mind módszertani megközelítésből. Azaz konkrét ismeretanyagot várnak el a rekreációs programok szervezésben gyermekek, felnőttek és időskorúak tekintetében.

Az egyik közösségfejlesztő csoport vezetője a következőt mondta:

„Nem egyszerű, hogy a kamaszok és az idősek is elfogadjanak. Be kell bizonyítanod, hogy kompetens vagy a saját területeden. Egyértelműen tudnod kell az elméleti háttérrel, de ezt a gyakorlatban is tudni kell alkalmazni. Sokszor kell toborozni, motiválni, félelmeket kezelni. Mindemellett a vezetőnek, egyfajta példaképnek is kell lennie, tudnia kell mediálni a különböző csoportok és érdekek között.”

Az üzleti területen mindkét szint, pozíció a szektorhoz köthető speciális tudást igényel. Például szinte minden válaszolónk kiemelte, hogy a szakemberek érvényesülésének alapja az önéletrajzírás és a megfelelő felkészülés a felvételi interjúra. Többen hangsúlyozták, hogy mind saját karrierjük elején, mind a kiválasztások során ez mindenképpen a jelentkezők egyik gyenge pontja. Azt javasolták, hogy ez még a képzőintézményekben kerüljön oktatásra.

„Testnevelői és rekreációs képzésben nem tanultam meg a munkaerőpiac működését. Amikor egy programszervezői állásra jelentkeztem egy gazdasági iskolába járó barátomat kértem meg, hogy segítsen felkészülni az állásinterjúra. Ő pedig említette, hogy ők ezt tantárgyként is tanulták. Furcsa, de hiába van az embernek kiváló tudása, ha ezt nem tudja néhány percen bizonyítani máris elbukott.” – mesélte az egyik rekreációs szakember, aki a sportrendezvény és outdoor piacon helyezkedett el.

Miután számos rekreációs szakember a turizmus területén helyezkedik el, az ezen a területen megkérdezett interjúalanyaink egyértelműen rámutattak, hogy a turizmus

általános elmélete s gyakorlata, valamint ezen belül az aktív és egészség-turizmussal kapcsolatos ismerete a rekreációs szakemberek számára is kötelező érvényű.

Az üzleti terület majd minden szegmensében, de kiemelten a turizmushoz kapcsolódó munkahelyeken egyértelműen hangsúlyozták az idegen nyelvtudás elengedhetetlen fontosságát. Többen kijelentették, hogy számos esetben azért nem tudták a rekreációs és/vagy más sport területéről érkezett szakembert alkalmazni, mert nyelvtudása nem volt megfelelő. Holott szakmailag tökéletes lett volna a pozícióra.

A végrehajtói szint mindkét területen mutat hasonlóságokat. Animáció és a csoportok vezetése minden válaszolónk által javasolt kiemelt tudásanyag volt.

„A munkánk gyakorlatilag maga az animáció, szabadidős programokat szervezünk, buzdítjuk, lelkesítjük az embereket, csapatokat. Segítünk nekik a kikapcsolódásban, szórakozásban. Azonban ennek is megvan a módszertana és a trükkjei. Kihez, hogyan szólunk, mik a hívószavak aztán hogyan vezessük az adott tevékenységet... Véleményem szerint az animáció nagyobb hangsúlyt kell, kapjon a képzésben.” – mesélte az egyik rendezvényszervező.

A programszervezés és a programvezetés, végrehajtása minden megkérdezett válasza között szerepelt. Kiemelték továbbá azt is, hogy ehhez szükséges a rekreációs sporttevékenységek tárházának ismerete, illetve a játékismeret és a játékvezetést is hangsúlyozták. A rekreációs tevékenységek közül csupán a sportot és a játékokat említette mindenki. Elhangzott, hogy a játékok lehetnek fő attrakciók, de kiegészítő tevékenységek egyaránt, így szinte minden rekreációs programban szerepet kapnak. Ezek természetesen a szabályjátékoktól a vetélkedőkig sok mindent takarhatnak.

Az egyik szállodában a következőt mondták:

„ A mi vendégeink célja a szórakozás, az aktív pihenés, az új élmények szerzése. A sport és kulturális tevékenységek mellé mindig ajánlunk játékokat is és óriási a sikerük. Még a felnőttek is szeretnek játszani..., játszani tényleg mindenki szeret...”

A válaszolók mintegy fele a kézművességet és kézműves programok vezetését is fontos ismeretanyagnak tartja. Igaz, inkább kiegészítő tevékenységként, rossz idős programként tartják ezeket számon. Ugyanakkor a gyermekekkel foglalkozók hangsúlyozták, hogy ez a rekreációs programok körülbelül egyharmadát teszik ki.

„A kézművesség nálunk nagyon népszerű- mondták az egyik szállodában- a vendégek szívesen készítenek ajándékokat, dekorációkat így otthonosabban érzik magukat nálunk. Természetesen ezeket a foglalkozásokat is a programszervezőnk vezeti.”

A közvetlen végrehajtói pozícióban szinte kivétel nélkül megemlítették, igaz nem az első helyen, a biztonsággal kapcsolatos tudnivalókat és az elsősegélynyújtás kiemelt fontosságát. Az outdoor terület képviselői kivétel nélkül az első öt legfontosabb ismeretanyag között említette a biztonsággal kapcsolatos tananyagot.

A non-profit szektor képviselői az inklúzió és integráció kérdését és hangsúlyozták. Többen kiemelték, hogy a speciális igényűek, fogyatékkal élők bevonása mindenképpen cél, azonban ennek alapfeltétele a megfelelő tudásanyag a témában. Mindemellett a deviáns-viselkedés, a drog prevenció, a különböző betegségekkel küzdők is említésre kerültek. A non-profit területen dolgozók kifejezetten hangsúlyozták, hogy ezekkel a kérdésekkel is mélységében kell foglalkozni már az iskolarendszerű képzés keretein belül. Igaz ezek nem az ő fő profiljuk, de sportos szabadidő szervezőként például egy művelődési házban mindenképpen találkozni fogunk ilyen kérdésekkel, problémákkal.

Az üzleti terület végrehajtói pozíciójában más kapott hangsúlyt. A megkérdezettek itt egy új témát is felvetettek a színpadi szereplés és mikrofonhasználat fontosságát. Mind a sportverseny szervezők, mind a szállodák képviselői kivétel nélkül megemlítették ezt, mint elvárást.

A három rekreációs irányzatnak megfelelően a területhez specifikusan szükséges ismeretek csoportjait is megemlítették. A fitnessz és egészség orientált irányzatban mindenképpen javasolt minimum egy kiegészítő OKJ-s végzettség aerobic, személyi edzés stb. területről. Sőt, az egészség, edzéselmélet már az alaptémák között is

szerepelt. Az outdoor irányzat képviselői egyértelműen előírásként kezelték, hogy bármely 'komolyabb' outdoor tevékenység szervezéséhez szükséges egy minimum túravezetői és/vagy OKJ-s oktatói vagy edzői végzettség az adott tevékenységből. Természetesen ez előírás is a legtöbb esetben.

5. 2. 2. 2. Elvárt tudásanyag a vezetői, szervezői pozíciókban mindkét területen

A 8. táblázatban összefoglaltuk az elvárt tudásanyagot mindkét területen a szupervízori, vezetői pozícióban.

8. táblázat Az ideális rekreációs szakember elvárt tudásanyaga vezetői/szervezői pozícióban

8. táblázat	
Üzleti terület	Non-profit terület
A célcsoport ismerete	<i>Menedzsment</i>
<i>Menedzsment</i>	Marketing
<i>Elméleti és gyakorlati ismeretek, tapasztalat a programszervezésben és levezetésben</i>	<i>Elméleti és gyakorlati ismeretek, tapasztalat a programszervezésben és levezetésben</i>
<i>Szakmai gyakorlat</i>	<i>Szakmai gyakorlat</i>
<i>Idegen nyelv</i>	Vezetői technikák/ismeretek
Kommunikáció	A célcsoport ismerete
A szabadidő és a rekreáció elméleti és módszertani hátterének ismerete	Gazdasági ismeretek (Közgazdaságtan)
Marketing	Pszichológia
Vezetői technikák/ismeretek	<i>Ismeretek a pályázatíráásra</i>
Számítógépes ismeretek, használat	Üzleti adminisztráció
Pszichológia	HR ismeretek
Felmérések készítése (Kutatásmódszertan)	Szociológia
Hogyan írjunk CV-t, hogyan működik egy	

interjú stb.	
HR ismeretek	
Üzleti adminisztráció	
Csapatmunka, jó csapat	
Gazdasági ismeretek (Közgazdaságtan)	

A menedzsment és marketing ismeretek elsősorban a vezetői, szervezői pozíciókban kaptak nagy hangsúlyt. Kiemelném, hogy itt nem csupán általános kérdésköröket, de kifejezetten a szabadidősporttal, a rekreáció területével foglalkozó speciális kérdések, tudásanyag ismerete az elvárás. Például a rendezvény menedzsment vagy a létesítmény menedzsment külön említést nyert.

„Véleményem szerint az elmélet gyakorlati alkalmazása a sikeresség kulcsa. Minden üzleti tantárgyban a leghasznosabb az lenne, ha esettanulmányok és konkrét projektmunkák lennének.”

A for-profit szektorban elsősorban a szervezői, magasabb szintre vonatkozóan minden válaszolónk kiemelte, hogy az üzletmenethez kapcsolódó tárgyak rendkívül fontosak. Többen azt is mondták, hogy a rekreációs tárgyak és az üzleti tárgyak aránya akár 50-50 %-os is lehetne.

Az egyik outdoor tréningcég tulajdonosa és vezetője például kiemelte, hogy miután három sportszakmai területén szerzett diplomával is rendelkezik és saját rekreációs céget alapított beiratkozott a Közgazdasági Egyetemre, mert világossá vált számára, hogy cégalapítás, vezetés tekintetében a tudása elenyésző. Ugyanakkor megemlítette, hogy eredeti rekreációs képzésébe épített 2 db gazdasági tantárgya nagyon hasznos volt, csak arányaiban nagyon kevés. Az üzleti területen kiemelten a szervezői szinten mintegy a válaszolók fele beszámolt hasonló problémákról, amikor a kudarcokkal kapcsolatosan kérdeztük őket.

A programtervezést is több mint 30-an említették. Fontos, kiemelnünk, hogy ennek a gyakorlati megvalósítási oldalára tették a hangsúlyt. Azaz például: „tudjon elkészíteni egy forgatókönyvet önállóan” vagy „tudjon megírni egy edzéstervet egyedül”. – javasolták a különböző területek szakértői. Ugyanakkor ezek a végrehajtói szinten is felmerültek.

A városi park vezetője arra tette a hangsúlyt, hogy az egyetem alatt valós résztvevőkkel is szerezzenek tapasztalatokat a hallgatók. Csináljanak végig egy teljes programot vagy többet. Tankönyvből biztosan nem tanulnak meg konfliktusokat kezelni és gyors döntéseket hozni, magyarázta. Ezáltal nem csupán az ismereteik bővülnének, hanem magabiztosabbá és határozottabbá válhatnának, amely képességek nélkül képtelenek lesznek túlélni a piacon.

Meglepő módon a non-profit területen a válaszolók majdnem fele egyértelműen letette a voksát amellett, hogy pályázatírással kapcsolatos ismeretek nélkül nem lehet megmaradni ezen a piacon. A pályázat keresés, írás, menedzsment az elmúlt években alapelvárássá vált.

„Gyakorlatilag a munkaidőm felét a pénzügyi háttér megteremtése teszi ki. Évente közel 50 pályázatot írunk... Sok időmbe és speciális továbbképzésekbe került, hogy megtanuljam ezt a munkát. A pályázatíró cégek emberei nem értik a sport és rekreációs területet, mi pedig nem értjük az ő nyelvüket. Ráadásul pénzünk sincsen arra, hogy külsősökkel dolgoztassunk... Úgy gondolom, aki ilyen területre jön még az egyetemen kellene, hogy ezeket megtanulja, legalább alapszinten. Tudom, hogy furcsán hangzik de bármilyen jó szakember, ha ehhez nem ért esélye sincsen.., – magyarázta az egyik interjú alanyunk.

Összességében itt is meg kell említenünk, hogy az irányzatoknak megfelelően speciális ismereteket is elvárnak az adott területhez kapcsolódóan. Vezetői szinten nem feltétlenül oktatói végzettséget, de például a fitnesztermekben a fitnesz és aerobic irányzatait és az ehhez kapcsolódó speciális tudásanyagot mindenképpen. A válaszolók közül többen is kiemelték, hogy véleményük szerint a jó szakember 'végig járja a

számárlétrát’, mert akkor ért hozzá igazán. Azaz a szervezői, vezetői pozíciót olyanok tudják a legjobban betölteni, akik maguk is tapasztalattal rendelkeznek a végrehajtásban.

5. 2. 3. Állami szektor

Az állami szektor az előzőektől meglehetősen eltérő képet mutatott. Becslések szerint körülbelül 300 fő dolgozik a sport területén az állami szektor különböző szintjein (legfelsőbb irányítási szerv, önkormányzati szint), de tulajdonképpen valamennyiük inkább a 2. ’supervízori’, azaz a szervezői, vezetői szinteken. Fontos, hogy egyértelműen kiderült az, hogy itt nincsen a másik két területhez hasonló egyértelmű végrehajtói és vezetői szint. A végrehajtást a területen dolgozók végzik.

Ugyanakkor az interjúkból az is világossá vált, hogy nagyon kevesen tevékenykednek ezen a területen felsőfokú rekreációs végzettséggel. Közel 300-an dolgoznak állami vagy önkormányzati szinten, a szabadidősport területén, Magyarországon azonban ezek a pozíciók általában inkább a második szintnek, a szervezői, vezetői, irányítói szintnek felelnek meg. Ezen a területen nem lehet markánsan különválasztani a végrehajtói és a szervezői, vezetői szintet, itt ezek inkább a hierarchia rendszerében mutatkoznak meg. Miután a pozíciókat többségükben testnevelői és/vagy sportmenedzseri végzettségűek látják el, így nehéz meghatározni mit is várnának el ebben a pozícióban a rekreációs szakembertől. Ezért arra kérdeztünk rá, mit várnak el egy jó szakembertől, aki a fizikai rekreációs, szabadidősport területért felelős. A megkérdezett Intézményekben a szabadidősportot nagyon gyakran a teljes sport terület egy részeként kezelik, és ugyanaz a kolléga a felelős a teljes sport területért.

Az egyik válaszolónk Önkormányzati szintről a következőt mondta:

„Hát, nem tudom ki lenne, vagyis milyen végzettség lenne ide a megfelelő. Két testnevelő tanár dolgozik nálunk ezen a területen és ők jól el tudják látni a feladatukat. Hogy mi a felelősségi körük? Alapvetően ők szervezik a város nagy sportrendezvényeit és osztják szét a támogatásokat az arra pályázók között. Gyakorlatilag mindennel ők foglalkoznak, ami sport.”

Ugyanakkor, a válaszolók közül többen is kiemelték, hogy szerencsés lenne és szükséges is olyan szakembert alkalmazni, aki kifejezetten rekreációs végzettségű. Például a Nemzeti Parkok részéről a következő információt kaptuk:

„ Azt mondhatom, hogy mindenki, aki ezekben a szervezetekben dolgozik elsősorban környezetvédelmi szakember, biológus vagy erdész. Mindannyian a környezetvédelem elkötelezett hívei, a 'felhasználók' szemlélete például a túrázók vagy a kerékpárosok érdekei egyáltalán nincsenek képviselve ezekben a szervezetekben. Az érdekek pedig sok esetben éppen ellentétesek. Én hiszek abban, hogy ez a jövőben megváltozik. A problémát nem lehet csakúgy a szőnyeg alá söpörni muszáj, lenne elkezdni kommunikálni. Remek lenne, ha rekreációs szakemberek is dolgoznának ezekben a szervezetekben csakúgy, mint például Amerikában.”

Mindemellett szeretném kihangsúlyozni, hogy a megkérdezettek bizalmatlanok voltak azzal kapcsolatban, hogy a jelenlegi rekreációs képzések kellő mélységben érintik a számukra fontos területeket. Számos olyan területet neveztek meg, amely ezekben a munkakörökben elengedhetetlen tudásanyag, ezek többsége az adminisztrációhoz, a szervezéshez, menedzsmenthez kapcsolódott.

Az állami területen a személyiség, úgy tűnik, kevésbé számít, mint a for-profit illetve a non-profit szektorban. Ennek jelentőségét a válaszolók korántsem hangsúlyozták olyan mértékben, mint a másik két szektorban. Ugyanakkor magasak az elvárások a tudásanyag és más gyakorlati kompetenciák tekintetében.

A 9. táblázat mutatja, az ideális rekreációs szakember elvárt személyiségjegyeit az állami területen. Ezek a következők: jó vezetői és szervezői képességű, teherbíró, jó kommunikációs képességű, komplex gondolkodásra képes ember. A viszonylag magas általános intelligencia is elvárás, hangsúlyozták a válaszolók. Továbbá kiemelték a precizitást, a türelmet és a rugalmasság fontosságát. Külön hangsúlyozták a konfliktuskezelést és azt, hogy az itt dolgozó szakember képes kell, hogy legyen összehangolni a különböző véleményeket (negotiation skills).

9. táblázat. Az ideális rekreációs szakember elvárt személyiségjegyei és képességei az állami területen

9. táblázat
Ideális személyiségjegyek és képességek
Teherbíró
<i>Jó kommunikációs képességekkel rendelkezik</i>
Jó szervezői és vezetői készségű
Komplex gondolkodásra képes
Általános intelligenciával rendelkezik
Pontos, precíz
Türelmes
Rugalmas
Képes összehangolni különböző véleményeket (negotiation)
Jó beszédképességű

Az elvárt tudásanyag tekintetében az állami területen minden megkérdezett javasolta a következő általános területeket (alapozó tárgyakat): menedzsment, üzleti adminisztráció, jog, kommunikáció, a szabadidő és a rekreáció elméleti és módszertani hátterének ismerete. A szociológia, marketing, közgazdaságtan és az idegen nyelvek oktatása is javasolt (10. táblázat). A válaszadók ugyanakkor hangsúlyozták, hogy az általános ismereteken túl a fenti tárgyak szak specifikus oktatása is elengedhetetlen. A szabadidősport és a rekreáció területének, szervezeti felépítésének, szereplőinek beható tanulmányozása is kiemelt fontosságú. A megkérdezettek továbbá rámutattak, hogy területükön mind a pályázatok kiírása, mind pályázatok beadása fontos ismeretanyag. Az outdoor területen a Nemzeti Parkok természetesen kiemelték a környezetvédelem és az aktív szabadidő-eltöltés kapcsolatának tanulmányozását.

10. táblázat. Az ideális rekreációs szakember elvárt tudásanyaga az állami területen

10. táblázat
Elvárt tudás (tantárgyak)
Menedzsment
Üzleti adminisztráció
Jog
Kommunikáció
A szabadidő és a rekreáció elméleti és módszertani hátterének ismerete
A hazai rekreációs terület felépítésének beható ismerete (szereplők, felelősségi körök, feladatkörök)
Pályázatok kiírása, írása
Közgazdaságtan
Szociológia
Marketing
Idegen nyelv
Környezetvédelemmel kapcsolatos ismeretek
A rekreációs tevékenységek hatása a környezetre, ezek összehangolása (természeti rekreáció)

5. 2. 4. Szabadidő szervezői pozíciók

A szabadidő-szervezők országos felmérésében valószínűleg az internethasználat alacsony volumene és az érdeklődés hiánya miatt az első, e-mailben kiküldött kérdőíveinkre mindössze 10 választ kaptunk, a több mint 2000 megkeresett iskolától. A felmérés második részében 177 telefonos megkeresés történt és ennek kapcsán további hét választ kaptunk. Így összességében 17 kérdőív érkezett vissza.

A telefon interjúkból azonban kiderült, hogy a 300 diáknál kevesebb gyermeket oktató iskolák mindössze 4%-a alkalmaz szabadidő szervezőt, ugyanakkor a 300 fő fölötti

gyermeklétszámú iskolákban ez az arány 68%. Amely meglepően magas aránynak mondható annak tükrében, hogy a rendelet végül nem került hatályba.

Az alkalmazott szabadidő szervezők több mint a fele tanítói vagy valamilyen más tanári végzettségű szakember, kisebb hányaduk művelődésszervezői végzettségű és csupán 2 fő testnevelő tanár. Sajnos, a válaszoló iskolák egyetlen rekreációs végzettségű szakembert sem alkalmaztak a felmérés idején. Az alkalmazott szabadidő-szervezők többsége (35 fő) főállásban, és 22-en mellékállásban látja el ezt a feladatot. Olyan iskolát is találtunk, ahol a szabadidő szervező mindössze heti hat órás munkaviszonnyal tölti be ezt a pozíciót.

Miután előfeltételezésünk szerint az új pozíció munkakörében jelentősen megegyezne a rekreációs szakember kompetencia készletével, ezért kíváncsiak voltunk arra is, hogy a válaszolók ismerik -e a rekreációs képzést és amennyiben igen, pontosan milyen elképzeléseik vannak arról. Az eredmények azt mutatták, hogy a válaszolók átlagosan 33%-a hallott a képzésről. A Nyugati-országgrészben a megkérdezettek 40 %-a ismerte a rekreációs szakmát, ez a Keleti-országgrészben jelentősen alacsonyabb volt.

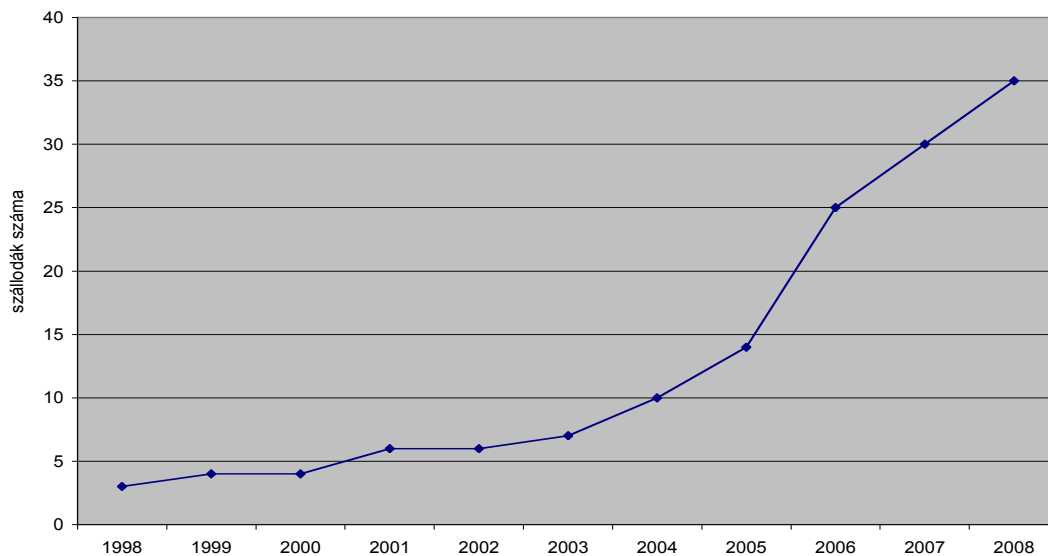
Arra a kérdésre, hogy pontosan mivel is foglalkozik a rekreációs szakember a fentiekből 29 fő a munkavégző képesség helyreállításához, 17 az egészséges életmódhoz, 17 fő a szabadidő szervezéshez és 12 fő valami teljesen máshoz kötötte a rekreátor rekreáció fogalmát. Azok a válaszolók ahol nincsen ilyen pozíció többségükben megemlézték, hogy pusztán pénzügyi okból nincs szabadidő szervezőjük pedig nagy szükség lenne a munkájukra.

A kérdőívek alacsony elemszáma miatt, csupán a főbb információkat emeltük ki ezekből és pusztán iránymutatóként vesszük alapul. A válaszolók a szabadidő szervezői pozíciót mind sport, mind pedig kulturális tevékenységek szervezői tevékenységként írták le. Továbbá minden iskola kivétel nélkül hangsúlyozta a pozíció fontosságát.

5. 2. 5. Eredmények a turisztikai animáció területén

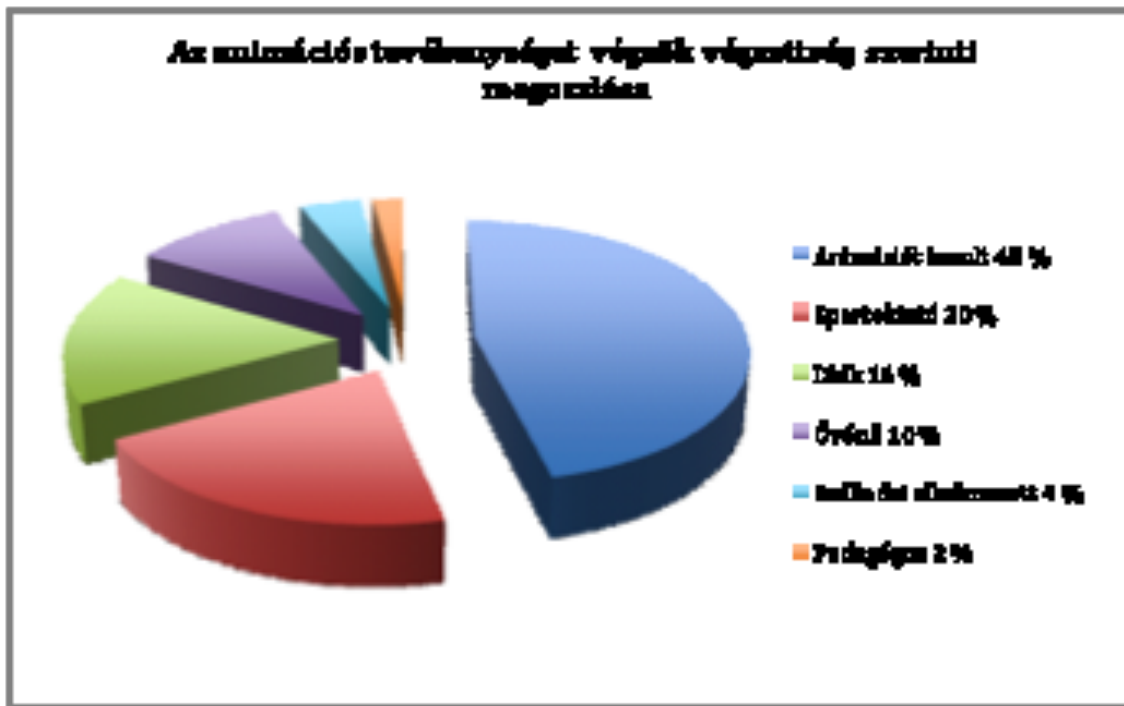
Az eredmények igazolták azt a feltevésünket, hogy a szállodai animációk száma növekszik hazánkban valamint, hogy a vizsgálatban szereplő 261 szállodából összesen 54 szállodában működik ilyen szolgáltatás. Ebből 10 szálloda nem adott ki információt, 8 szálloda nem volt elérhető, de a honlapjukról kiderült, hogy van animáció. Egy szállodában csak ebben a szezonban indul a program, így tapasztalataikról még nem tudtak beszámolni. Összességében 35 hotel adott részletes információt. A mélységében vizsgált szállodák regionális eloszlása egyértelműen mutatja, hogy jelenleg ilyen szolgáltatást elsősorban a Balaton környéki hotelek valamint a gyógyvizek közelében működő gyógy- és wellness szállodák nyújtanak. A fürdővárosok esetében a nyugati országrész és az Északi középhegység túlsúlya jelentős.

Felmérésünkből kiderült, hogy az utóbbi tíz évben jelentős fellendülés tapasztalható animációs téren. Amíg 1998-ban csupán 3 szállodában volt ilyen szolgáltatás mára ez a szám 50 fölé emelkedett (ebből 35 válaszolt az általunk feltett kérdésekre). A 8. ábrán jól látható, hogy ez a szám évről-évre felgyorsuló ütemben növekszik.



8. ábra. A szállodai animációs szolgáltatást nyújtó hotelek számának változása Magyarországon 1998-2008 között

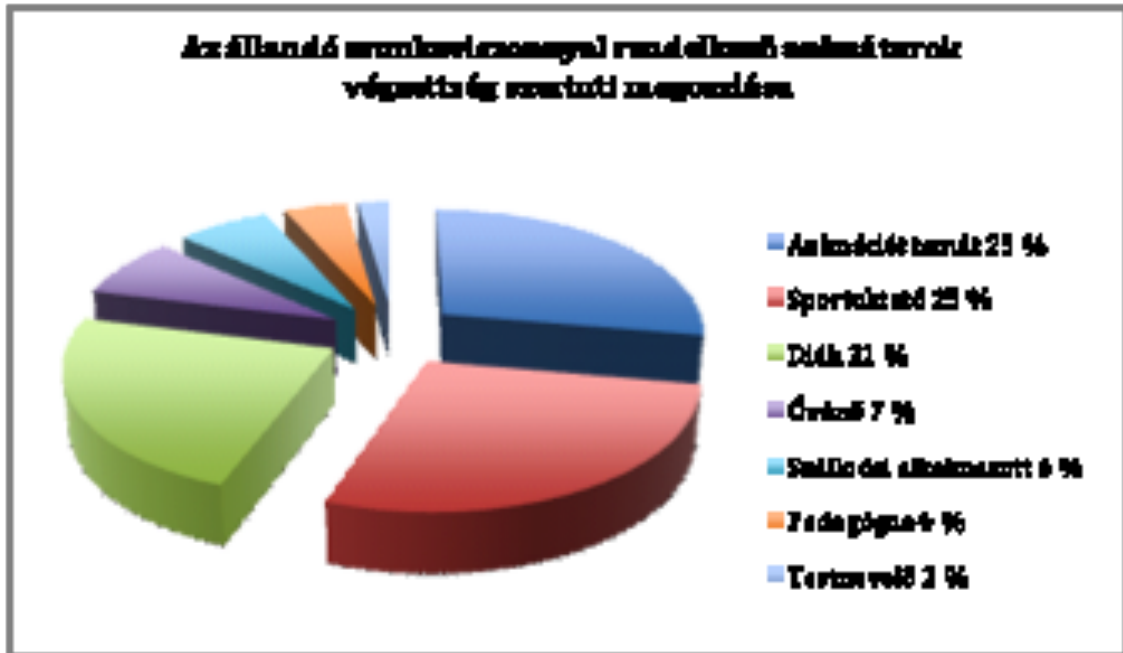
A végzettség szerinti besorolásnál a szállodák animátorként neveztek meg mindenkit, aki külsős cégektől jött valamint megfelelő végzettséggel bírt. Fontos információ, hogy a szállodák által megnevezett cégekben alapelv, hogy sport-animátornak kifejezetten szakirányú végzettséggel rendelkezőket vesznek csak fel. Az interjúk alapján mi a külsős cégek alkalmazásában lévőkét valamint a rekreáció vagy turizmus- szabadidő szervező szakon végzetteket az 'animációt tanult' csoportba soroltuk be, mert ők egészen biztosan hallgattak animáció tantárgyat. Az elmondottak alapján az animátorként dolgozók 45 % - a tanult animációt. Az alkalmazottak mintegy 20 % -a sportoktató, de vannak óvónők, tanulók valamint testnevelők és szállodai alkalmazottak is (9. ábra).



9. ábra. Az animációs tevékenységet végzők (állandó vagy szezonális) végzettség szerinti megoszlása

Az állandó munkaviszonnyal rendelkezőknél (10. ábra) ez az arány alacsonyabb csupán 25%-uk tanult animációt és 25 %-uk rendelkezik valamilyen sportoktatói végzettséggel. Ennek az okai a külsős cégek állandó animációban való kisebb jelenlétére vezethetők vissza, mivel ezek a munkáltatók minden esetben biztosítanak animációs képzést az

általuk foglalkoztatottak részére. Jelentős számú diák (21 %) valamint óvónő (7%) dolgozik még ezen a területen. Elenyésző számban szállodai alkalmazottak (6 %), pedagógusok (4 %) és testnevelők (2 %) is vannak állandó alkalmazásban.



10. ábra. Az állandó munkaviszonnyal rendelkező animátorok végzettség szerinti megoszlása

A szállodák vezetőivel készült interjúkból kiderült, hogy általában először nem volt ismert számukra a rekreációs szakma, bár a kifejezést hallották már de nem volt konkrét elképzelésük arról mit takar ez pontosan. Animátoraikat elsősorban ismeretség, valamint ajánlások útján találták. A rekreációt végzetek sportszakmai tudását egy ötös skálán maximálisnak ítélték. Hiányosságokat elsősorban az önálló szervezéssel, pénzügyi tervezéssel és az esti animációval kapcsolatosan láttak.

A szállodai animációban foglalkoztatott rekreáció szakon végzett (felsőfokú végzettséggel) szakemberekként készült interjúk alapján azt mondhatjuk, hogy a rekreáció képzés legnagyobb erősségei animatori szempontból a következők:

1. A sportági ismeretek széles köre
2. A megfelelő elméleti háttér (egészségügyi, edzéstan ismeretek)
3. A testneveléssel szakpárban végzetek (4 fő) kiemelték iskolai tanítási gyakorlatuk alatt szerzett tapasztalataikat a gyerekekkel való foglalkozás terén

A képzés legnagyobb hiányosságaként a megkérdezettek egybehangzóan a valós szakmai gyakorlatok rövid időtartamát vagy teljes hiányát emelték ki. Továbbá 5-en megemlítették, hogy nehézségbe ütköztek diplomájuk elismertetésével, azaz meg kellett magyarázniuk mit takar a rekreációs végzettség. A programok szervezésében és levezetésében a legnagyobb kihívást mindenkinek a toborzás és az esti animáció jelenti, a színpadi műsorvezetés, szereplés és a mikrofonozás.

5. 3. Kínálat, a tantervek vizsgálata

A vizsgálat kezdetekor az akkreditált anyagra építve két rekreációs tanterv volt használatban. Az Eötvös Lóránt Tudományi Egyetem Tanárképző Főiskolai Karán futó Rekreáció tanár végzettséget adó képzés, amely a testneveléssel szakpárban működött. Továbbá 2003-tól elindult a Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Karán az önálló rekreáció szak, amely Rekreáció irányító végzettséget adott. 2008-ban mindkét képzőintézmény az új akkreditált Bachelor képzési anyagra épített tanterv alapján dolgozott.

Az eredmények azt mutatják, hogy a korábbi 2003-as képzési modellek rendkívül erősen 'Sport for All' irányultságúak ez az ELTE esetében közel 72 %-os a Semmelweis Egyetem (TF) esetében 82%-os (11 és 12. táblázat). Mindemellett a szabadidő és rekreáció, szocio-kulturális szabadidős terület ismeretanyag jelenik meg viszonylagos hangsúlyossággal. Az Egészség és Szabadidő, emberi viselkedéssel kapcsolatos modulok 9 illetve 3 %-os megoszlásúak Az Egészség és Szabadidő, emberi viselkedéssel kapcsolatos modulok 9 illetve 3 %-os megoszlásúak. Gyakorlatilag nem adnak üzleti jellegű képzési modult hallgatóik számára.

**11. táblázat. 2003. Eötvös Lóránd Tudományi Egyetem Tanárképző Főiskolai Kar,
Fő tantárgyak megoszlása az egyes irányzatokhoz köthetően**

Fő tantárgyak az egyes irányzatokhoz köthetően	%
A: Szabadidő és Rekreáció, szocio-kulturális szabadidős terület	12.5 %
A/B: Egészség és Szabadidő, emberi viselkedés	9.38 %
B: Fizikai rekreáció, "Sport for All"	71.88 %
B/C: Ember és Környezet	0
C: Turizmus, Környezetvédelem	3.13 %
C/D: Adminisztráció és menedzsment a környezetvédelemben	0
D: Turizmus menedzsment, turizmus szolgáltatások	3.13 %
A/D: Szabadidő adminisztráció, a rekreációs szolgáltatások menedzsmentje	3.13 %

**12. táblázat. 2003. Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Kar (TF),
Fő tantárgyak megoszlása az egyes irányzatokhoz köthetően**

Fő tantárgyak az egyes irányzatokhoz köthetően	%
A: Szabadidő és Rekreáció, szocio-kulturális szabadidős terület	11.02 %
A/B: Egészség és Szabadidő, emberi viselkedés	2.36 %
B: Fizikai rekreáció, "Sport for All"	81.89 %
B/C: Ember és Környezet	0
C: Turizmus, Környezetvédelem	0.78 %
C/D: Adminisztráció és menedzsment a környezetvédelemben	0
D: Turizmus menedzsment, turizmus szolgáltatások	0
A/D: Szabadidő adminisztráció, a rekreációs szolgáltatások menedzsmentje	3.11%

A turizmus valamint a környezetvédelem egyik hálótervben sem volt kiemelt téma. Kifejezetten ezekhez kapcsolható tárgyakat gyakorlatilag nem találtunk (0%). Ugyanakkor hozzá kell tennem, hogy bár vizsgálatunkban ez most nem szerepel, de a

bizonyos tantárgyakban például a táborozásban ezek a témák mindenképpen helyet kapnak.

Ezzel szemben a 2008-ban vizsgált BSc tantervek (13 és 14. táblázat) már szélesebb körben lefedik a rekreáció irányzatait és a rengeteg sportág középszintű elsajátítása mellett, már a nyitnak a szellemi rekreáció, a turizmus, és a sportmenedzsment, illetve az üzleti jelleg irányába is. A Sport for All, azaz a sport fókusz továbbra is megmarad 61 illetve 64 %-ban de teret nyernek, más megközelítések is. A Szabadidő és Rekreáció, szocio-kulturális szabadidős terület egyértelműen erősödik 16, 17 %-osra.

13. táblázat. 2008. Eötvös Lóránd Tudományi Egyetem Pedagógia és Pszichológia Kar, Fő tantárgyak megoszlása az egyes irányzatokhoz köthetően

Fő tantárgyak az egyes irányzatokhoz köthetően	%
A: Szabadidő és Rekreáció, szocio-kulturális szabadidős terület	17,3 %
A/B: Egészség és Szabadidő, emberi viselkedés	9,61 %
B: Fizikai rekreáció, "Sport for All"	61,54%
B/C: Ember és Környezet	1,92%
C: Turizmus, Környezetvédelem	0
C/D: Adminisztráció és menedzsment a környezetvédelemben	0
D: Turizmus menedzsment, turizmus-szolgáltatások	3.85 %
A/D: Szabadidő adminisztráció, a rekreációs szolgáltatások menedzsmentje	5,77 %

**14. táblázat. 2008. Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Kar (TF),
Fő tantárgyak megoszlása az egyes irányzatokhoz köthetően**

Fő tantárgyak az egyes irányzatokhoz köthetően	%
A: Szabadidő és Rekreáció, szocio-kulturális szabadidős terület	16,36 %
A/B: Egészség és Szabadidő, emberi viselkedés	3,63 %
B: Fizikai rekreáció, "Sport for All"	65,45 %
B/C: Ember és Környezet	1,8 %
C: Turizmus, Környezetvédelem	0
C/D: Adminisztráció és menedzsment a környezetvédelemben	0
D: Turizmus menedzsment, turizmus-szolgáltatások	3,63 %
A/D: Szabadidő adminisztráció, a rekreációs szolgáltatások menedzsmentje	9,09 %

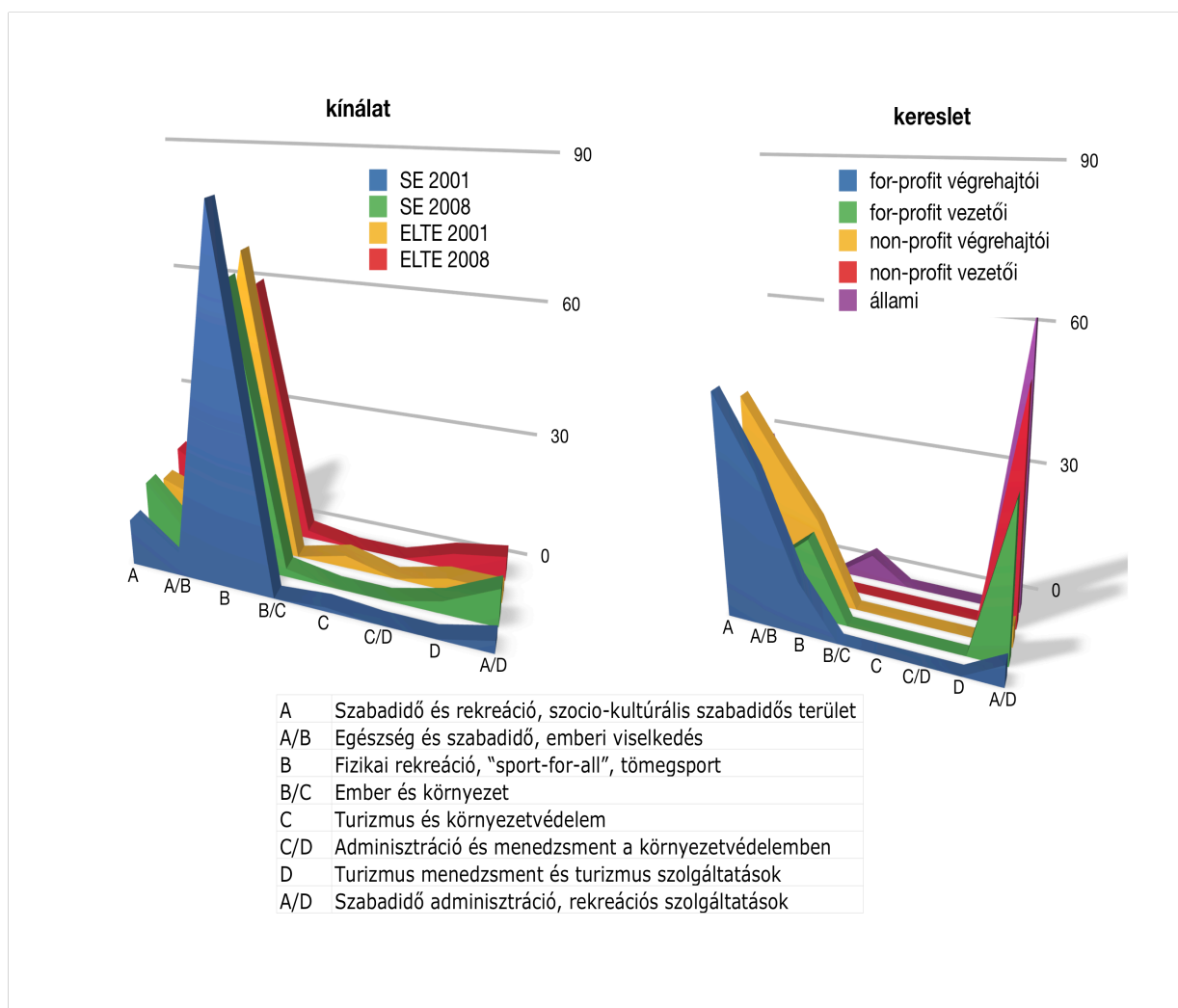
Érdekes adat azonban, hogy az Egészség témakör nem lesz jelentősen hangsúlyosabb és marad a 4 körüli arányszám. Ennek természetesen a 2008-as hálótervek esetében az is oka, hogy a másik szakirány az egészségfejlesztés abszolút ilyen orientáltságú. Ennek megfelelően a rekreációs szakirányban természetes, hogy más kap erősebb hangsúlyt.

A Szabadidő adminisztráció, a rekreációs szolgáltatások menedzsmentje témakörök hangsúlya mindenképpen jelentősen erősödik az új tananyagban közel 4, illetve 9 %-os. Mindemellett a turizmus és az ahhoz kapcsolódó tananyagok is nagyobb jelentőséget kapnak az új képzési modulban, mindkét esetben közel 4-4 százalékban.

A 2008-as tananyagok vizsgálatában kifejezett hangsúlyt fektettem arra, hogy a tantervekben a szakmai gyakorlat időtartama arányaiban milyen a többi tantárgyhoz képest. A tantervek vizsgálatánál egyértelműen kiderült, hogy a BSc tantervek 180 kreditjéből mindkét képzőintézményben mindösszesen 6 - 6 kredit, azaz mindössze az összérték 3%-a fordítódik valós szakmai tapasztalatok szerzésére.

5. 4. A keresleti és a kínálati oldal összehasonlítása

Az eredmények azt mutatták (11. ábra), hogy minden vizsgált rekreációs tanterv mintegy 60 %-ban fizikai rekreációhoz és sporthoz kapcsolódó ismereteket ad, amelyek túlsúlya a 8 év alatt a háromszori átalakítás végére is megmaradt. Ez természetesen nem lenne probléma, de a megkérdezettek azt hangsúlyozták, hogy tapasztalataik szerint ez elsősorban a hallgatók sportbéli jártasságára irányul és nem arra, hogy ők legyenek képesek e sportágakat megismertetni a nagyközönséggel. A piaci igényfelmérés azt mutatja, hogy levezetői szinten is csupán ennek egy része indokolt. A megkérdezettek a tanulmányok mindössze 30 %-át javasolták erre fordítani. A szervezői/vezetői szinten az üzleti és a menedzsment ismeretek a leginkább javasoltak, ugyanakkor ez a jelenlegi képzési struktúrában csupán mintegy 10%-a a tanultaknak.



11. ábra. Kereslet versus kínálat ábra

2003 és 2008 között pozitív változások figyelhetők meg. A 2008-as tantervek struktúrája már nagyobb részben találkozik a piac elvárásaival, de továbbra is jócskán elmarad az ideálistól.

Egyértelműen kiderült, hogy a 'mindenhez felületesen értő' szakember nem kelendő a piacon. Helyette egy-egy területre szakosodott, a területét behatóan ismerő és azon tapasztalattal rendelkező szakembereket igényel a piac.

5. 5. Kimeneti sikerek /elhelyezkedés

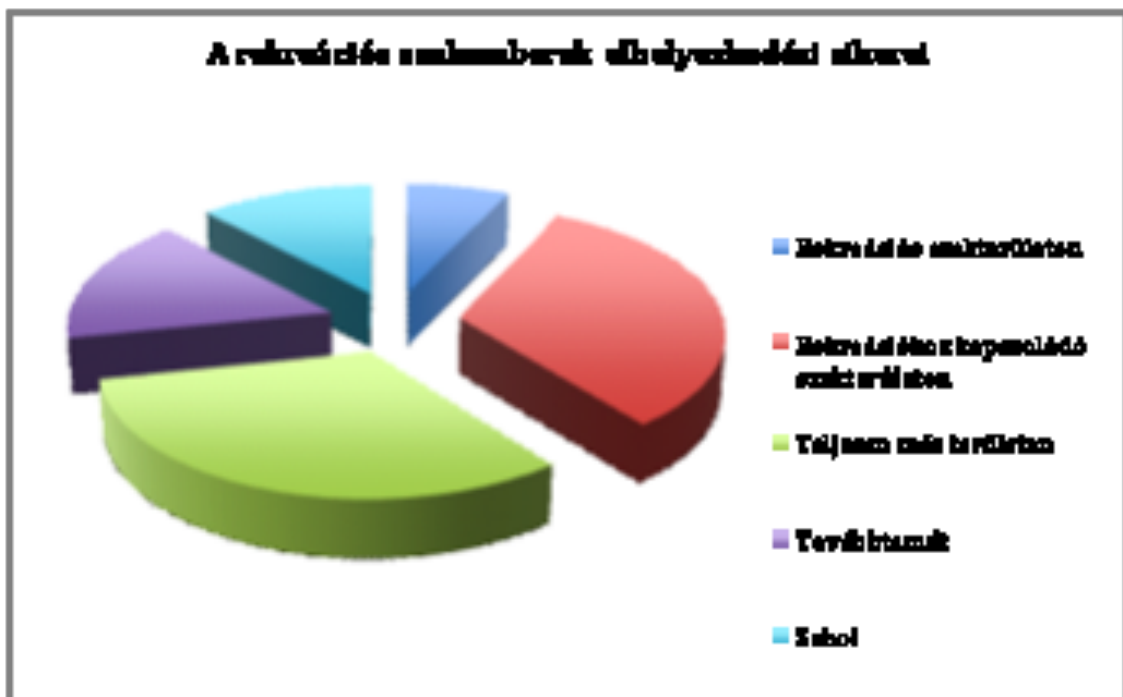
Összesen 174 értékelhető választ kaptunk, ebből 61 férfi és 113 nő kitöltő volt. A legtöbben, 107-en levelező szakokon, illetve 65-en nappali és 2 fő esti képzésen vett részt. A felmérésben résztvevő szakemberek többsége, 68 fő, a korábbi főiskolai egyszakos rekreáció-irányító képzésen végzett, további 36 fő testnevelés–rekreáció szakpárban, 56 fő már a BSc rekreáció-egészségfejlesztés alapképzésben, rekreáció szakirányon, illetve 14 fő a sportmenedzser-rekreáció szakpáros képzésen. A legrégebben végzett szakember 1995-ben a legfrissebben 2010 januárjában diplomázott. A többség azonban a 2000-es években szerezte végzettségét.

A válaszolók 32, 7 %-a rendelkezik egyéb felsőfokú végzettséggel és további 43, 6%-a középfokú végzettséggel. Ezek igen változatos képet mutatnak, de a többség valamilyen OKJ-s sportoktatói vagy edzői képzettséget szerzett. A válaszolók mintegy fele saját nyelvtudását alapfokúnak jelölte, 91-en rendelkeznek középfokú nyelvvizsgával, de csupán 14 főnek van felsőfokú nyelv vizsgája.

Az informatikai ismeretek terén a válaszolók néhány kivétellel képesek a számítógép alapvető használatára (Word, Internet használat). Továbbá a többség használni tudja az Excel és a Power Point programokat is.

Miért választotta a szakot kérdésünkre rendkívül változatos válaszokat kaptunk. A többséget a sport és a mozgás iránti szeretet motiválta. Sokak életmóddal, egészséggel szerettek volna foglalkozni. Volt, aki saját életmódján szeretett volna változtatni.

A legmegdöbbentőbb eredmény az elhelyezkedési arányokban volt. Arra a kérdésre, hogy hol helyezkedett el a Rekreáció szakos diploma megszerzése után, mindössze a válaszolók 7,5 % - a válaszolta, hogy egyértelműen rekreációs szakterületen helyezkedett el (12. ábra). Ezek között szerepel olyan, aki életmód tanácsadóként és sportoktatóként dolgozik, sportanimátor, wellness hotelfejlesztési projektvezető, illetve szabadidős programszervező. Többek pedig valamilyen sportágat oktatnak a szabadidejükben sportolóknak pl. golfoktató. A rekreációhoz kapcsolódó területen 32,2 %-os arány többnyire valamilyen sporthoz kapcsolódó oktatói, esetenként testnevelő tanári tevékenységeket takar. Érdekes kérdés, hogy mit jelöltek be azok, akik valamilyen sportoktatással foglalkoznak szabadidős területen. Itt a többség a "kapcsolódó területen"-t választotta, néhányan viszont a rekreációs szakterületen"- t. Mindemellett szomorú tény, hogy statisztikailag a legritkább válasz éppen fő célunk a "Rekreációs szakterületen" volt.



12. ábra. A rekreációs szakemberek elhelyezkedési sikerei

Fontos téma, hogy vajon mi lehet ennek az oka? Vajon a végzettek nem is kerestek szakterületükön állást vagy nem találtak, esetleg amit találtak nem volt megfelelő számukra? A pályaelhagyók közül sokan megemlítették, hogy szerettek volna rekreációs területen elhelyezkedni, de egyszerűen nem találtak munkát. A következő kérdés a kereslet megítélésére vonatkozott. A végzettek megítélése szerint a rekreáció a kevésbé keresett szakmák közé tartozik.

A képzőintézmények számára talán az indoklás még inkább érdekes lehet. A válaszolók többsége az ismertség hiányára utalt. Pl. "Itthon még nem olyan ismert/népszerű." vagy "sokan a rekreáció szót sem értik, azt meg pláne nem, hogy mit is akar az ember ezzel", vagy egyszerűen "Kevés a fizetőképes kereslet". Többen említették, hogy nemigen hirdetnek meg ilyen állásokat. Pl. "Én egyetlen egy álláshirdetést sem láttam ilyen felirattal: Rekreáció szervező szakemberek jelentkezését várjuk. " A válaszolók egy része azt is kifejtette, hogy sokszor inkább alacsonyabban kvalifikált, de specializálódott szakembert keresnek, "magát a szervezőket nem keresik, hanem inkább annak specializációt, mint pl. személyi edző vagy éppen wellness fürdők animátora". Gyakorlatilag minden válaszoló a fentiekhez hasonló válaszokat adott.

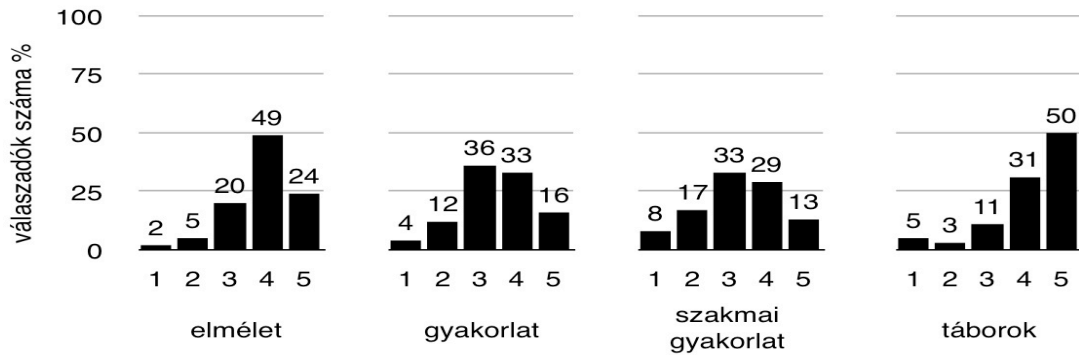
Ugyanakkor a képzésre jelentkezők aránya töretlen és piaci felmérések igazolják, hogy a terület ismertsége, elismertsége lassan növekszik és a piaci igények is lassan pozitív irányban változnak. Ezért fontos, hogy visszajelzéseket kapjunk a képzések struktúrájára, felhasználhatóságára vonatkozóan. A többség a tanultakat részben vagy többségében felhasználhatónak érzi. Azok akik a területen maradtak munkájukban részben vagy teljes mértékben hasznosítják tudásukat. A pályaelhagyók közül többen azt írták, hogy akár saját mindennapi életükben is használják a képzésen szerzett ismereteiket. (15. táblázat)

15. táblázat. Mennyire érzi a gyakorlatban felhasználhatónak az Egyetemen/Főiskolán tanultakat?

Válaszok	%-os megoszlás
Egyáltalán nem	3.4%
Kevésbé	10.9%
Részben	40.8%
Többségében	31%

Az eredményekből az is kiderült, hogy a képzés legerősebb pontjának a tananyag korszerű és naprakész ismeretanyagát nevezte meg a válaszolók 30,5 %-a, valamint hogy az ott tanultak a gyakorlatban jól használhatóak.

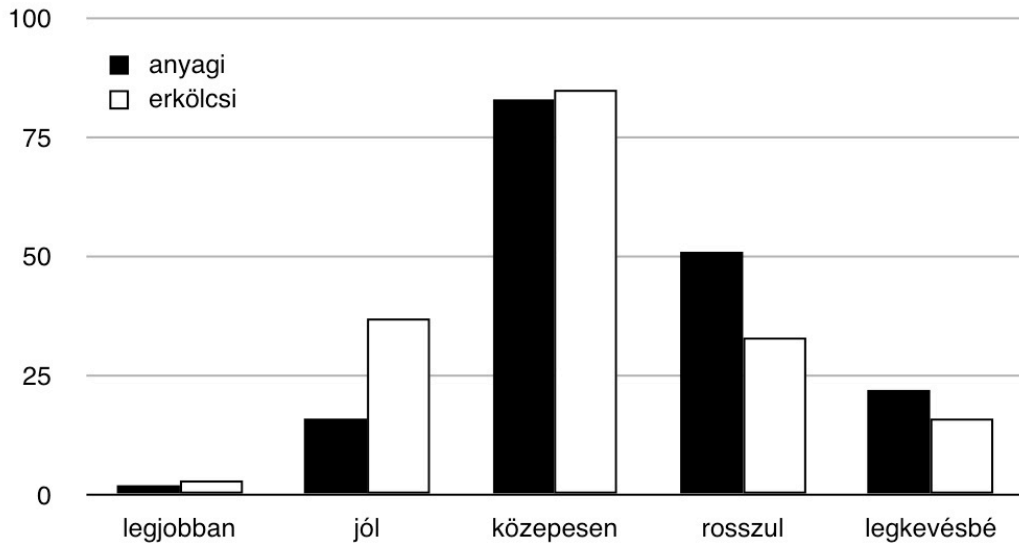
A különböző tantárgycsoportok értékelése a következő eredményeket hozta (13. ábra). Függetlenül attól, hogy hol és pontosan melyik szakon vagy szakpáron végeztek a válaszolók a gyakorlatban legjobban hasznosítható ismeretek, tantárgyak, illetve témák között az első három helyen a következőket említették: animáció-rekreáció szervezés, rekreáció elmélet és módszertan, edzéselmélet, anatómia és élettan valamint számottevő válaszoló említette meg a diétetika, a turizmus tantárgyak és a táborok hasznosságát. A képzés színvonalának értékelésénél egy 1-5 –ig terjedő Likert-skálán egyértelműen a táborok szerepeltek a legjobban, a végzetek fele 5-öst adott. Az elméleti képzés átlagosan 4-est, míg a gyakorlati 3-ast kapott. A szakmai gyakorlatok is 3-ast kaptak, de itt nagy volt a szórás. Azaz volt ahol egyáltalán nem is volt gyakorlat, ahol volt, ott akadt, aki elégségesre de többen közepesre és jóra értékelték. Ahol volt, ott 3,43-ra értékelték a 'hasznosságát'. Ugyanakkor a válaszolók közel 40 %-a a képzés leggyengébb pontjának a szakmai gyakorlatok rövid időtartamát és nem elégséges mélységét tartja. A szakemberek a következőket javasolták: több területen, hosszabb időben, ellenőrzött módon, meghatározott keretek között történjenek a gyakorlatok.



13. ábra. A tantárgycsoportok értékelése

A válaszolók majdnem 14,9 %-a emellett kiemelte, hogy a képzés nem a valós piaci elvárásokra készít fel. Ugyanakkor 17,2 % voksolt arra, hogy a képzésben sok olyan ismeret is van, amely a gyakorlatban nem használható, sőt ugyanennyien bejelölték azt is, hogy a képzés túlságosan elmélet orientált. Az indoklásban például a következő szerepelt: “felületesen érintett sok területet, a szakosodás hiányában mélyebb, a gyakorlatban is használható tudásanyag nem volt elérhető”. Az egyik válaszadó például igen kifejezően ezt írja: “A gyakorlati részen mintha mindenbe belekóstolnánk, de semmit sem "ennénk meg” .

Végül megkérdeztük ki, hogyan ítéli meg a rekreációs szakma anyagi, illetve erkölcsi megbecsülését (14. ábra). Az anyagi megbecsülés tekintetében a helyzet nem ad okot sok örömmre. A legtöbben a közepesen elismert szakmák közé sorolták, illetve ugyanígy az erkölcsi megbecsülés kérdésében is.



14. ábra. A rekreációs szakma erkölcsi és anyagi megbecsülése a végzett szakemberek véleménye szerint

Jó hír, hogy a megkérdezettek majdnem fele (49, 4%-a) kifejezetten szívesen jelentkezne szakmai továbbképzésre és további 39%-a 'talán' jelentkezne valamire. A témák megjelölése változatos volt, de a többség egy rövid, gyakorlat orientált és specifikus képzést nevezett meg. Pl. egészséges életmód téma, sportanimátor, oktató valamilyen konkrét sportágban, egyetemi szint

Utolsó témánk, hogy a hallgatók kaptak -e segítséget a főiskolán/egyetemen az elhelyezkedéshez? Amelyre a válaszolók 86, 2 %-a nemmel felelt. Amennyiben a válasz igen volt, ott a hallgató a tanáraitól, illetve csoporttársaitól kapott segítséget. Számos válaszoló kiemelte, hogy a szakmai gyakorlatok erősítésével a piaci kapcsolatokat lehetne erősíteni. Ugyanakkor a hallgatók kapcsolati tőkéjére vonatkozó kérdésben a képzőintézmények szerepe egyértelmű, hiszen a végzetek 82,7 %-a szert tett olyan kapcsolatra, amely segítette a későbbi munkájában. Ebben főként a csoporttársakat és a tanárokat nevezték meg.

6. MEGBESZÉLÉS

6. 1. A keresleti oldal eredményeinek megbeszélése

6. 1. 1. A szakemberekre való igény

A szakemberekre való igény változásával kapcsolatos eredmények sajnos nem rejtettek pozitív meglepetéseket. Az **állami szektor** lassú mozgásának okai mindenképpen magában a terület sajátosságaiban keresendők. Ahogyan a szakirodalomban is találtunk erre vonatkozó adatokat a terület felülről szerveződő mivolta, illetve a szektor általános finanszírozási gondjai a szabadidő és a sport területére egyaránt kihatnak. A magyar szabadidősport felépítése és gazdasági háttere szinte mondhatjuk, hogy predesztinálta az eredményeket. Ugyanakkor fontos, hogy véleményem szerint a rekreációs terület gyenge 'lobby ereje' is oka annak, hogy abban a kevés pozícióban is csupán néhány rekreációs végzettségű szakember ül.

A **non-profit szektor** folyamatos pénzügyi problémái, a szereplők létbizonytalansága állandó kérdés, így sajnos, ahogyan ezt felmérésünk is igazolta a potenciális munkaadók komolyabb mennyiségi fejlesztésekben az elmúlt években nem tudtak gondolkodni.

Az **üzleti szektor** eredményei a fentiekhez képest látványos pozitív fejlődést mutatnak. A korábbi vizsgálatok, például szállodai animációban vagy a fitness területén, egyértelműen összeesengenek az általunk találtakkal. Eredményeink újszerűsége azonban az, hogy az üzleti területen belül konkrét szakirányok látszanak kibontakozni sajátos elvárásokkal munkavállalók felé. Ezek részben megfelelnek a Kovács által leírt rekreációs irányzatoknak és a nemzetközi szakirodalomban találtaknak. Azaz, a fittégi, outdoor és a programszervezői irányok jelentős fejlődésnek indultak. Az okok messzebbre vezetnek, és elsősorban a rekreáció meghatározásában is szereplő a kihívásokra adott 'válasz-tevékenység' gondolattal magyarázhatóak. A városi, elidegenedő és gyakran ülő életmód, valamint a teljesítménykényszer hatásainak kompenzálására ezen irányzatok erősödése indokoltá válik, és ez természetesen a szakemberektől is sajátos szakma specifikus tudást igényel.

6. 1. 2. Az elvárt személyiségjegyek

Ebben a tekintetében a hazai válaszolók többsége a Corbin és Williams modelljére hasonlító rendszerben, azaz az ideális jellemvonások, valamint a feladatok és felelősség tematikában gondolkodott. Általánosságban eredményeink a személyiségjegyek tekintetében nagyrészt megegyeztek a szakirodalomban találtakkal, inkább a súlyozás tekintetében voltak különbségek. A forrásokban nem találtunk arra vonatkozó utalásokat, hogy lenne bizonyos fontossági sorrend, és ez hogyan is állna fel, ugyanakkor hazai válaszaink alapján ebben kialakult egyfajta sorrendiség. Továbbá fontos, hogy a külföldi szakirodalomban nem talákoztunk olyan jellegű csoportosítással sem, amely konkrét különbségeket tenne a non-profit és a for-profit, valamint az állami szektor között. Saját eredményeink arra engednek következtetni, hogy van ilyen piaci szegmentáció és sorrendiség is. Igaz a különbségek elsősorban a végrehajtói és a vezetői szint között markánsak.

6. 1. 3. Az elvárt tudásanyag

A **non-profit és a for-profit** terület eredményeinek ismeretében megállapítható, hogy a feladatprofiloknak megfelelően sajátos elvárások vannak mindkét területen. Ugyanakkor a közös tartalom, a 'közös mag' teszi ki az ismeretanyag nagyobb részét. Ebből arra a következtethetünk, hogy amennyiben a képzés ezt az átfogó területet célozza meg, akkor a végzett szakember viszonylag kisebb későbbi, vagy még képzése alatti hozzátanulással, esetleg specializációval ezeknek az elvárásoknak meg tudna felelni. Egyértelmű azonban az is, hogy a volumen eltolódás miatt felvevőpiacunk sokkal inkább az üzleti szektor. Így a tantárgyi változtatásoknak és az esetleges szakirányoknak, specializációs lehetőségeknek erre kellene irányulniuk. Dolgozatunk első részében bemutatottuk az amerikai képzési modellt, amely éppen ezen az alapon biztosít szakosodási lehetőségeket még a képzési időszakon belül.

Az **állami területet** az elvárások tekintetében a külföldi szakirodalom nem kezelte külön egységként, markáns különbségeket az általános leírások nem tartalmaztak. Azonban kutatásunk arra mutatott rá, hogy hazánkban ez a szegmens erősen különbözik a non-profit és a for-profit szektortól. Egyrésztől abban, hogy jellemzően nem 2 szintű a

vezetői szerep, éppen ezért az elvárások sem színtezhetőek. A területen dolgozók számaránya pedig viszonylag alacsony, amely szintén magyarázza a fentieket. Az egyértelműen kiderült számunkra, hogy a jelenlegi rekreációs alapképzés tananyaga a három piaci szegmens közül az állami szektor elvárásaitól áll a legtávolabb. A kevés létező pozícióra a 'verseny' kiélezett és a sportszervezői végzettségűek szintén aspiránsok azokra. Ez a szektor mindenképpen a legnehezebben átjárható, a változások lassúak és többnyire felülről irányítottak, így itt a jövőben sem várhatunk ugrásszerű javulást.

6. 1. 4. A szabadidő-szervezői pozíció

Meglepő, hogy a törvényi előírás hiányában is ilyen nagy számban találtunk szabadidő szervezőket, legalább mellékállásban. Ugyanakkor, ahogyan a szakirodalomban sem találtunk erre vonatkozóan adatokat, a rekreációs és sportszakemberek jelenléte ezen a piacon elenyésző. Az okok keresésénél mindenképpen kiemelendőnek tartom, hogy a potenciális munkaadók rendkívül alul informáltak a rekreációs képzésekkel kapcsolatosan. A rekreáció kifejezést még el tudják helyezni de, hogy a szakemberek mit tudnának nyújtani, hol képzik őket ezzel többségükben nem voltak tisztában. Miután az iskolákban nem, vagy csak kevés rekreáció képzettségű kolléga fordul meg így az igazgatók ennél a pozíciónál inkább azokra a tanár kollégákra számítanak, akik a korábbi években is végezték ezeket a feladatokat vagy hasonló végzettségűeket keresnek. Természetesen sok esetben maguk a rekreációs szakemberek sincsenek tisztában avval, hogy ilyen munkakörök ténylegesen léteznek, hiszen hirdetések aligha találunk.

6. 1. 5. A turisztikai animációs terület

Ahogyan más felmérések is mutatták a turisztikai animációs terület az elmúlt évtizedben dinamikus fejlődésen ment keresztül, amelyet saját eredményeink is igazoltak. A szakirodalomban kevés olyan adatot találunk, amely arra vonatkozik, hogy a rekreációs végzettségűek milyen arányban vannak jelen a piacon, igaz Magyar a képzések elemzésénél részletesen kitér a rekreáció szervező képzettségre. Eredményeink közül kiemelendő, hogy a szállodai animációban dolgozók között arányaiban sok a rekreációt

tanult munkavállaló. Az okok keresésénél arra következtethetünk, hogy egyrészt a végrehajtói szint kompetencia profilja nagyrészt megegyezik az ideális animátoroktól elvártakkal. Másrészt véleményem szerint az is fontos szempont, hogy mindkét vizsgált tantervben szerepel az animáció, mint tantárgy is. Azaz maguk a hallgatók is tisztában vannak avval, hogy mit takar ez a terület illetve, hogy végzettségük megfelelő háttérrel adhat ilyen jellegű tevékenységek ellátására. Harmadrészt megemlíteném, hogy a turisztikai animációban a toborzás professzionálisan működik, igaz csupán szezonálisan, de hatékony hirdetési módszerekkel, célirányosan eljuttatva a fiatal munkavállalókhoz a felhívásokat.

6. 2. A kínálati oldal eredményeinek megbeszélése

A **tantervek vizsgálatának** eredményeivel kapcsolatosan a mértékre részint könnyű, másrészt viszont igen nehéz választ adni. A Fizikai rekreációs, 'Sport for All' irányultság érthető és magyarázható, hiszen az akkreditációs anyagokat beadó és általunk is vizsgált intézmények kifejezetten a sport területének kiemelt képviselői. Ahogyan a hazai rekreációs képzések történetének áttekintésében is hangsúlyoztuk Magyarországon ez a terület először a testneveléssel szakpárban jelent meg, amely egyértelműen mutatja a fizikai rekreációs megközelítést.

Ugyanakkor az már nehezebben magyarázható, hogy az önálló szakok esetében, azaz az alapképzés akkreditációjában miért volt az elmozdulás ilyen kicsi. A legfontosabb kérdés pedig mindenképpen az, hogy a kimeneti követelményekben megfogalmazott célok eléréshez a meghatározott tantárgycsoportok mennyiben nyújtanak megfelelő alapot. Összehasonlító elemzésünk erre sajnos választ adott, hogy bizony a hiányosságok egy része itt keresendő. A végzett hallgatók visszajelzései egyértelműen rámutattak a tantervi reformok időszerűségére. Például a szakmai gyakorlatok alulreprezentáltsága tekintetében.

6. 3. A végzett hallgatók véleményének, visszajelzéseinek megbeszélése

A hallgatói visszajelzések témájában a válaszolási arányok kezdeti alacsony száma nehézségként merült fel, ugyanakkor felhívta a figyelmet arra a fontos tényre, hogy a hallgatói adatbázisok nem naprakészek és visszamenőleg egyáltalán nincsenek frissítve. Ez a fontos tény részben magyarázza azt is, hogy miért nem találtunk a hazai szakirodalomban hasonló korábbi eredményeket a végzetek elhelyezkedésével, illetve a képzés beválásával kapcsolatosan. Részben indokolja azt is, hogy miért nehéz a terület egységes érdekképviselete, hiszen a végzés után még karokon belül is szinte megszakad a formális információ-áramlás.

Az eredmények felé fordulva szeretném kiemelni, hogy a pályaelhagyók száma ugyan területünkön magasnak tekinthető, ugyanakkor ez más szegmensekben is gyakori. Fontosabbnak tartom az indoklások elemzését és értelmezését. Az indokokat a pályamódosítók között alapvetően két csoportba oszthatjuk: 1., aki nem is keresett saját területén munkát, 2., illetve aki keresett, de nem talált szakmájának, végzettségének megfelelő munkát. Ebből természetesen a második csoporttal érdemes foglalkoznunk. A magyarázatok egyértelműen a terület kiforratlanságára mutattak rá. A munkaadók jelentős része nincs tisztában a különböző sport és rekreációs szakirányú végzettségek által lefedett tartalmakkal. A rekreáció ebből a szempontból 'fiatal kora' miatt különösen hátrányban van.

A konkrétan a képzések irányába mutató, azok tartalmára vonatkozó visszajelzések párhuzamot mutattak a piac igényeivel és a tantervek vizsgálatának eredményeivel. Összességében a szakmai gyakorlatok kérdésköre emelkedett ki a legmarkánsabban. Ez mindenképpen egybecseng a külföldi példákkal, ahol az alapképzések kifejezetten a valós piaci gyakorlatok élményét tartják a képzések egyik alappilléreinek.

7. KÖVETKEZTETÉSEK és JAVASLATOK

7. 1. Következtetések a keresleti oldalra vonatkozóan

1. Hipotézisemben azt feltételeztem, hogy van létező igény rekreációs szakemberekre a magyar szabadidős piacon. A 2001-es interjúkból egyértelműen kiderült, hogy ez egy fiatal terület és ismertsége még a sport és turizmus területen belül is eléggé alacsony. Ugyanakkor a későbbi interjúk egyértelműen igazolták, hogy ha bár lassan is, de ez változik és 2008-ra a rekreáció fogalma ismertté vált és némileg javultak az elhelyezkedési esélyek is. A for-profit szektorban és ezen belül is a turisztikai animáció és a fitness területén például egyértelmű növekedést diagnosztizáltunk. Ugyanakkor ez a növekedés még mindig nagymértékben elmarad a képzésekbe bekerülő hallgatók számának növekedésétől.

Első hipotézisemben ugyanakkor feltételezem, hogy a piac nem felkészült ilyen mennyiségű általánosan (szakirányok nélkül) képzett szakember foglalkoztatására. Fontos kérdés volt, hogy vajon szükség van –e szakirányokra és amennyiben igen, mely irányvonalak mutatnak erősödést, illetve vannak e speciális elvárásaik a szakemberekkel kapcsolatosan. Ez a feltevés egyértelműen beigazolódott. Mind területi, mind hierarchikus megközelítésben jelentős különbségeket találtunk az elvárások tekintetében. A hólabda módszer alkalmazásakor egyértelművé vált, hogy az ismeretségek is az irányzatoknak megfelelően, azokon belül alakulnak ki. Három terület erősödését és terjeszkedését tudtuk diagnosztizálni: 1. egészség és wellness irányzat, 2. outdoor (természeti) irányzat 3. szabadidős programszervezés (animáció) mind rendezvény, mind turisztikai oldalon. Az elvárások alap szinten megegyezők voltak, de minden terület sajátos elvárásokat is támasztott, elsősorban az ismeretanyagok terén.

Fontos, hogy elsősorban a fitness és az outdoor területen nemcsak elvárás, de sok pozícióra, munkakörre előírás is a túravezetői és/vagy az OKJ-s oktatói végzettség megléte az adott sportágból. Azaz, számos területen az adott tevékenység szervezéséhez nem elég a rekreációs felsőfokú végzettség.

Továbbá feltételeztem, hogy a piac különböző szegmensei között (Üzleti vagy más néven Profit-orientált, Non-profit és Állami rekreációs területen, programvezetői és program szervezői szinteken) szignifikáns különbségek vannak, mind mennyiségi, mind minőségi megközelítésben. Ez a feltételezésem beigazolódott. Az állami terület markánsan különböző képet mutatott, itt csupán egy inkább a szervezői, vezetői szintről beszélhettünk. Az üzleti és a non-profit területek esetében viszont be lehetett azonosítani egy közös magot, azaz olyan személyiségjegyeket, ismeretanyagokat, amelyek mindkét területen és mindkét szinten elvárások, ugyanakkor találtunk számos jellegzetes különbséget is.

Összességében a személyiségjegyek és képességek körében az ideális rekreációs szakembertől való alapelvárások, hogy jó vezetői képességekkel rendelkezzen, legyen kommunikatív, nyitott, lelkes és jó problémamegoldó.

Ez a szakirodalommal összehasonlítva is teljes hasonlóságot mutat. Összeeseng mind Vannier, mind Corbin és Williams által meghatározott profillal.

Az elvárt tudásanyag tekintetében összességében a következők szükségesek mindkét területen mindkét pozícióban: szakmai gyakorlat, rekreáció elmélet, programok levezetése, szervezése, sportági ismeretek, animáció, kommunikáció, pedagógia, pszichológia, valamint szociológia.

Ebben már a szakirodalomhoz képest nagyobb eltéréseket tapasztaltunk, hiszen ott inkább általános feladatkörök, felelősség és tudásanyag volt meghatározva. Mi számos általánosabb jellegű, alaptárgynak nevezhető javaslatot kaptunk ugyanakkor számos kifejezetten szakma specifikus, az adott területhez és/vagy pozícióhoz is kapcsolódó ismeretanyagot is.

2. Feltételezésem miszerint a turisztikai animáció és az iskolai szabadidő-szervezői pozíció a rekreációs szakemberek egyik kiemelt elhelyezkedési lehetősége lehet, részben beigazolódott. A felmérés egyértelműen igazolta, hogy a turisztikai animáció egy dinamikusan fejlődő rekreációs terület, amelyben más szabadidős tevékenységek mellett a sport domináns szerepet foglal el. A hazai szállodai animációban jelenleg is sok sport és rekreációs végzettségű szakember dolgozik főállásban, és a munkahelyek

száma egyre növekszik. Ugyanakkor ezek jelentős része szezonális jellegű. A másik nehézség, hogy az állásokat középfokú végzettséggel ugyanúgy be lehet tölteni.

Feltételezésem, hogy a rekreációs felsőfokú végzettség megfelel a turisztikai animátor feladatprofiljának részben beigazolódott. Az interjúkból kiderült, hogy a rekreáció szakon végzettek egyértelműen megfelelő bemenetnek érzik diplomájukat ehhez a munkakörhöz. A potenciális munkaadók elvárásai többnyire egybecsengenek a képzések által elsajátítható ismeretanyaggal. Ez alátámasztja azt a feltevésünket, hogy az animáció a rekreáció szakon végzett hallgatók egyik potenciális munkaterülete lehet. Ugyanakkor vannak hiányosságok például a mikrofonhasználat, az idegen nyelvek terén. Mindemellett fontos, hogy a felsőfokú végzettség nem előfeltétele ennek a területnek és a főiskolai vagy BSc szintű végzettség bizonyos tekintetben kompetencia-szufficit egy animátornak.

Az a feltételezésem, amelyben megfogalmaztam, hogy az újonnan létesült szabadidő-szervezői pozíció az állami rekreációs szféra egyik kiemelkedő elhelyezkedési területe lehet nem igazolódott be. Országos felmérésünkéből kiderült, hogy miután a pozíció bevezetése csupán egy ajánlás lett és nem kötelező erejű rendelkezés az iskolák jelentős része nem tudja ezt finanszírozni. Így a vártnál jóval kevesebb ilyen főállású pozíció jött létre az országban. Ugyanakkor egyértelműen bebizonyosodott, hogy az iskolák igényelnék és szükségét érzik egy ilyen munkakör létrehozásának. Továbbá az is kiderült, hogy a rekreációs szakemberek megfelelő ismeretanyaggal rendelkeznének ennek betöltésére.

7. 2. Következtetések a tantervek vizsgálatára vonatkozóan

3. Feltételezésem, azaz hogy a hazánkban használt rekreációs főiskolai szintű (BSc) tantervek elsősorban fizikai rekreáció irányultságúak, egyértelműen beigazolódott. Ez a külföldi mintáktól némileg eltér ugyan, de ez önmagában nem jelenti azt, hogy ez jó vagy rossz. Csupán abban erősít meg, hogy a hazai rekreáció értelmezés és képzés, irányultságát tekintve mindenképpen fizikai megközelítésű. A szakirodalomra visszautalva az országok többségében a történeti háttér mindenképpen domináns marad,

azaz ahol a rekreációs képzések a turizmus irányából indultak ott az, ahol a testnevelés és a sport irányából ott természetesen ez sokáig irányadó marad.

Ugyanakkor a 2003-ban és 2008-ban használt anyagok, azaz a korábbi 2 féle rekreációs képzés (úgy mint a testnevelés-rekreáció szakpár rekreáció tanár része és a rekreáció irányító szak) és a jelenleg is használt BSc hálótérvek összehasonlításakor egyértelműen látható a nyitás, a sokkal tágabb értelmezés. A 2008-ban vizsgált anyagokban hangsúlyosabban jelen van például az üzleti adminisztrációs és a szocio-kulturális vonal is.

Feltevés, miszerint a tantervekben a szakmai gyakorlat időtartama arányaiban nagyon alacsonyan reprezentált a többi tantárgycsoporthoz viszonyítva teljes mértékben beigazolódott. A tantervek vizsgálatánál egyértelműen kiderült, hogy a Bsc tantervek 180 kreditjéből mindösszesen 6 kredit, azaz mindössze az összérték 3%-a fordítódik valós szakmai tapasztalatok szerzésére. Ez abból a szempontból mindenképpen beszédes, hogy a piaci szereplők azonban olyan elvárásokat támasztottak, amelyek éppen ennek ellenkezőjét kívánják meg.

7. 3. Következtetések a hallgatói visszajelzésekre vonatkozó vizsgálat eredményei alapján

4. feltevés azaz, hogy a rekreáció szakon végzetteknek elhelyezkedési nehézségei vannak, sajnos teljes mértékben beigazolódott. Az eredményekből egyértelműen kiderült, hogy a rekreáció szakon végzetteknek igen alacsony százaléka helyezkedik el valóban rekreációs területen. Sok a pályát kényszerűen elhagyó; a volt hallgatók mintegy 60 %-a egyáltalán nem rekreációs, és még csak nem is sport területen dolgozik. Sajnos, tehát az a feltételezésem, hogy a rekreáció szakon végzettek elhelyezkedési sikerei alulmaradnak az elvárható minimumtól beigazolódtak.

Az okok keresésénél kiderült, hogy meghirdetett álláshelyek száma kevés, a piac jelenleg kifejezetten rekreációs szakembereket ritkán keres. Nehézséget okoz a diploma pozícionálása, mihez ért, miben más, mint a többi sportszakmai területen végzett

szakember. Hipotézisünk tehát, hogy ennek egyik oka a rekreációs szakma, a rekreációs diplomához kapcsolt tudás alacsony ismertségi szintje szintén helytállóan bizonyult.

Feltételezésünk, amely szerint a szakmai gyakorlatok súlyát erősíteni kell a vizsgálatok e részéből is egyértelműen beigazolódott. A sokszínű, ámde felületes képzésre a munkaerőpiacon nincs vevő. Keresettebbek a valamely szakterületen alaposabb elméleti és gyakorlati tudással, illetve konkrét szakmai gyakorlattal rendelkező rekreációs szakemberek. A munkáltatók sok esetben többre értékelnek egy szakirányú OKJ-s oktatói végzettséget, mint a látszatra átfogóbb, de egyes területeken felületesebb tudást adó felsőfokú diplomát.

7. 4. Kereslet versus kínálat, azaz a szakemberekre való igények és a képzések összehasonlítása

Az eredmények egyértelműen megmutatták, hogy a jelenlegi képzések fókuszban nagymértékben eltér a valós elvárásoktól. A sportos irányultság megfelelő azonban az arányokban számos változás javasolt.

Beigazolódott, hogy a rekreációs szakma sikerének záloga az lehet, hogy a jelenleginél sokkal szorosabb kapcsolat épül ki a piac és a képzőintézmények között. Ugyanakkor a keresleti oldal korántsem egységes, gyakran az egyes szereplők maguk sem tudják beazonosítani saját szerepüket, hovatartozásukat. Elvárásaik megvannak, de képviselőik nem egységes. Ilyen formán nehéz lenne azt várni, hogy a munkaerőpiaci oldalról direkt visszajelzések érkezzenek a képzőintézményekhez.

7. 5. Javaslatok

A rekreáció, és ezen belül is a fizikai rekreáció területe, hazánkban egy fiatal szakma. Felméréseink kapcsán egyértelművé vált, hogy az 'érési' folyamat egy szakaszában vagyunk. Azaz valójában most kristályosodik ki, hogy pontosan milyen is lesz maga a rekreációs piac, valamint az ehhez kapcsolódó képzések akcióterületei. A területen

dolgozók szemlélete korántsem egységes. Valójában mostanra kezd kialakulni egy 'közös nyelv' vagy nyelvezet is, amelyben az egyes fogalmak nagyjából ugyanazt a jelentéstartalmat takarják minden a rekreációs területen tevékenykedő számára. Ugyanakkor ennek a folyamatnak az egyes szereplői 'út közben', könnyen elveszíthetik lendületüket. Ezért úgy gondoljuk, hogy fontos lenne a piac és a képzők, illetve a szakemberek közötti indirekt és direkt kommunikációs csatornák kiépítése.

Vélelmezhető, hogy a képzőintézmények sokat tehetnének annak érdekében, hogy a gyenge elhelyezkedési arány megváltozzon. Fontos lenne, hogy a szakma ismertsége növekedjen, és szakmai megítélése javuljon. Erre kiváló megoldásnak tűnik a hallgatók integrálása a munkaerőpiacra a szakmai gyakorlatokon keresztül. Ezáltal egyrészt a képzés tartalmáért felelős szakemberek napi kapcsolatba kerülnének a munkáltatókkal és megismerhetnék elvárásaikat, másrészt a hallgatók tapasztalatokat szerezhetnének a munkáltatók igényeiről és az egyes munkaterületeken elvégzendő feladatokról. Mindez legalább valamelyest helyrebillenhetné a kereslet és kínálat viszonyát. Elősegíthetné, hogy az állások elnyerésénél csökkenjen a kapcsolati tőke szerepe, és többet jelentsen a tudás és a rátermettség.

Emellett előnnyel járna az önkéntességen alapuló informális szakmai csatornák kiépítése is. A következő lépés egy jól működő Alumni rendszer kiépítése lehet. Fontosnak tartjuk, hogy a végzettek a diplomázás után ne szakadjanak el teljesen az Alma Mater-től, kapjanak tájékoztatást az egyetemi eseményekről, járjanak vissza egykori intézményükbe. Az öregdiákoktól kapott információk folyamatosan orientálhatnák a hallgatókat, kiváltképpen a friss diplomásokat, és támogathatnák a képzés megújulását. A későbbiekben a diplomások szakmai életútjának nyomon követése kulcsfontosságú szerepet kaphat.

Ugyanakkor az egyértelműen világossá vált, hogy a fizikai rekreációs területen belül mindenképpen szükséges az irányzatok elkülönítése és az egyes területek szakspecifikus ismeretanyagának integrálása a képzésekbe. Véleményünk szerint a legszerencsésebb az volna, ha megtörténne a jelenlegi szakirányok felülvizsgálata, majd

a piaci igényekkel összehangolva azok újragondolása és reformja. A következő lépés pedig ugyanebben a szellemben a képzési szintek harmonizációja lehetne.

A részben rendezetlen törvényi háttér (például a Mester szak estében) kiigazítása, szabályozása is rendkívül aktuális kérdés. Mára az egyetemi diplomás rekreációs szakemberek is megjelentek a munkaerőpiacon, de a kezükben lévő végzettség értéke, helyzete nem világos sem a hallgatók, sem a munkaerőpiac egyéb szereplői számára. Ebben a kérdésben mindenképpen szükséges a Képzőintézmények mihamarabbi és egységes fellépése és megfelelő lobby tevékenysége.

7. 6. További kutatási lehetőségek

Piackutatásunkat az eddigieknek megfelelően mindenképpen érdemes lenne néhány éves ciklusonként, akár kiterjesztve megismételni. Fontos lenne, hogy a középfokú képzéssel és az új mester szakkal kapcsolatban is legyenek visszacsatolások a piac részéről. Ez sokat segíthetne azok megfelelő pozicionálásában is.

Mindemellett szükséges lenne a rekreáció egyes területeinek mélyebb és alaposabb vizsgálatára is, elsősorban irányzatoknak megfelelően. Például a fitnesz irányzat feltérképezése mindenképpen a következő, nagyon aktuális feladat.

A tantervi vizsgálatokat szintén szerencsés lenne mélyíteni. Meg kellene vizsgálni az egyes tantárgyi tematikákat, és a valós oktatási tartalmakat, módszereket valamint azok egymásra épülését, esetleges átfedéseit. Illetve ezeket összhangba kellene hozni a piac elvárásaival.

Úgy gondolom, hogy a Képzőintézményeknek saját érdekük lenne folyamatosan utókövetéses vizsgálatokat végezniük a diplomaosztó után. A megfelelő adatbázisok kiépítésével és frissítésével ezek a vizsgálatok le tudnák fedni a rekreáció teljes piacát.

ÖSSZEFOGLALÓ

A rekreációs felsőfokú képzés 1989-ben indult meg Magyarországon, a testneveléssel szakpáros képzésben. Azóta az oktatási piac átalakulásának és a Bolognai folyamatnak köszönhetően a tanterv három jelentős változáson ment keresztül. E tanulmány célja kétirányú: 1. a rekreációs szakemberekre való piaci igények és azok változásainak bemutatása 2. a jelenleg használatban lévő rekreációs felsőfokú (hagyományos és BSc) tantervek az igényekkel történő összehasonlítása. A felmérés longitudinálisan 2001 és 2008 között zajlott, a nagyobb változtatások időpontjait követve. Az igények felmérése 93 interjú formájában történt kulcs szakemberek megkérdezésével a profit orientált, a non-profit és az állami rekreációs szektorból, például kis-közép és nagyvállalatok, állami szervek, szervezetek. A tantervek elemzésére Erdmann (1995) módszerét alkalmaztuk és az irányultságok meghatározása érdekében tantárgyi csoportokat hoztunk létre majd ezek arányait vizsgáltuk. Kérdőíves felmérésünk célja az volt, hogy a felsőfokú rekreáció képzéseken eddig végzett hallgatók elhelyezkedési sikereit vizsgáljuk. Továbbá, hogy visszacsatolást kapjunk a szakma keresettségéről, megbecsüléséről illetve a képzés tartalmának bevalásáról. Távlati célunk volt továbbá, hogy a felmérés segítsen a szakembereknek az egymással való kapcsolattartásban, amelyre egy szakmai fórumot (rekreációs honlapot) hoztunk létre. Az eredmények azt mutatják, hogy a for-profit és a non-profit szektor közötti különbségek egyre növekszenek. Amíg az üzleti terület által kínált programok szinte csak a közép és a felső rétegek számára megfizethetőek, a non-profit és állami szektor nem tudja ellátni a felmerülő igényeket. Továbbra is komoly finanszírozási problémákkal küzdenek és a két terület gyakran össze is mosódik. A végzett szakemberek egy jelentős része azonban nem tud elhelyezkedni a saját területén. Munkalehetőségek elsősorban az üzleti területen adódnak. Itt három irány látszik kibontakozni: 1. szabadidős programszervezés, 2. életmód-wellness terület, 3. outdoor rekreációs terület. Mindhárom területnek meghatározott és sajátos elvárásai vannak a szakemberek felé, amelyek a képzésekben csak részben jelennek meg. A non-profit és az állami szektorban kevés üresedés van, és a szakemberek itt sem tudják használni megszerzett tudásukat. A rengeteg sportág alapszintű ismerete helyett itt sokkal több üzleti és sport adminisztrációs ismeret lenne az elvárás.

SUMMARY

Institutional recreation studies started in 1989 in Hungary as part of the Physical Education program at a university. Since then the curriculum has undergone three major revisions in order to meet perceived market needs. The purpose of this paper was twofold: 1. to investigate the demand for leisure professionals in Hungarian society and 2. to identify the success of the curriculum to meet the market needs of leisure professionals. Special care was taken to identify trends in both supply and demand in a longitudinal study completed between 2001 and 2008. Results are based on ninety-three in-depth interviews with key personnel from the commercial, non-profit, and public sectors, including state authorities, small and medium size enterprises, multinational companies, NGOs, and associations. In order to analyse the curricula, Erdmann's (1995) method was used, which is based on a variety of subjects covered by the different curricula options. With the questionnaires our goal was to get a picture on the sensibility and appreciation of leisure profession on the market and get feedback from the recreation studies curricula. Besides that we also wanted to help professionals to keep contact with each other so we created a new interactive forum (a website) for that reason. Results showed that there is a widening gap between for- and non-profit recreations. For-profit services are affordable only for the upper-middle class, while the public and non-profit sectors cannot meet the demand. The non-profit sector was unable to get traction in Hungarian society and therefore it operates within the same framework as the public sector, as evidenced by their dependence on state subsidies. Therefore, leisure professionals are mostly needed in the for-profit sector in such fields as recreation programming, hotel entertainment, sports instruction, or lifestyle consulting. There is already a surplus of training leisure professionals in our relatively small country. It has to be concluded that there is an unmet need for leisure professionals in the public and non-profit sector, which cannot be fulfilled by the apparent surplus of unemployed graduates, mainly because their training is concentrated on mid-level sports courses in a variety of subjects instead of improving their administration and management skills and expertise in a single subject.

IRODALOMJEGYZÉK

Aitcison C. C. (2000) The critical and the cultural: Explaining the divergent paths of leisure studies and tourism studies. *Leisure Studies*, 25 (4), 417-422.

Allport G. W. (1980) A személyiség alakulása. Budapest, Gondolat Kiadó, 7-29.

Ap J. (1986) recreation trends and implications for government. in: R. Castle, D. Lewis, J. Mangan (eds.) *Work, Leisure and Technology*. Longman Cheshire, Melbourne, 167.

Avedon M. E. (1974) Therapeutic Recreation Service: An Applied Behavioural Science Approach. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 46.

Babbie E. (2000) A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi, Budapest, 334.

Bánhidi M. (2006) A sportturizmus alapjai-alapfogalmak, online, Győr-Budapest, 2-11.

Bánhidi M. (2010) A rekreológia az életvitel kultúra tudománya. *Rekreológia Leisure tudomány, szakmai füzetek az egyetemi képzés számára I/1*. NYME AK Rekreológia Tanszék, Győr, 11-16.

Berner M., Brannan S. A., Verhoven P. J. (1984) Leisure education for the handicapped: Curriculum goals, activities, and resources. College Hill press, London, 3.

Brightbill C. K. (1960) The Challenge of Leisure. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 4.

Bullaro J. J., Edginton. C. J. (1986) Commercial leisure services managing for profit, service, and personal satisfaction. Macmillan, New York, 44 -79.

Burdge R. J. (1985) The coming separation of leisure studies from parks and recreation education. *Journal of Leisure Research*, 17 (2), 133-141.

Burton T. L., Jackson E.L. (1989) Charting the future. in: Jackson E. L., Burton T. L. (eds.) *Understanding leisure and recreation: Mapping the past, charting the future*. Venture Publishing, College Park, 629-642.

Burton T. L., Jackson E. L. (1990) On the road to where we are going: Leisure studies in the future. *Loisir & Societe* 13 (1), 207-229.

Camy J., Madella, A. (2008) Academic and Professional Aspects of Sport Education and Training Systems and Programmes in Higher Education. in: K. Petry, K. Froberg, A. Madella, W. Tokarski (eds.), *Higher Education in Sport in Europe From Labour Market Demand to Training Supply*. Meyer&Meyer, Oxford, 141-154.

Clawson M., Knetsch J. L. (1974) Leisure in modern America. in: J. F. Murphy (ed.), *Concepts of Leisure*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 78.

Coalter F. (1997) Leisure sciences and leisure studies: Different concept, same crisis?. *Leisure Sciences*, 19, 255-268.

Cohen-Gewerc E., Stebbins R. A. (2007) The pivotal role of leisure education: Finding personal fulfilment in this Century. Venture Publishing, College Park, 8-13.

Corbin H. D., Williams E. (1987) *Recreation: Programming and Leadership*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 6-10.

Cushman G. (1995) The development of leisure studies in Aotearoa-New Zealand. *ANZALS Leisure Research Series*, 2, 44-60.

Cushman G., Laidler A. (1990) Recreation, Leisure and Social policy. Occasional paper No. 4., Department of Parks, Recreation and Tourism, Canterbury, 1-2.

Cushman G., Gidlow B. (2009) The future of leisure studies. ANZALS Newsletter 44, 6.

Dattilo J., Murphy W. D. (1991) Leisure Education Program Planning: A Systematic Approach. Venture Publishing Inc., State College Pennsylvania, 3-10.

Dumazedier J. (1960) Current problems of the sociology of leisure. International Science Journal, 4/4, 522-531.

Dustin D.L., Goodale T. L. (1999) Reflections on recreation, park, and leisure studies. in: Burton T. L., Jackson E. L. (eds.), *Prospects for the twenty-first century*. Venture Publishing Inc., College Park, 477-486.

Edington C. R., Griffith C. A. (1983) The recreation and leisure services delivery system. Saunders, Philadelphia, 35-63.

Erdmann L. (1995) Integrated concept of study for leisure service personnel. in: H. Ruskin & A. Sivan (eds.), *Leisure Education towards the 21st century*. Brigham Young University, Provo, 205-212.

Fairchild H. (1970) Dictionary of Sociology. Greenwood Press, Westport, 251.

Falus I. (1993) A pedagógiai kutatás metodológiai kérdései. In: Falus I. (szerk.), *Bevezetés a pedagógiai kutatás módszereibe*. Keraban, Budapest, 20.

Farkas P. (2009) Út a Fehér Könyvig. Kalokagathia, Budapest, 33-47.

Fakas P. (2011) Sportstruktúrák Európában: Finnország sportigazgatási modellje. Kalokagathia, Budapest, 88-100.

Földesiné Sz. Gy., (2005) Sportturizmus: Új kihívások és stratégiák. Kalokagathia. 18/1-2. 92-113.

Fritz P. (2011) Rekreáció mindenkinek I., Mozgásos rekreáció. Bába Kiadó, Szeged, 28-31.

Gál A. (2008) A magyar lakosság egészségtudatossága és szabadidő sportolási szokásai. In: Földesiné Sz. Gy., Gál. A., Dóczy T. (szerk.), *Társadalmi riport a sportról*. Önkormányzati Minisztérium Sport Szakállamtitkárság és a Magyar Sporttudományi Társaság, Budapest, 9-39.

Giddens A. (1964) Notes on the concept of play and leisure. *Sociological review*, March, 73-89.

Gist N. P., Fava S. F. (1964) *Urban Society*. Crowell, New York, 411.

Gray D. E. , Pelegrino D. (1973) Reflections on the Park and Recreation Movement. William C. Brown, Dubuque, 7.

Gray D. E., Greben S. (1974) 'Future perspectives. 'Parks and Recreation, Vol. 61, July, 49.

Grey D. E. (1971) This alien thing called leisure. in: J. F. Murphy (eds.), *Concepts of Leisure*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 78.

Godbey G. (1985) *Leisure in Your Life*. Venture Publishing, College Park, 9.

Godbey G. (1985) The coming cross-pollination of leisure studies and recreation and park education: A response. *Journal of Leisure Research*, 17 (2), 142-148.

Godbey G. (2000) The future of leisure studies, *Journal of Leisure Research*, 32, 37-41.

Gross E. (1963) A functional approach to leisure analysis. in: E. O. Smigel (Eds.) *Work and Leisure*, College and University Press, New Haven, 41-52.

Grosz, P., Váczy, S. (2003) Gyerek animáció. Kodolányi János Főiskola, Székesfehérvár, 41-50.

Hallasy, E. (2007) A magyar lakosság és a vízi, a vízparti, valamint a gyógy- és wellness-turizmus kapcsolata. *Turizmus Bulletin*, 2007/4. 2-12.

Hamilton-Smith E. (1985) Can the Arts be leisure? *World Leisure and Recreation*, 27/3, 15-19.

Harris D. (2005) *Key concepts in leisure studies*. Sage, London, 3-16.

Hemingway J. L., Parr M.G. (2000) Leisure research and Leisure practice: Three perspectives on constructing the research-practise relation. *Leisure Sciences*, 22, 139-162.

Henczi. L. (2008) Munkaerő-paici ismeretek, A szakképzettség és a kompetenciák viszonya. AIFSZ Kollégium Testület, Budapest, 51-58.

Henderson, K. A. (1991) *Dimensions of choice: A qualitative approach to research in recreation, parks, and leisure*. Venture Publishing, College Park, 72-73.

Henderson, K. A. (2010) *Leisure studies in the 21st century: The sky is falling?*. *Leisure Sciences*, 32, 391-400.

Hersey P., Blanchard K. H., Johnson D. E. (2000) *Management of Organizational Behaviour (8th edition): Leading Human Resources*. Prentice Hall, New Jersey, 24-47.

Jacson E. L., Burton T. L. (1989) *Understanding leisure and recreation: mapping the past, charting the future*. Venture Publishing Inc., College Park, 399.

Kaplan M. (1975) *Leisure: Theory and Practice*. John Wiley, New York, 26.

Kelly J. R. (1987) *Freedom to Be: A New Sociology of Leisure*. Macmillan, New York, 49.

Kelly J. R. (1996) *Leisure (3rd ed.)*. MA: Allyn and Bacon, Boston, 5-21.

Kiss J. (2002) Bevezetés egy nemzeti érvényességű rekreáció elméletbe. in: Dobozy L. (szerk.), *Válogatott tanulmányok a rekreációs képzés számára*. Magyar Sporttudományi Társaság, Budapest, 54-55.

Kovács T. A. (2002) A rekreáció fogalma, értelmezése. in: Dobozy L. (szerk.), *Válogatott tanulmányok a rekreációs képzés számára*. Magyar Sporttudományi Társaság, Budapest, 24-25.

Kovács T. A. (2003) A rekreáció elmélete és módszertana. Fitness Kiadó, Budapest, 9-19.

Kraus R. (1966) *Recreation today: Program Planning and Leadership*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 7.

Kraus R. (1978) *Recreation and Leisure in Modern Society*. Good Year, Santa Monica, 37.

Kraus R. (1990) *Recreation and Leisure in the Modern Society*. Harper and Collins, New York, 22.

Lundberg G., Komarovskiy M., McInnery M. A. (1934) *Leisure- A Suburban Study*, Columbia University Press, New York, 2.

Madow P. (1965) *Recreation in America*, H. W. Wilson, New York, 3.

Magyar M. (2003) *Turisztikai Animáció*. Budapesti Gazdasági Főiskola Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar, Budapest, 18-20.

Medgyes P. (2003) Gondolatok a Bolognai Nyilatkozatról és annak magyarországi megvalósításáról. *Magyar Felsőoktatás* 8., 17-18.

Mommaas H. (1997) European leisure studies at the crossroads? A history of leisure research in Europe. *Leisure Sciences*, 19, 241-254.

Murphy J. F. (1974) *Concepts of Leisure: Philosophical Implications*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 72-153.

Nahrstedt W. (1995) Training Personnel for Free time Education, Concepts and Directions. in: Ruskin H., Sivan A. (Eds.), *Leisure Education towards the 21st century*. Brigham Young University, Provo, 80-94.

Nagy T., Petrovics L. 2006 Foglalkoztatási helyzetkép a sportban. Budapest, Magyar Sporttudományi Társaság. 13-45.

Neumeyer M. H., Neumeyer E. S. (1958) *Leisure and Recreation*. Ronald Press, New York 17.

Niepoth E. W. (1983) *Leisure leadership: working with people in recreation and park settings*. Prentice Hall. Englewood Cliffs. 22-78.

Nyerges M., Petróczi A. (2002): *Sportmenedzsment alapjai*. Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Kar, Budapest. 118. p.

Parker S. R. (1976) *The Sociology of Leisure*. Allen & Unwin, London, 48.

Parry J., Long J. Immaculate concepts? Paper to the 2nd International Conference of the Leisure Studies Association, Leeds University, Brighton, 2-5.

Patmore A. J. (1983) *Recreation and Resources*. Blackwell, Oxford, 6.

Petry, K., Gütt, M., Ficher C. (2008) European Education Policy and the Implementation of the Bologna Process in Sport. in: K. Petry, K. Froberg, A. Madella &

W. Tokarski (eds) *Higher Education in Sport in Europe From Labour Market Demand to Training Supply*. Meyer&Meyer, Oxford, 10-43.

Pieper J. (1965) *Leisure: The Basis of Culture*. Fontana, London, 43.

Pigram J., (1983) *Outdoor recreation and Resource Management*. Croom Helm, London, 3.

Poack A. (1934): *The challenge of leisure*. McMillan, New York, 5-11.

Roberts K. (1978) *Contemporary Society and the Growth of Leisure*. Longman, London, 3.

Roberts K. (2010) Is leisure studies ethnocentric? If so, does it matter?. *World Leisure Journal*, 52 (3), 164-176.

Rowe D. (2002) Producing the crisis: The state of leisure studies. *Annals of Leisure Research*, 5, 1-13.

Ruskin H., Sivan A. (1995) Goals, Objectives, and strategies in school curricula in leisure education. Department of Recreation Management and Youth Leadership, Brigham Young University, Utah, 25.

Ruskin H., Sivan A. (2002) Leisure education in school systems. *Leisure and Health Promotion*, Jerusalem, 11-36.

Samdahl D. M. (2000) Reflections on the future of leisure studies. *Journal of Leisure Research*, 32, 125-128.

Samdahl D. M. (2010) Is leisure studies 'ethnocentric'? It takes more than optimism: A view from Athens, Georgia, USA. *World Leisure Journal*, 52 (3), 185-190.

Sessoms H. D., Henderson A. K. (1994) Introduction to leisure services. Venture Publishing, College Park, 108.

Sivan A. (2010) Is leisure 'ethnocentric'? Integrating leisure studies worldwide: A view from Hong Kong, *World Leisure Journal*, 52 (3), 177-180.

Smith S. L. J. (1985) An alternative perspective on the nature of recreation and leisure studies: A personal response to Rabel Burdge. *Journal of Leisure Research*, 17 (2), 155-160.

Stebbins R. A. (2001) *New Directions in the Theory and Research of Serious Leisure*. Edwin Mellen, New York, 3.

Stebbins R. A. (2011) Leisure studies: The road ahead. *World Leisure Journal*, 53 (1), 3-10.

Stumbo N. J., Thompson S. (1986) *Leisure education: A manual of activities and resources*. Venture Publishing Inc., College Park, 12.

Szabó J. (2002) *Rekreáció Az elmélet és gyakorlat alapjai*. JGYF Kiadó, Szeged, 23.

Tillmann A., Tillmann R. (1973) *The program book for recreation professionals*. National Press Books, Palo Alto, 18-19.

Torkildsen G. (1986) *Leisure and Recreation Management*. E and F N. Spon., London, 164.

Vannier M. (1977) *Recreation Leadership*. Lea & Febiger, Philadelphia, 387.

Veal T. (2009) The future of leisure studies. *ANZALS, Newsletter*, 44, 8-10.

Williams R. (1961) *Work and Leisure*. *The Listener*, May 25, 926-927.

WLRA International Charter for Leisure Education. (1993) in: Ruskin H., Sivan A. (eds.), *Leisure Education towards the 21st century*. Brigham Young University, Provo, 2-10.

Yukic T.S. (1970) *Fundamentals of Recreation*. Harper and Row, New York, 5.

INTERNETES FORRÁSOK

Education at a Glance. (2007) forrás: www.oecd.org/dataoecd/36/4/40701218.pdf (letöltve: 2008. augusztus 8.)

González J., Wagenaar R. (2007) The shift to learning outcomes Conceptual, political and practical developments in Europe, forrás: www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/494/4079_en.pdf (letöltve: 2008. augusztus 21.)

Kormányrendelet. (2004) A sport területén képzéshez kötött tevékenységek gyakorlásához szükséges képzések jegyzékéről, Magyar Közlöny Online. forrás: www.kozlonykiado.hu/nonline/index.php (letöltve: 2008. július 2.)

Országos Képzési Keretrendszer forrás: <http://tamop413.ofi.hu/tamop413-ofi-hu/okkr-orszagos-kepzesesi-keretrendszer/ismerteto> (letöltve: 2010. október 10.)

ÖTM rendelet. (2008) Az önkormányzati és területfejlesztési miniszter hatáskörébe tartozó szakképzések szakmai és vizsgakövetelményeinek kiadásáról. forrás: http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0800025.OTM (letöltve: 2010. október 10.)

Sporttörvény (2013) forrás: <http://www.mob.hu/alapveto-valtozasokat-hozott-a-2012-januar-1-jetol-hatalyos-sporttorveny> (letöltve: 2013. november 10.)

Turizmus Trend (2008) Magyar M. Felmérés a szállodai animációról, Élménymenedzsment a gyakorlatban, forrás: <http://www.turizmusonline.hu/cikkek/archivum.php> (letöltve: 2008. augusztus 12.)

www.nsh.hu (letöltve: 2010. szeptember 08.)

Művelődés, szórakozás az Európai Unióban és Magyarországon 2003. Forrás: KSH EU-Számunió www.ksh.hu (letöltve: 2010. szeptember 09.)

www.eose.org/projects/current-projects.html (letöltve: 2010. szeptember 9.)

SAJÁT KÖZLEMÉNYEK JEGYZÉKE

1. Lacza Gy., 2004., A rekreációs szakemberekre való igény változása az üzleti szférában 2001-2003 között / Changes in the demand for leisure professionals in the for profit sector between 2001-2003, Magyar Sporttudományi Szemle Kongresszusi melléklet; 2005., Budapest, Magyar Sporttudományi Társaság 81-83.
2. Lacza Gy., Bősze J., 2004., How far Hungarian primary schools are ready to employ leisure organisers to meet the requirements of the upcoming law?, Sports Involvement in a Changing Europe 165-168.
3. Lacza Gy., 2005., Historical overview of the development of leisure studies curricula, in Földessiné. Gy., Gaál, A., Abs., New Social condtions in Sport between 1990-2005, 2005 Budapest, Hungarian Society for Sport Sciences 116 – 140.
4. Bősze J., Lacza Gy., 2006., What is the conceptualisation of being Healthy, a comparative study between Hungarian and foreign students studying in the Netherlands, Fejlődés, fizikai aktivitás, egészség 205-208.
5. Lacza Gy. 2008., Az animáció fogalma, kapcsolata a rekreációval, Turisztikai és rendezvény animáció / New trends in leisure programming: hotel and event entertaining, Budapest, Kalokagathia 2008/01, 134-154.
6. Lacza Gy., Keszei R., 2008., A sport és rekreációs szakemberek elhelyezkedési sikerei a szállodai animáció területén, Magyar szállodai körkép 2007 / Market success of sport and recreation professionals in active guest relations (hotel entertainment), Hungarian Hotel overview 2007, Magyar Sporttudományi Szemle 2008/4. 8-11.
7. Lacza Gy. 2010. Rekreációs szakemberek véleménye elhelyezkedési esélyeikről és képzésükről/ Recreation professionals'oppinions on their chances in the labour market and on their training, Magyar Sporttudományi Szemle 2010/4. 4-7
8. Lacza Gy. 2011., Changes in the demand for leisure professionals between 2001-2008 in Hungary, Physical Education and Sport 2012/1. 37-45.

9. Lacza Gy., Nagy K. 2011., A rekreációs szakemberek iráni kereslet a hazai munkaerőpiacon az üzleti rekreációs szektorban 2009-2010 között, *Rekreáció, Kelet Európai Rekreációs Társaság* 2011/1. 18-23.
10. Lacza Gy., Radák Zs., Elixír –e a testedzés?, *Orvosi Hetilap* 2013/20. 764-768.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Mindenek előtt köszönettel tartozom Családomnak, Édesanyámnak dr. Lacza Tibornénak és Édesapámnak, dr. Lacza Tibornak, valamint Testvéremnek Dr. Lacza Zsombornak és közeli Barátaimnak, akik Ph.D. tanulmányaim, kutatásom és oktatási tevékenységem során mindvégig erejükön felül segítettek és minden téren támogattak. Velem örültek a sikeres publikációknak, de mellettem álltak akkor is, amikor nehézségekbe ütköztem, elkeseredtem.

Köszönettel tartozom továbbá Dr. Jakabházy Lászlónak, témavezetőmnek, aki mindvégig segítette a fokozatszerzés folyamatát és folyamatosan támogatta munkámat.

Nagy hálával tartozom Prof. Dr. Földesiné Dr. Szabó Gyöngyinek, aki rengeteg szakmai tanáccsal látott el, gyakorlati segítséget nyújtott és nem utolsósorban sokszor lelki támaszom is volt a hosszúra nyúlt folyamat alatt.

Ezúton szeretném megköszönni Prof. Dr. Radák Zsolt szakmai támogatását, amely rendkívüli segítséget jelentett a kitűzött célok eléréséhez.

Kiemelt köszönettel tartozom Kovács Tamás Attilának, aki elindított rekreációs pályámon és szakmai 'mentorként' állt mellettem főiskolai, később egyetemi, majd doktori tanulmányaim, illetve oktatói tevékenységem alatt.

Továbbá köszönettel tartozom Szakcsoportunk korábbi vezetőinek, Dubecz Józsefnek és dr. Dosek Ágostonnak, akik hasznos tanácsaikkal támogatták tudományos tevékenységemet, ösztönöztek, amikor szükséges volt, illetve a munkára lehetőséget biztosítottak oktatói tevékenységem mellett. Szeretném továbbá megköszönni Szakcsoportunk további Tagjainak dr. Iрмаi Istvánnak, Kersák Viktóriának, Pécs Eszternek, hogy a nehéz időszakokban is mindig mellettem álltak és buzdítottak.

Hálámat szeretném kifejezni a Tudományos Csoport korábbi munkatársának, Varga Istvánnénak, Icukának önzetlen segítségéért és az állandó támogatásért.

MELLÉKLETEK

1. számú melléklet: Ellenőrző kérdéssor az interjúkhoz

Kutatási kérdések	Operacionalizálás
A terület leírása és a célcsoportok megismerése	Az intézmény/szervezet profilja Programok: - Mit? - Hol? - Milyen gyakran? - Kinek? - A célcsoportok specifikálása - Igényeik körbeírása
A rekreációs szakember pozíciójának beazonosítása	Vezető/szervező: - Ki? - Végzettsége? - Felelősségi kör, feladatok Végrehajtó: - Ki? - Végzettsége? - Felelősségi kör, feladatok
Elvárt/ajánlott tulajdonságok, kompetenciák	- Elvárt személyiségjegyek - Elvárt kompetenciák - Különbségek a különböző célcsoportok között - Az ideális végrehajtó és vezető leírása
Elvárt tudás	- Az elvárt tudás területei, ezek körbeírása (esetleg konkrét tantárgyak megnevezése)

A terület sajátos elvárásai a szakember felé	<ul style="list-style-type: none"> - emlékezetes siker - emlékezetes kudarc, hiba - a fentiek indoklása, okai
Az igény megismerése	<ul style="list-style-type: none"> - a szervezet/program sikere - igény a szakképzett munkaerőre
(***) A terület speciális igényei	<ul style="list-style-type: none"> - tanulmányai során tanult a három leghasznosabb tantárgy megnevezése - ennek indoklása

(***) A fenti kérdést csak a szakmailag megfelelően felkészült (sportszakmai és/vagy rekreációs végzettségű) interjúalanyoknak tettük fel

2. számú melléklet: Rekreációs szakembereknek szóló kérdőív

Kedves Rekreációs Szakember!

Együttműködését kérem egy a rekreációs szakemberekkel kapcsolatos országos felméréshez. A kutatás egy doktori disszertáció része, melynek célja a rekreátorok elhelyezkedési esélyeinek vizsgálata, továbbá a gyakorlati tapasztalatokra támaszkodva a jövő rekreációs képzéseinek fejlesztése.

Kérem, hogy töltsse ki a mellékletben található kérdőívet, és ezzel segítse törekvéseinket! Ez mindössze 15 percét veszi igénybe. A kitöltött kérdőívet, lehetőség szerint egy héten belül, a következő e-mail címre szíveskedjen visszaküldeni: info@rekreatorok.hu.

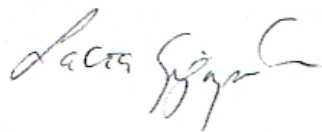
Távlati célunk egy rekreációs szakemberi honlap létrehozása, amelyen keresztül a területen dolgozók kapcsolattartását, szakmai fejlődését és elhelyezkedését tudjuk segíteni. Kérjük, tekintse meg honlapunk tervezetét: www.rekreatorok.hu

A honlapra folyamatosan Ön és bármely kolléga, intézmény küldhet anyagokat, ajánlatokat, képeket valamint szakmai önéletrajzokat.

Kezdeményezésünket az Eötvös Lóránt Tudományi Egyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar Testnevelési és Sport Központja, a Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar Testnevelési és Sporttudományi Intézete valamint a Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Kar (TF) Sportmenedzsment és Rekreáció Tanszéke is támogatja.

Remélem, hogy ez az új kezdeményezés Önnek is segítségére lesz szakmai törekvéseinek megvalósításban!

Segítségét előre is köszönve:



Lacza Gyöngyvér
Egyetemi tanársegéd

Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Kar
Sportmenedzsment és Rekreáció Tanszék

Tisztelt Válaszadó!

Köszönjük, hogy időt szán kérőívünk kitöltésére és ezzel segíti munkánkat! Kérjük, hogy a kitöltött kérdőívet a következő e-mail címre szíveskedjen visszaküldeni: info@rekreatorok.hu.

A kérdőív egy doktori disszertáció részét képezi amelynek célja, hogy felmérjük a rekreációs területen végzett szakemberek elhelyezkedési sikereit, továbbá a gyakorlati tapasztalatokra támaszkodva fejlesszük a jövő rekreációs képzéseit.

Biztosítjuk arról, hogy a kapott információkat az adatgyűjtési törvényeknek megfelelően minden információt titkosítva és anonim módom kezelünk.

Kitöltési útmutató:

Kérem, a több alternatívát felkínáló kérdések estében az Ön által legmegfelelőbbnek tartott, vagy az Önre leginkább illő egy állítást jelölje be, az állítás előtti négyzet beikszelésével.

I. Személyes adatok

1. Neve:	
2. Születési hely:	
3. Születési idő:	
4. Neme:	<input type="checkbox"/> nő <input type="checkbox"/> férfi
5. Jelenlegi lakóhelye:	<input type="checkbox"/> Budapest <input type="checkbox"/> megyei jogú város <input type="checkbox"/> egyéb város <input type="checkbox"/> község, falu
6. Lakóhelye mely megyében található?	
7. Melyik megyében dolgozik?	

II. Képzés

8. Felsőoktatási Intézmény neve, ahol végzett:					
9. Szak/szakpár megnevezése:					
10. Milyen képzési formában tanult? <input type="checkbox"/> nappali <input type="checkbox"/> esti <input type="checkbox"/> levelező (távoktatás)					
11. A végzés időpontja:					
12. A diploma minősítése: <input type="checkbox"/> jeles <input type="checkbox"/> jó <input type="checkbox"/> közepes <input type="checkbox"/> elégséges					
13.	Egyéb	felsőfokú	végzettsége,	amennyiben	van:
.....					
14. Egyéb közép illetve alacsonyfokú végzettsége, amennyiben van:					
.....					
15. Nyelvvizsgáinak szintjei:					
.....	<input type="checkbox"/> alapfok	<input type="checkbox"/> középfok	<input type="checkbox"/> felsőfok		
.....	<input type="checkbox"/> alapfok	<input type="checkbox"/> középfok	<input type="checkbox"/> felsőfok		
.....	<input type="checkbox"/> alapfok	<input type="checkbox"/> középfok	<input type="checkbox"/> felsőfok		
16. Számítógép használatban való jártassága:					
<input type="checkbox"/> Word	<input type="checkbox"/> Excel	<input type="checkbox"/> más programok			
17. Miért választotta annak idején a rekreáció képzést?					
.....					
.....					
18. Mennyire érzi a gyakorlatban felhasználhatónak az Egyetemen/Főiskolán tanultakat?					

egyáltalán nem kevéssé részben többségében teljes mértékben

Kérem, indokolja válaszát:

.....

19. Kérem 1-től 5-ig terjedő skálán osztályozza a képzés részeinek színvonalát:

(1=nagyon gyenge 5= nagyon erős)

elméleti oktatás 1 2 3 4 5

gyakorlati oktatás 1 2 3 4 5

táborok 1 2 3 4 5

szakmai gyakorlat 1 2 3 4 5

20. Véleménye szerint mi volt a Rekreáció képzés legnagyobb erőssége?

- az elmélet és a gyakorlat arányai megfelelőek voltak
- gyakorlatban jól használható ismereteket adott
- a tananyag korszerű volt és naprakész
- a szakmai gyakorlat elegendő volt és megfelelően felkészített a piac elvárásaira
- a szakmai ismereteken túlmutató ismereteket adott

Egyéb:.....

.....

21. Visszatekintve mely tantárgyakat találja gyakorlatban a leghasznosabbnak?

.....

.....

22. Sikertült –e a képzés időtartama alatt olyan 'kapcsolati tőkére' szert tennie, amely segítette/segíti munkáját, előrejutását?

igen nem részben

tanáraink által

csoporttársaimon keresztül

egyéb a képzéshez kapcsolódó programon

23. Mennyire tartotta hasznosnak a szakmai gyakorlatot?

Kérem 1-től 5-ig terjedő skálán osztályozza (1=nagyon gyenge 5= nagyon erős)

1 2 3 4 5

Válaszát, kérem indokolja:

.....

Fejlesztési javaslata, amennyiben van:

.....

24. Véleménye szerint mi volt a Rekreáció képzés legnagyobb hiányossága, leggyengébb pontja?

a képzés túlzottan elmélet orientált

a képzés túlzottan gyakorlat orientált

sok olyan ismeretet oktattak, amely gyakorlatban nem használható

nem készített fel a piaci elvárásokra

a tananyag nem volt eléggé korszerű és naprakész

kevés volt a szakmai gyakorlati lehetőség

Egyéb:.....

.....

25. Jelentkezne –e szakmai továbbképzésre?

igen nem talán

Milyen jellegű képzés érdekelne?

.....

26. Hogyan látja szakmája

erkölcsi megbecsülését

anyagi megbecsülését

- | | |
|--|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> a legnagyobb mértékben elismert szakmák közé tartozik | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> a jól elismert szakmák közé tartozik | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> a közepesen elismert szakmák közé tartozik | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> a rosszul elismert szakmák közé tartozik | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> a legkisebb mértékben elismert szakmák közé tartozik | <input type="checkbox"/> |

29. Mennyire tartja keresett szakmának a rekreációt?

Kérem 1-től 5-ig terjedő skálán osztályozza (1=nagyon gyenge 5= nagyon erős)

1 2 3 4 5

Válaszát kérem, indokolja:

.....

III. Elhelyezkedés

30. Hol dolgozott mielőtt a Rekreáció képzésre jelentkezett?

rekreációs szakterületen a rekreációhoz kapcsolódó területen

teljesen más területen sehol

31. Hol dolgozott mialatt a képzésen részt vett?

rekreációs szakterületen a rekreációhoz kapcsolódó területen

teljesen más területen sehol

32. Hol helyezkedett el a Rekreáció szakos diploma megszerzése után?

rekreációs szakterületen

Pontosan mivel foglalkozik?

.....

a rekreációhoz kapcsolódó területen

Pontosan mivel foglalkozik?

.....

teljesen más területen

Mi ennek az oka?

sehol

Mi ennek az oka?

33. Elhagyta –e a rekreációs pályát a végzés óta?

nem igen

Ha a válasza igen, mi volt ennek az oka?

Kérem, amennyiben nem rekreációs vagy ahhoz kapcsolódó területen helyezkedett el hagyja ki az alábbi kérdéseket és ugorjon a kérdőív végéhez.

Amennyiben rekreációs vagy ahhoz kapcsolódó területen helyezkedett el kérem, folytassa.

34. Hogyan talált állást?

- újsághirdetés alapján
- online állasközvetítő site-okon, hirdetésekön keresztül
- állásbörzék segítségével
- fejtámasz segítségével
- tanulmányi szerződés alapján
- egyetemi kapcsolatokon keresztül
- ismerősökön keresztül

Egyéb úton:

35. Hány hónap telt el az államvizsgálata után, amíg első munkahelyét megtalálta?

- Már az iskola végzése alatt elhelyezkedtem.

..... hónap

36. Kapott –e segítséget a főiskolán/egyetemen az elhelyezkedéshez?	
<input type="checkbox"/> nem	<input type="checkbox"/> igen
Milyen formában?	
37. Milyen munkakörben dolgozik?	
<input type="checkbox"/> nem vezető	<input type="checkbox"/> vezető
38. Milyen szerződése van a munkahelyével?	
<input type="checkbox"/> határozatlan időtartamú	<input type="checkbox"/> határozott időtartamú
<input type="checkbox"/> eseti megbízási (alkalmi, óraadói)	
<input type="checkbox"/> egyéb:	
* 39. Havi bruttó keresete: ezer forint	
* a fenti rész kitöltése opcionális	
40. Fő munkahelye mellett van –e mellékállása?	
<input type="checkbox"/> nincs	
<input type="checkbox"/> van	
<input type="checkbox"/> rekreációs szakterületen	
Pontosan mivel foglalkozik?	
<input type="checkbox"/> a rekreációhoz kapcsolódó területen	
Pontosan mivel foglalkozik?	

.....

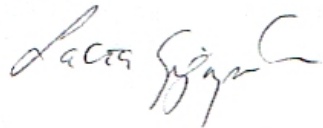
teljesen más területen

Távlati célunk egy rekreációs hallgatói/szakemberi honlap és adatbázis létrehozása, amelyen keresztül a területen dolgozók kapcsolattartását, szakmai fejlődését tudjuk segíteni. A honlap egymás közötti beszélgetésre (fórum) is lehetőséget biztosít.

Kérjük, tekintse meg honlapunk tervezetét: www.rekreatorok.hu

A honlapra május 1.-jéig (később folyamatosan), bármely kolléga, intézmény küldhet anyagokat, ajánlatokat, képeket valamint személyes hozzászólásokat. Kérem, amennyiben szeretne csatlakozni az adatbázishoz május 15.-e után regisztráljon.

Segítségét előre is köszönve:



Lacza Gyöngyvér
Egyetemi tanársegéd

Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Kar
Sportmenedzsment és Rekreáció Tanszék

3. számú melléklet Interjúk 2001-2008

2001	2003	2008
Non-profit rekreációs terület		
Idősek Otthona Bp., XXII. kerület	Idősek Otthona Bp., XXII. kerület	Szentendrei Gondozási Központ Arany Alkony Idősek Otthona
Szervátiusz Jenő Általános Iskola, Sportiskola	Szervátiusz Jenő Általános Iskola, Sportiskola	1 fő iskolai szabadidőszervező
Nap klub Közösségfejlesztők, Bp., VIII. Kerület	Nap klub Közösségfejlesztők, Bp., VIII. Kerület	Nap klub Közösségfejlesztők, Bp., VIII. Kerület Aranytíz Művelődési Központ Bp., V. kerület
Éjszakai Ping-pong, Bp, III. kerület	Éjszakai Ping-pong, Bp, III. kerület	Éjszakai Ping-pong, Bp, III. kerület
Orczy-kert, Szabadidő park	Orczy-kert, Szabadidő park	Orczy-kert, Szabadidő park
		Óbudai rehabilitációs és foglalkoztatási központ
Magyar Szabadidősport Szövetség	Magyar Szabadidősport Szövetség	Nemzeti Szabadidősport Szövetség 14 Megyei Szabadidősport Szövetség 2 Városi Szabadidősport Szövetség
		Magyar Diáksport Szövetség

2001	2003	2008
Üzleti rekreációs terület		
Rekreál Utazási Iroda	Unitravel Utazási iroda	Unitravel Utazási iroda
Wolf Outdoors	Wolf Outdoors	Wolf Outdoors Bozsik Sífutó Iskola
Fair-play event Kft. (Játszóbusz)	Animation Hungary Kft.	Pro-wide Kft. (Játékmestester élményprogram) Develor Zrt. Animation Club Kft.
Margitszigeti Thermal Hotel Kolping Hotel, Alsópáhok Kastélyhotel Királyrét	Margitszigeti Thermal Hotel Kolping Hotel, Alsópáhok Kastélyhotel Királyrét	Hunguest Hotels Lánc Kolping Hotel, Alsópáhok Hotel Magistern, Siófok Hotel Annabella, Balatonfüred Kastélyhotel Királyrét
Gyulai Várfürdő és strand	Gyulai Várfürdő és strand	Budapesti Fürdővállalat Széchenyi Fürdő
Marathon Club	Budapest Sportiroda	Sportaktív Kft.
Matáv HR osztály, munkahelyi rekreáció	Matáv HR osztály, munkahelyi rekreáció	General Electric T-Mobile Soproni Sörgyár
ATSA Fitness Központ	ATSA Fitness Központ	A1 Fitness Központok Montevideo Wellness Club Fitness
Görzenál, gördülő sportok extrém park	Mogyoródi AQUA Park	Mászókaland, Hajógyári-sziget, Bp. AQUA Park, Balatonfüred Görzenál, gördülő sportok extrém park

2001	2003	2008
Állami szektor		
Városi Önkormányzat (Gyula)	Városi Önkormányzat (Kaposvár)	Falusi Önkormányzat (Tárnok) Kerületi Önkormányzat (Bp., III. Kerület)
Ifjúsági és Sport Minisztérium	Gyermek, Ifjúsági és Sport Minisztérium	Önkormányzati és Területfejlesztési Minisztérium, Sport Szakállamtitkárság
Nemzeti Park vezetője (Fertő- Hanság)	Pilisi Parkerdőség vezetője	Nemzeti Park vezetője (Fertő- Hanság)