DIPLOMADOLGOZAT

MARTON LUCIA ROZINA

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzés

BUDAPEST

2023.

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Emberi Erőforrás Tanácsadó Szak

A KISGYERMEKNEVELŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE

Belső konzulens: Dr. Suhajda Csilla Judit egyetemi docens

Készítette: Marton Lucia Rozina Y3X09Q Levelező tagozat

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság

Intézet Humántudományi és Szakképzési

Tanszék

Budapest

2023.

TARTALOMJEGYZÉK

I. BEVEZETÉS 5

II. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS 7

2.1 A kisgyermeknevelő pálya sajátosságai 7

A bölcsőde szerepe a munkaerőpiacon, kisgyermeknevelő képzési lehetőségek Magyarországon 7

Kisgyermeknevelők munkalehetőségeinek áttekintése külföldön 10

2.2. A munkaerőpiac XXI. századi kihívásai 11

Pályaelhagyás 11

Különböző generációk a munkahelyen 12

Munka-magánélet egyensúlya 15

Konfliktusok a munkahelyen 16

III. SAJÁT VIZSGÁLAT 18

3.1 KUTATÁSI CÉLOK, A VIZSGÁLAT HIPOTÉZISEINEK BEMUTATÁSA **18**

3.2 A VIZSGÁLAT BEMUTATÁSA **20**

3.2.1 Fókuszcsoportos interjú 20

3.2.2. Tartalomelemzés 21

3.2.3. Félig strukturált interjú 21

3.3. A VIZSGÁLATOK EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA **22**

3. 3.1.Fókuszcsoportos interjú 22

Szakmai tapasztalat, végzettség 22

Kisgyermeknevelő pálya előnyei- hátrányai 23

Tanulás és munka egyensúlya 24

Munkahelyi konfliktusok megoldásának lehetőségei 25

Pályáról szóló információk 27

Külföldi munkavállalás 28

Tanácsok pályakezdők számára 29

3.3.2. Tartalomelemzés 30

A csecsemő és kisgyermeknevelő BA szakot indító intézmények mintatanterve közötti különbségek 30

Kompetencia fejlesztő ismeretek a mintatantervekben 32

Konfliktuskezelés, önismeret 33

3.3. 3. Félig strukturált interjú a Lengyel bölcsőde-óvoda vezetőjével 36
Munkavállalás Európában magyar hölgyként 37
Az intézmény sajátosságai 37
Kisgyermeknevelőként a Zielona Zyrafa-ban 37
Külföldi munkavállalás 38
VI. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK 39
Következtetések 39
Javaslatok 41
V. ÖSSZEFOGLALÁS 42
VII. IRODALOMJEGYZÉK 43
VIII. MELLÉKLETEK 45
1. sz melléklet A fókuszcsoportos interjú vázlata 45
2.sz melléklet Félig strukturált interjú kérdései 46
3.sz mellékletek: Táblázatok jegyzéke 47
4.sz mellékletek: Ábrák jegyzéke 47
5.sz melléklet: A vizsgált intézmények weboldalai 48
IX. FÜGGELÉK 50

I. BEVEZETÉS

A kisgyermeknevelés, a gyermekek napközbeni ellátása szívemhez közelálló terület, ezért a diplomamunkám célja a jelenleg pályán lévő kisgyermeknevelők munkaerőpiacon betöltött helyzetének felmérése, bemutatása. Magyarországon, a csecsemő- és kisgyermeknevelő BA szak 2009 óta van jelen a felsőoktatásban és immáron 12 felsőfokú intézményben indul. Ezek alapján megállapíthatjuk, hogy az elmúlt időszakban a pedagógus képzések mellé sikeresen beilleszkedett a 20 hetes -3 éves gyermekek testi- pszichés szükségleteit ellátó, nevelésüket és fejlődésüket támogató szakmailag kompetens személyek képzése.

A szakirodalmi áttekintésben két fő témakört veszek alapul, először a kisgyermeknevelő pálya sajátosságait, majd a kisgyermeknevelők munkaerőpiac 21. századi kihívásait, markánsan megjelenő problémáit vizsgálom. Vizsgálataimban választ keresek a csecsemő- és kisgyermeknevelő szakemberek pályaválasztási motivációira, valamint arra, hogy a szak népszerűsége ellenére miért olyan magas a pályaelhagyók aránya. A vizsgált szakemberek pályaelhagyása több okból is adódhat, vizsgálom, hogy a pedagóguspályához hasonlóan vajon az alacsony fizetés és a kiégés a fő indok vagy esetleg a munkahelyeken kialakuló, leginkább generációs különbségekből fakadó konfliktushelyzetek gyakorisága vezet ehhez a döntéshez. A vizsgált szakemberek esetében a külföldi munkavállalásra való hajlandóság is jelentős befolyásoló tényező, amelyre előzetes feltevésem szerint a magabiztos nyelvtudás megléte van a legnagyobb hatással. Vizsgálataim alapvető feltáró módszerei a fókuszcsoportos interjú, valamint a tartalomelemzés. Az interjúk során a fenti kérdéskörökön túl felmérem a pályán lévő kisgyermeknevelők attitűdjét a hivatásuk jelenlegi munkaerőpiaci helyzetéről. Az interjú alanyai, 15 fő több generáció tagjai, az X, Y és Z, amely tükrözheti a generációk sajátosságok a válaszaikban. A tartalomelemzés a csecsemő és kisgyermeknevelő BA képzések mintatanterveinek sajátosságait vizsgálja, valamint a felsőoktatási intézmények honlapjain elérhető információk tartalmát elemzi, arra keresve a választ, hogy a különböző intézmények mivel szeretnék vonzóvá tenni a képzést a potenciális hallgatóiknak, illetve hogyan tudják őket a szakmára és a munkaerőpiac kihívásaira felkészíteni.

A dolgozat témájának van személyes kötődése is, saját tapasztalataimat, meglátásaimat is beleszőttem munkámba a kutatói objektivitás követelményeinek szem előtt tartása mellett.

Bízom benne, hogy a diplomamunka, valamint az elvégzett vizsgálatok eredményei hozzájárulnak a terület hatékonyabb megismeréséhez, valamint segít feltárni a pályaelhagyás okait. A dolgozat végén az eredmények alapján megfogalmazom a témával kapcsolatos következtetéseimet és javaslataimat, amely talán jobb megértést biztosíthat a pályán zajló folyamatok megértéséhez és a pályán maradás támogatásának szükséges feladataihoz.

II. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

2.1 A kisgyermeknevelő pálya sajátosságai

A bölcsőde szerepe a munkaerőpiacon, kisgyermeknevelő képzési lehetőségek Magyarországon

Az elmúlt évtizedekben a bölcsődei ellátás fejlődése számos változáson ment keresztül. Az érdeklődés a kora gyermekkori nevelés iránt nemzetközi szinten megerősödött, melynek oka a korai évek pszichológiai és gazdasági jelentőségének elismerése.

A bölcsőde pedagógia fogalmi rendszere is átalakult, és új fogalmak épültek be, mint például a kompetencia alapú szemléletmód. A kisgyermeknevelőtől ma már nagyobb tudatosságot és tervezőképességet várnak el a nevelés során, azonban a gyermek tevékenységének irányítása nem közvetlen feladata. A szakemberképzés is sokat változott az idők során, a gondozóképzés pedig akkreditált felsőfokú szakképzésként bekerült a felsőoktatásba. Az ágazat nagy álma pedig a bölcsődei szakma BA-szak engedélyezése volt, ami 2008-ban vált valóra. A nagyobb elméleti megalapozottság és tudatosság, valamint a tágabb neveléstudományi kontextusba ágyazottság természetesen elősegítheti a pedagógiai szemléletmód fejlődését és korszerűsödését. Ennek előnye lehet a szakirányú továbbképzések, a neveléstudományi mesterszak és a doktori képzés szempontjából is. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy a felsőoktatásnak új terület a bölcsőde, és a bölcsődei ellátásnak is új a pedagógusképzés jelenléte. A hatékony együttműködéshez kiemelten fontos a szerepelképzelések és szerepelvárások összehangolása, valamint a kompetenciahatárok közös meghatározása. (Nyitrai, 2020.) A bölcsődék olyan intézmények, amelyek a kisgyermekek nevelésére és gondozására specializálódtak, az első bölcsődét 1844-ben alapították Párizsban. (Vokony , 2002)

Elmondható, hogy sokan nem értik, hogy miért van szükség főiskolai végzettségre, azt állítják, hogy az alapvető egészségügyi és nevelési ismeretekkel már elégségesnek kellene lenniük ezen munka végzéséhez. Azonban a kisgyermekek nevelése nem csak a protokollok és technikák alkalmazását jelenti, hanem a fejlődésük támogatását is.

A kisgyermeknevelők képzése hagyományosan az egészségtudományba ágyazódott, és csak a 90-es években vált érettségikötelessé. Az elmúlt évtizedekben fokozatosan jelentek meg a BA-szintű csecsemő- és kisgyermeknevelői képzések, amelyek célja a magasabb szintű

szakképzettség biztosítása. A fejlődéslélektan képviselői és a kisgyermekekkel foglalkozók régóta fontosnak tartják a kisgyermekkor jelentőségét, de az oktatási rendszerben mégis sokáig elhanyagolt időszak volt. A Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság 2008-ban egyhangúlag támogatta a szak bevezetését, és a pedagógusképzési területre javasolta a besorolását. A szakalapítás jelentőségét a szakterület és a felhasználói intézményrendszer ágazati hovatartozásának fényében értékelik, és a szakot a pedagógusképzéshez tartozónak tartják. A szakot olyan pedagógiai szakemberek képzésére tervezték, akik az újszülött kortól a 3 éves korig terjedő életszakaszban gondozásra és fejlesztésre szoruló csecsemők és kisgyermekek ellátását végzik.

A szakot az Eszterházy Károly Főiskolán indították el 2009/2010-es tanévben. Az alapszak bevezetése elsősorban a tanítókat és óvodapedagógusokat kibocsátó pedagógusképző helyek érdeklődésére számítottak. *„A tanító- és óvóképzés Országos Programfejlesztő Bizottsága (OPB) kezdeményezésére 2009. szeptember 17-én megalakult a csecsemő és kisgyermeknevelő BA-képzést országosan koordináló bizottság, amely az új alapszak szakmai fórumaként kívánt működni.”* Dávid Máriát választották a bizottság vezetésére. A résztvevők meghatározták a legsürgetőbb feladatokat, beleértve a felvételi vizsga tartalmának meghatározását és a hiányzó tananyagok számbavételét.

A bizottság küldetésnyilatkozatának célja az volt, hogy az országos szinten működő szakmai szervezetekkel együttműködve segítse a felsőoktatás szakszerkezetében megjelenő új szak beágyazódását, a kutatást és az információáramlást. Az első ülés során a bizottság nem tudott mindenki által elfogadott álláspontra jutni a felvételi vizsga alkalmassági követelményeinek meghatározásával kapcsolatban, ami problémát okozott a következő évi felvételi eljárás során. A kétezres elején létrejött az alapfokú képzés és a 2009-ben létrejött felsőfokú képzés problémát okozott a két képzési forma közötti különbségek kevésbé észrevehetősége a gyakorlati munkavégzés terén. Ennek megoldása érdekében az oktatási intézményeknek együtt kellett működniük a munkáltatókkal annak érdekében, hogy jobban összehangolják a két képzési forma gyakorlati részét és világosabbá tegyék a végzettségek közötti különbségeket a munkaerőpiacon. Az író megállapítja, hogy a két képzési forma egyidejű létezése különös helyzetet teremtett, mivel mindkét végzettséggel ugyanazt a feladatkört kellett ellátni a pályán. Ezután a szöveg arra fókuszál, hogy milyen szakmai többlet van az alapszakot végzettek számára. Kiemeli azokat a kompetenciákat, amelyeket az alapszakot végzettek szereznek, mint például a szülői kompetencia erősítésében való meghatározó szerep, a koragyermekkori intervenció rendszerében való eligazodás és

együttműködés, a kisgyermek spontán érési folyamatainak tudatos és szakszerű támogatása, a kisgyermekkori művészeti nevelés tartalmainak és módszertanának kialakítása, a hátrányos helyzetű és a sajátos nevelési igényű gyermekek ellátásához kapcsolódó tudás bővítése, és a pedagógus életpályához kapcsolódó ismeretek beépítése a képzésbe. Az eredeti szakképzés tartalmát a BA-szintű képzésbe emelték át, majd végül az új szakszerkezetet rögzítő rendelet miatt a szakképzés megszűnt, és csak a BA-szintű képzés maradt meg. A szövegben említett okok között szerepel a képzések közötti szakmai-tartalmi különbségek tisztázódása, valamint az alacsony beiskolázási arány az új BA-szintű képzésben.

A BA-szintű képzésre történő beiskolázás nagysága elmaradt a szakma várakozásaitól. A bölcsődei nevelők BA-szintű végzettségének arányát is megemlíti, amely 2015-ben még csak 15% volt. A csecsemő- és kisgyermeknevelő alapszakot 2019 szeptemberében a szak indulásától számított 10. évben összesen 10 felsőoktatási intézmény 11 kara, 17 képzési helyszínen indította, azonban az intézmények száma csökkent, a képzési helyszínek száma viszont nőtt. 2015-ben a bölcsődében foglalkoztatottak száma 10 969 fő volt, közülük 7 279 fő volt szakmai munkakörben foglalkoztatott kisgyermeknevelő. Ekkor 905 fő, azaz 13% rendelkezett felsőfokú végzettséggel, 6 374 fő tehát 87% középfokú végzettséggel. Az Oktatási Hivatal felsőoktatási statisztikája szerint 2017/2018-ban összesen 1783 fő folytatott képzést ezen a szakon, azonban a képzésben részt vevők meghatározó hányada levelező munkarendben tanul. (Podráczky, 2020)

A Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR) kidolgozása az Európai Képesítési Keretrendszerhez (EKKR) történő 2008-as csatlakozást követte, mely elősegíti az Európai Felsőoktatási Tér belső mobilitását. Az MKKR meghatározza a képzési területeken belüli különböző képzési szinteket. Ez a keretrendszer a kimenetekre fókuszál, és rögzíti a képzési és kimeneti követelményeket, amelyek jellemzőek az adott képzési fokozatra. (Derényi & Vámos, 2015.) Készült egy országos vizsgálat 2011-ban, amelyen kisgyermeknevelők részvételével mérték fel a szerintük szükséges szakmai jellemzőket, amelyből a KKK-t kívánták felállítani.

A vizsgálat eredményei azt mutatják, hogy a KKK-nak nagyon magas elvárásai vannak a pedagógusokkal szemben, azonban a gyakorló kisgyermeknevelőknek csak alapvetőbb minimumkövetelményeket írnak le. Az is feltűnő, hogy a képzési és kimeneti követelmények nem tartalmazzák a pedagógusjelöltek pszichológiai terhelhetőségét, fizikai állóképességét,

munkaetikáját és ápoltságát, és csak közvetett módon szól a csapatmunkára való készségről. Az ágazat olyan elvárásokat támaszt a képzéssel szemben, amelyeket nem mindenki tud teljesíteni, mivel nincsenek olyan bemeneti szűrők, amelyek figyelembe vennék a mentális egészséget vagy a fizikai állóképességet. Ezért érdemes elgondolkodni, hogy a felsőoktatás képes-e olyan munkavállalókat képezni, akik megfelelnek az ágazat által fontosnak tartott minimumkövetelményeknek, miközben nagyon magas szintű képzési célokat tűznek ki. (Gyöngy,2016.)

Kisgyermeknevelők munkalehetőségeinek áttekintése külföldön

Az „*ECEC professionals"* (Early childhood education and care) szakemberek toborzása, majd megtartása kihívást jelent. Az elmúlt évtizedben megemelkedett a követelmény, már felsőfokú végzettséggel rendelkező kollegákat és kolleganőket is várnak a bölcsődébe. Franciaország, Izland és Olaszország még azt is megköveteli a felsőfokú végzettséget. A szakirodalom szerint a potenciális jelöltek, azért mondják vissza, vagy nem szeretnének élni az álláslehetőségekkel, mert a közvélemény szerint a kisgyermeknevelőknek alacsony a megbecsültségük, valamint a fizetésük egyaránt.

A dolgozók fluktuációja magas, és gyakran előfordul, hogy olyan munkavállalók hagyják el az ágazatot, akik máshol jobb fizetésért, jobb feltételekért és karrierlehetőségekért távoznak. Különösen, ha az idősödő munkaerővel és az ECEC iránti kereslet általános növekedésével párosul, ezek a toborzási problémák azt jelentik, hogy sok országban jelentős hiány van a képzett ECEC professional- személyből. A svájci *Prognos* tanácsadó cég egyik becslése szerint Németországnak 2025-ig 372 000 további szakképzett pedagógusra lehet szüksége, ez jóval több, mint amennyi új belépő várhatóan ugyanebben az időszakban, körülbelül 181 000 végzős. Németország intézkedései a szakképzett kisgyermeknevelők képzésével, valamint munkaerőpiacon való támogatásáról közül a legkiemelkedőbb a gyermekek napközbeni ellátását végző létesítményekről szóló új törvény, amelynek értelmében Németország további 5,5 milliárd eurót kíván befektetni az ECEC-be.

További intézkedések közé tartozik a közelmúltban bejelentett úgymond képzett munkaerő-kezdeményezés, amely az képzés vonzerőjét kívánja növelni a munkahelyi tanulás színvonalának emelésével, valamint az képzések profiljának megerősítésével. Az Európai Szociális Alap két programja *„Chance Quereinstieg" és „Männer in KiTas*" szintén arra irányult, hogy mind a nőket, mind a férfiakat arra ösztönözze, hogy a a kisgyermeknevelő pályát válasszák. (OECD, 2019)

2.2. A munkaerőpiac XXI. századi kihívásai

Pályaelhagyás

A profession.hu-n 1000 fővel készítettek kérdőíves kutatást, online kérdőíven keresztül, amivel a pályaelhagyás okait, gyakoriságát kívánták mérni. A kutatásból kiderült, hogy a legtöbb pályaváltó az elmúlt 2-5 évben váltott, és a szabadúszók és a fiatalabb korosztályok inkább változtatnak a karrierjükön. A kutatásban résztvevők kevesebb mint harmada sosem gondolt még a pályaváltásra. Közel kétmillió ember hagyta el a pályáját Magyarországon, tízből négy ember legalább egyszer váltott szakmát, és más területen helyezkedett el. További tízből egy munkavállaló tervezi a pályaváltást. Az állás- és pályaváltások okai különbözőek, de a Profession.hu által végzett kutatás szerint a munkavállalók 35%-a 2-5 évvel ezelőtt váltott szakmát, és a koronavírus-járvány miatti munkaerőpiaci átalakulások is nagy szerepet játszottak a változásban. A pályaelhagyók közül a negyed visszatérne az eredeti szakmájához, de a többi biztos abban, hogy már soha nem fog visszatérni az előző területére. Azok között, akik már váltottak, a jobb fizetés volt a fő motiváció (49%), de sokan az izgalmasabb feladatok (29%) vagy a munkahelyi kiégés (29%) miatt döntöttek így. (Profession.hu, 2022)

A pályaelhagyás fogalma, ha az egyén az eredetileg választott szakmájától eltérő munkát választ, vagy teljesen abbahagyja a munkát, és más irányba indítja az életét. Ez lehet önkéntes döntés, amikor valaki új karrierre vágyik, vagy kényszerű, amikor például az illető nem talál megfelelő munkát a választott szakmájában, ha az illető munkanélkülivé válik vagy ha a korábbi munkahelyén nem érzi magát elégedettnek. A pályaelhagyás jelensége az életpályák változatossága és rugalmassága miatt egyre gyakoribbá válik, és általában az életpálya különböző szakaszainak átmeneteit jelenti. A pályakezdők gyakran keresik az első munkahelyüket, és könnyen elmennek egy másik helyre, ha jobb lehetőség adódik. Amikor az emberek családot alapítanak, szintén gyakoriak az átmenetek, mivel a családi kötelezettségek változásai új karrierutakat és érdekeket hozhatnak magukkal.

Az idősebb korosztályoknál a nyugdíjba vonulás vagy a szakmai változások is okozhatnak pályaelhagyást. Az okok változatosak lehetnek, és magukban foglalhatják a jobb lehetőségek keresését, az új karrier iránti érdeklődést, a személyes élet szempontjait és az egészségi állapotot. A pályaelhagyás lehet pozitív és negatív is, hiszen lehetőséget ad arra, hogy az emberek új tapasztalatokat szerezzenek és új érdeklődési területek felé forduljanak, ugyanakkor lehetőséget ad arra is, hogy az ember elveszítse a stabilitást és a biztonságot,

amit korábban élvezett. A pályaelhagyás ma már számos szakmában és iparágban jelentős probléma. Számos szakember hagyja el az eredeti szakmáját, és választ újat, mivel nem érzi elégedettnek magát az előző munkahelyén, vagy egyszerűen nincs lehetősége a szakmai előmenetelre. Az okok közé tartozhatnak az alacsony bérek, a magas stresszszint, a munkaerőhiány, a szakmai kihívások hiánya, az életmód változása, a családi okok és az egészségügyi problémák is. A pályaelhagyás jelensége általában nem kívánatos, mivel az azt jelenti, hogy az adott szakmában vagy iparágban csökken a tapasztalt szakemberek száma. Ez az adott szakmában hiányt és problémákat okozhat, mivel az új belépőknek időbe telik, hogy megtanulják a szakmát és a szükséges készségeket, így akár hosszabb ideig tartó betanítási időre is szükség lehet. Ráadásul az új belépők hiánya általában alacsonyabb béreket és magasabb munkanélküliséget eredményezhet.

A pályaelhagyás problémájának megoldása érdekében számos országban és iparágban kezdeményeznek különböző programokat és kezdeményezéseket. Ez lehet például a bérek emelése, a munkakörnyezet javítása, a szakmai fejlődési lehetőségek bővítése, vagy az életpályák és a munkahelyi körülmények rugalmasabbá tétele. A cél az, hogy megfelelő motivációval és lehetőségekkel ösztönözzék a szakembereket, hogy az eredeti szakmájukban maradjanak és sikeresek legyenek, vagy ha már pályaelhagyók, akkor visszatérhessenek a szakmájukhoz. (Uy, 2020)

Különböző generációk a munkahelyen

Magyarországon öt különböző generációt különböztetünk meg, a többi nyugati országhoz hasonlóképpen. A veterán generáció már nem aktív a munkaerőpiacon. Egy nemzedéket a születési év, aktuális trendek, a közösen átélt események, háborúk, klímaváltozás kapcsolhatja össze. (Nemes, 2019.) Egykor egy generáció javarészt 20-25 évet foglalt magába, ami akár a szülő- gyermek közötti korkülönbség. Hasonló értékrenddel rendelkező egyének, akik ugyanakkor kortársak, történelmileg azonos korszakban és földrajzilag azonos helyen élnek. (Komár, 2017)

A baby boomerek az 1946-1965 között születtek, a II. világháborút követő gazdasági növekedésbe. A veteránok gyermekei, ennek ellenére optimistábbak, inkább már az egyenjogúságot helyezik előtérbe a tekintélyelvűséggel szemben. Könnyebben fogadják el a változásokat, nagyobb hajlandóságot mutatnak az áldozat vállalásra pályájukért. Jelenleg hatvan év körüli személyek, akik nyugdíjba mentek már, vagy hamarosan elkövetkezik számukra. (Szabó-Szentgróti et al., 2019.) Motiválhatóak pénzbeli juttatásokkal, de a nem pénzbeli jutalmakkal, mint a vezetői elismeréssel szintén. Állandó visszajelzésre nincs

igényük, ellenállnak a technológiának, ugyanakkor felismerik a fejlődés szükségességét, a személyes kommunikációt részesítik előnyben. A munkahelyhez kötődnek, énközpontúság, arrogancia jellemző. (Kránitz, 2022.)

Az X generáció 1966-1979 között született személyek. A maximalizmust a munkában felváltja a munka-magánélet egyensúlyára törekvés jelenléte. A *„több lábon állás*, a nyelvek beszélése, a több diploma, számítógépes ismeretek szerzése elmondható, valamint a gyakoribb munkahelyváltás. A létbizonytalanság, a munkahelyi leépítés ismerős számukra a gazdasági fordulatok miatt. Ha egyszerre több feladatot bíznak rájuk, vagy akár szabad kezet is kapnak az egyes feladatok megvalósításában ösztönző hatást válthat ki, ugyanakkor az állandó visszacsatolás is szükséges számukra. (Szabó-Szentgróti, Gelencsér, Szabó-Szentgróti, & Berke, 2019.) A nemzedék tagjaira jellemző, hogy szkeptikus, magabiztos, cinikus, független, jó problémamegoldó képesség. Kulcsos gyerekeknek is hívják őket, akik az egyénhez, nem pedig a szervezethez lojálisak. A válások számának növekedésének köszönhetően, a családképük nem mondható teljesnek, mindkét szülő dolgozott, vagy külön nevelte fel. Az anyagi biztonság esszenciális számukra, *„az információ szerzésnek a leggyorsabb, legkönnyebb módját választják”.* A telefon, email-es kommunikációt gyakran használják, ez is egy technológiai szakadéknak tudható be az X és korábbi generációk között. A munkahelyen lényegesek a tréningek, a fejlődési, és előre lépési lehet. (Kollár, 2017)

Az Y generációba tartozók 1976– 1995 születtek, másnéven millenniumi, netes generáció, az ezredforduló generációja, bumeráng, Peter Pan generáció. Nagyobb mértékű bizonytalanság, türelmetlenség fokozódása, nagyobb merészség, kockázatvállalás jellemző. Ugyanakkor szívesen változtatnak, próbálnak ki ismeretlen, vagy új dolgokat, asszertívak. Az egyénivel szemben jobban preferálják a csapatmunkát. Valamint elmondható, hogy az azonnali, rendszeres visszajelzésre nagy igénnyel rendelkeznek. Esetleges konfliktushelyzetben érvekkel igyekeznek megoldani a kialakult szituációt. (Mészáros, 2017) Az információs korban nőttek fel, ami jelentősen befolyásolta életüket. Az online kommunikáció és kapcsolattartás szokásai eltérőek lehetnek a korábbi generációktól, és olyan hagyományos fogalmak, mint az értékrend, tudás és tekintély átalakultak. Az Y generáció tagjainak fontos megtalálniuk az egyensúlyt az online és offline világ között ahhoz, hogy kielégítő és teljes életet élhessenek. Az internet és a közösségi média lehetőséget biztosít számukra a kapcsolattartásra és közösségi élmények megélésére, de nem helyettesítheti az élő emberi kapcsolatokat. Ez kihívás elé állítja az Y generációt. (Tari, 2010) Azért dolgoznak, mert *„meg kell élniük”,* ezáltal a karrierjüket igyekeznek

beleilleszteni olyan életformába, amilyet szeretnének, tagjai közel 15 éve jelen vannak a munkaerőpiacon. A millenniumi nemzedék olyan vezetőt igényel, aki komolyan veszi a munkában, egyértelmű elvárásokat ad feléjük, valamint útmutatást. (Tulgan, 2018) Az Y generáció 17 százaléka depressziós, 14 százalékuk pedig valamilyen szorongásos zavarral küzd. Ugyanakkor jellemzőbb rájuk, az idősebbeknél az, hogy bátrabban fordulnak pszichológushoz, kérnek segítséget, vagy olvasnak önfejlesztő könyveket. A fiataloknak a vágya, hogy boldogok legyenek, és ehhez keresik az útjukat. Az eltervezettekhez képest, sokkal többet dolgoznak alacsony fizetésért, és manapság, külső támogatás nélkül szinte lehetetlenség saját lakásra szert tenni. A három fő stresszforrás az anyagiak, a munkakeresés, illetve az önmegvalósítás ezen fiatalabb generáció körében. (Brigham,2019) Az eltérő korosztályokra jellemző a más értékrend, egymással ellenkező attitűd, ami a munkahelyen könnyen teremthet konfliktus helyzetet. Más készségekkel, képességekkel rendelkezhetnek. A konfliktushelyzeteket kezelni kell, ami sok esetben a vezető felelőssége. Ha egy vita, vagy veszekedés nagyon elfajul, kiterjedhet a szervezet eredményeinek romlására is. További gond lehet, ha nincsennek letisztázva a szerepek, feladatok, felelősségek. (Meretei, 2017.)

A Z generációba az 1995-2009 között születtek tartoznak. A jelenlegi oktatási formák megfelelő átalakítása szükséges a Z generáció sikeres oktatása érdekében, mert ha ugyanazon eszközökkel és módszerekkel végzik, mint korábban, akkor hiányosságokat tapasztalhat a nemzedék az elvárásaikhoz képest. Ez a megállapítás azon alapul, hogy a jelenlegi oktatási formák már nem feltétlenül felelnek meg a Z-generáció tagjainak sajátos igényeinek. A szakirodalomban olvasható, hogy feltűnő a kontraszt a mindennapi életben szükséges készségek és azok között, amiket a mai tananyagukban tanulnak. Ez a különbség valószínűleg problémát okoz majd, amikor a Z generáció a munkaerőpiacra lép. Sokan csak akkor ébrednek rá, hogy az iskolarendszer nem adta meg számukra az elvárt készségeket, amikor már a munkaerőpiacra léptek. Van, hogy olyan dolgokat tanulnak meg, amelyekre nincs szükségük a való életben, míg a valódi készségek fejlesztésére kevés figyelmet fordítanak.

Napjainkban, a munkáltatók számára egyre nehezebb feladat a humán alrendszer kialakítása, amely figyelembe veszi a különböző generációk eltérő igényeit. A különböző generációk szocializációs folyamataihoz kapcsolódó különbségek kommunikációs nehézségeket és konfliktusokat is okozhatnak. (Jankovics, 2015) A Z generáció az Y után jön, amelybe a kamaszok, fiatal felnőttek tartoznak. Azonban sok felnőtt aggódik a generáció jövőjéért, míg mások figyelmen kívül hagyják az új kihívásokat, és csak örülnek, ha a gyerekek a

szobájukban ülnek a számítógép előtt. Z generáció tagjai már most mozaikszerű érettséget mutatnak, ugyanakkor bizonyos vonatkozásban még mindig gyerekek. Az agresszív hatások száma, amelyek érik őket, egyre növekszik, és gyorsabban kell felnőniük, mint korábban. Habár az érettségük látszólag magas, a Z generáció tagjai számára nem könnyű a gyerekkoruk: sok mindent értenek, de keveset tudnak feldolgozni ebből.
A generáció belépése a munkaerőpiacra jelentős változásokat hoz magával, mivel a digitális nemzedék alacsonyabb létszáma miatt várhatóan növekszik a munkaerő iránti kereslet, miközben a kínálat csökken. Ez a folyamat erősíti a munkáltatók közötti versenyt és átalakulásokat okoz a munkaerőpiac kínálati oldalán. A Z generáció, vagyis az "új alkalmazkodók" generációja. A következő egy-két évtizedben azok a vállalatok lesznek sikeresek, amelyek magukhoz tudják vonzani az egyének identitását. Azonban egy sikeres vállalatnak nem lehet eltérő értékeket közvetítenie a társadalom és a belső értékek között. A vállalatnak valós képet kell mutatnia magáról, és fontos szerepe lesz a vállalati arculatnak abban, hogy az azonosulást megvalósítsa az egyén és a vállalat identitása között. (Ruzsa, 2018)

Munka-magánélet egyensúlya

Amikor a munkahelyen történt események meghatározzák érzelmeinket a munkán kívül is, a magánélet kárára lehet. (Michel, 2014.) A work-life balance, azaz munka-magánélet egyensúlya, a nevében rejlő munka és magánélet közötti egyensúlyt jelenti. Minden nap szembe kell nézni azzal, hogy a munkahelyi, és otthoni teendők kész legyenek. Egy munkahelyen, és a magánéletünkben is egyaránt érhetnek kudarcok, megpróbáltatások, csalódások, amelyek kihathatnak egymásra.

Gyakori, hogy párhuzamosan végeznék el az emberek a tennivalóikat, a lehető leggyorsabban, amelyet a szervezti kultúra, amiben dolgoznak követeli meg. A következő kihívásokkal is szemben kell nézni, mint a megfelelő időbeosztás, amelyhez fontos, hogy tisztában legyünk a prioritásokkal, és feltudjunk állítani egy sorrendet. A társas kapcsolatok a privát életben, mint a család, házasság, barátok, gyermeknevelés, esetleg beteg rokon ápolása szintén hatással lehetnek az egyensúlyra. A kötelező szabadnapok igénybevételénél is megjelenik az, hogy ekkor is a munkával foglalkozik az egyén, akár az elmaradását pótolja be. Ha pedig ténylegesen pihenésre van szánva az idő, akkor általános az, hogy mindent beleszeretne sűríteni abba a néhány napba. Az egyensúly megtalálása a munka és a

magánélet között segít az egészségünk és boldogságunk megőrzésében, valamint javítja a munkateljesítményünket és a kapcsolatainkat is. (Jeffries, 2014) A jövőben valószínűleg csökkeni fog a munka és magánélet határa. A munkavállalók munkastílusa alapján csoportosítható lesz, ami további társadalmi szegmentálódáshoz vezethet.

Az emberek a munka világának átalakulása miatt változásokat indukálnak a szervezeti hierarchiában és struktúrában, és a munkahelyek jellege is megváltozik. Az emberek számára egyre esszenciálisabb lesz, hogy hol, mikor, mit, és hogyan dolgoznak és megismerjék, hogy lehetőségeiket a „*szervezeti hierarchiában*" ezen a téren. (Törőcsik, 2018)

Konfliktusok a munkahelyen

A bölcsődében konfliktushelyzet kialakulhat gyermek és gyermek között, kisgyermeknevelő és a kisgyermek között, valamint a felnőttek közt. A gyakorlott szakember nem csupán elsimítja a konfliktust, hanem támogatja a gyermekeket abban, hogy kezeljék az egymás közt kialakult helyzetet, kommunikáció segítségével. Az esetben, ha a felnőtt-gyermek között ki alakul konfliktushelyzet, akkor erősen törekszik, hogy egy mindenkinek megfelelő megoldást találjon. (Gyöngy, 2021)

Amikor egy csoportban vagy közösségben több ember között konfliktus merül fel, az általában az érdekek vagy értékek különbözőségéből adódik. A csoporton belüli konfliktusok két része a feladat és a kapcsolatkonfliktus. A kapcsolatkonfliktus a csoporttagok személyisége és viselkedése nem illik össze, ami zavart okoz a kapcsolatukban. Ez nyílt vagy rejtett rivalizálást és feszültséget okozhat a csoportban. A feladatkonfliktus pedig amikor a csoporttagok nem értenek egyet egy vagy több munkával kapcsolatos kérdésben. Ilyen lehet például a célok, munkamódszerek vagy megoldási javaslatok különbözősége. (Svelta, 2014.) Egy konfliktus forrása lehet az, hogy a szervezetben jelentősen megnő a létszám, ami lerombolhatja a személyes kapcsolatokat, ugyanakkor az is okozhat konfliktust, ha a létszámot csökkentik. (Kajtár & Roberts, 2016) A teknőstől cápáig konfliktuskezelési stílusokat egy amerikai pszichológus mutatta be. Egy koordináta rendszert rajzolt fel, amely bal alsósarkában van a teknős, az elkerülő stílus, azaz páncéljába bújik a konfliktushelyzet elől, így az megoldatlan maradhat. A pozitív hatása az lehet, hogy vannak olyan helyzetek, amik a konfrontációt kívánják meg. A koordináta rendszer közepén a róka van, a kompromisszum kereső stílus, a saját céljai és a másokkal való viszonya egyformán fontos, tehát ha más is ezt teszi, képes feladni a saját céljait. A cápa, a versengő

stílus az egyén saját célkitűzése a prioritás, győztes és vesztes a két opció számára. Ellentétje a plüssmaci, az elsimító, alkalmazkodó stílus, azt szeretné, hogy mindenki szeresse, fél tőle, hogy a konfliktus személyes kapcsolata kárára megy, így képes saját céljait feladni. Végül a bagoly, a problémamegoldó stílus a saját, és mások céljait egyre értékeli. igyekszik a mindenki számára legmegfelelőbb lehetőség megvalósítására. Összeségében egyik stílus sem jó vagy rossz, hanem helyzetfüggő, hogy melyik konfliktuskezelési stratégia lehet a legkedvezőbb mindenki számára. (Khanna, 2017.)

A munkahelyeken gyakori jelenség a felnőttek között kialakult konfliktushelyzet, amely általában negatív érzéseket keltenek fel az emberekben, ám néhány esetben már egy régóta érlelődő probléma megoldását is jelentheti. A konfliktusok általában hosszabb idő alatt gyűlő feszültségek eredményeként alakulnak ki, és nagy energiát igényelnek az érintettektől. Általában kellemetlen helyzetek ezek, amelyek feszültséggel és rossz érzéssel járnak az érintettek számára. Az emberek természetesen igyekeznek csökkenteni vagy megszüntetni ezt a feszültséget, de sokan konfliktuskerülő magatartást tanúsítanak, különösen főnökükkel szemben, mert attól tartanak, hogy negatív következményei lesznek. A különböző konfliktuskezelési technikák segíthetnek abban, hogy a feszültséggel teli helyzeteket racionális alapon legyenek megoldva, valamint hosszú távon elősegítik az együttműködést és a pozitív kapcsolatokat. (Mészáros, 2007)

III. SAJÁT VIZSGÁLAT

3.1 Kutatási célok, a vizsgálat hipotéziseinek bemutatása

A kisgyermeknevelő pályán több generáció tagjai dolgoznak jelenleg. másképp érzékelik a konfliktusokat, mást tartanak nehézségnek. Nyitott kérdés számomra, hogy külföldi munkavállalásra való hajlandóság generációs sajátosság, vagy nyelvtudás kérdése. Az Y generáció tagjai általában jobban beszélnek idegen nyelveket, mivel számukra fontosabb a nemzetközi kapcsolatok és az utazás, a Z generáció tagjai pedig a digitális kultúra által motiváltak az online nyelvtanulásra. Véleményem szerint a pályaelhagyások gyakori oka belső, meg nem oldott konfliktus, valamint az alacsony bérek.

A vizsgálat során az alábbi hipotéziseket fogalmaztam meg:

H1: FELTÉTELEZEM, HOGY A FIATAL KISGYERMEKNEVELŐK PÁLYAELHAGYÁSÁNAK OKA AZ ALACSONY FIZETÉS, A MEGBECSÜLTSÉG HIÁNYA.

Véleményem szerint a pedagógusok alacsony bérezése már régóta problémát jelent számos országban, és ez sok fiatal pedagógus számára lehet ok arra, hogy keresse a munkájukkal járó anyagi megbecsülést más szektorokban. A pedagógusokat gyakran túlterhelik a feladatokkal, és az állandó pénzügyi korlátozások és költségcsökkentések miatt sokan úgy érzik, hogy nem érzik megfelelően értékelve a munkájukat.

H2: A MUNKAHELYI KONFLIKTUSOK FORRÁSA A GENERÁCIÓK KÖZÖTTI KOMMUNIKÁCIÓ, A SZAKMAI TUDÁS, TAPASZTALAT.

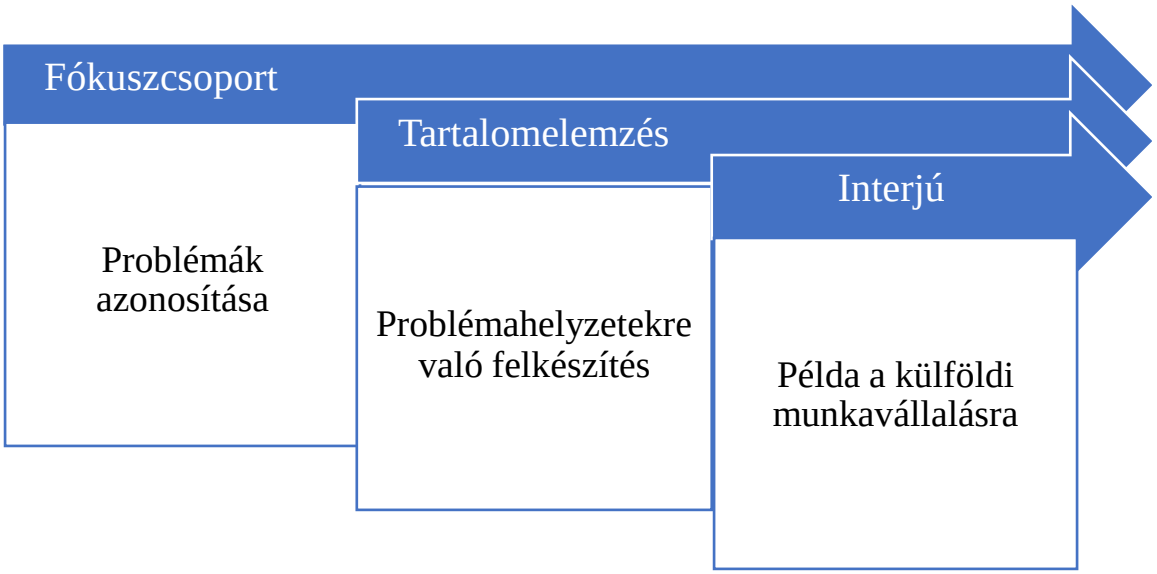
Az a meglátásom, hogy az idősek panaszkodnak a fiatalokra, a fiatalok az idősebbekre. Az idősebbek szerint a tapasztalat és nem a megszerzett tudás a lényeges, teljesen más nevelési stílust képviselnek, sok esetben más tanulmányi hátterük van, mást gondolnak a nevelésről, mint fogalomról. A szakmai tudás és tapasztalat különbségei is hozzájárulhatnak a munkahelyi konfliktusokhoz. Az újabb generációk rendelkezhetnek modern szakmai ismeretekkel, míg a tapasztaltabb munkavállalók nagyobb tapasztalattal és gyakorlati tudással rendelkezhetnek. Az eltérések a munkakörök megértésében és a munkafolyamatokban is konfliktusokhoz vezethetnek. Azonban a munkahelyi konfliktusok sokkal összetettebbek lehetnek, és számos más okra visszavezethetők is, például a munkakörnyezet stresszes jellege, a munkaerő-piaci feszültségek, a munkafolyamatok hiányosságai, az elégtelen kommunikáció vagy a személyes konfliktusok. Ahhoz, hogy

megelőzzük vagy kezeljük ezeket a konfliktusokat, fontos, hogy minden munkavállaló megértse a szervezeti kultúrát és a munkahelyi normákat, tisztában legyen a feladataival és a munkatársakkal, és megfelelő kommunikációs és konfliktuskezelési készségekkel rendelkezzen.

H3: A KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÁSRA VALÓ HAJLANDÓSÁG NAGYOBB AZOKNAK A KÖRÉBEN, AKIK MAGABIZTOS NYELVTUDÁSSAL RENDELKEZNEK.

Feltételezem, hogy a külföldi munkavállalásban nagy szerepet játszik az, ha valaki beszél bármilyen idegennyelvet, esetek többségében angolt. a valaki magabiztosan beszél egy idegen nyelvet, akkor nagyobb valószínűséggel tudja hatékonyan kommunikálni a külföldi munkahelyén, és könnyebben alkalmazkodni az új kultúrához és életmódhoz. Ezen kívül a magas szintű nyelvtudás lehetővé teszi, hogy szélesebb körű munkalehetőségeket találjanak külföldön, mivel sok vállalat preferálja az olyan dolgozókat, akik képesek több nyelven kommunikálni. Fontos azonban megjegyezni, hogy nemcsak a nyelvtudás határozza meg, hogy valaki mennyire hajlandó külföldre költözni dolgozni. A családi, baráti, kulturális és gazdasági körülmények is prioritások lehetnek ebben a döntésben. Sok ember számára nehéz elhagyni a családját, barátaikat, otthonukat és az ismerős környezetüket, még akkor is, ha magas szintű nyelvtudással rendelkeznek.

3.2 A vizsgálat bemutatása



1.ábra - A vizsgálat bemutatása

Forrás: Saját szerkesztés, 2023.

3.2.1 Fókuszcsoportos interjú

A szakirodalmi áttekintés mellett kutatásom első eszközévé a kvalitatív fókuszcsoportos interjú alkalmazását választottam. Az interjú egy előre elkészített kérdéssor vezérfonalai alapján történt, azonban felmerültek új kérdések, amiket szintén megválaszoltak a résztvevők. A kérdéseket három nagyobb blokkra osztottam, kommunikáció, -konfliktus, pályaelhagyás, külföldi munkavállalási hajlandóság. Az elemzés során a következő sorrendben mutatom be az eredményeket: szakmai tapasztalat, kisgyermeknevelő pálya-előnyei hátrányai, tanulás és munka egyensúlya, munkahelyi konfliktusok megoldásának lehetőségei, pályáról szóló információk, külföldi munkavállalás, tanácsok pályakezdők számára. Az adatfelvétel 90 percet vett igénybe, három résztvevő engedélyének hiánya alapján hangfelvétel nem készült. Így azt választottam, hogy címszavakban jegyzeteltem, az általam szubjektíven fontosnak vélt mondatokat idézem és az alkalmat követően minden gondolatomat leírtam papírra. A fókuszcsoportos beszélgetést, Budapesten, 2023. január 30.-án tartottuk. A résztvevők Y-Z generációs hölgyek, illetve 2 fő X generációba tartozó. Igyekeztem az általam állított hipotéziseket megcáfolni, vagy beigazolni. Az eredményeket

Microsoft Office Excel 2016 diagramokkal, Word Art ábrákkal vizualizáltam. Emellett a módszer alkalmas arra is, hogy olyan témákat vizsgáljanak, amelyeket nehéz lenne egyéni interjúk során megbeszélni. Lehetővé teszi a részletes és mélyreható betekintést a résztvevők gondolataiba és véleményeibe, valamint lehetővé teszi a résztvevők közötti interakció és vita követését, ami újabb információkat nyújthat, valamint új kérdéseket is felvet. A fókuszcsoportos interjú vázlata az 1. számú mellékletben olvasható.

3.2.2. Tartalomelemzés

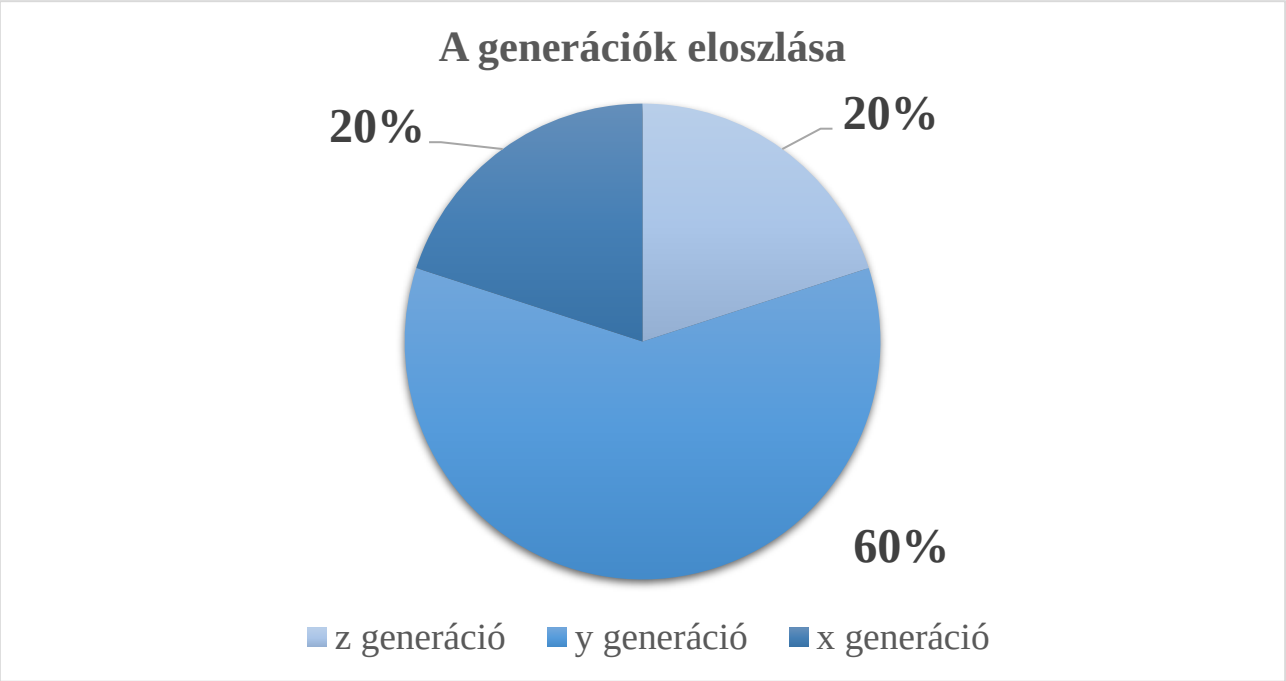
Diplomadolgozatom második vizsgálati módszere a kvantitatív tartalomelemzés, amellyel a Magyarországon működő felsőoktatási intézmények csecsemő és kisgyermeknevelő BA képzések mintatanterveit elemzem előre meghatározott szempontok alapján, amelyek a mintatantervek közötti különbségek, kompetencia fejlesztő ismeretek a mintatantervekben, konfliktuskezelés, önismeret. Az eredményeket *Microsoft Office Excel 2016* diagramokkal, táblázatokkal *Word Art*, ábrákkal vizualizáltam. Az adatokat szöveges formában gyűjtöttem össze az intézmények honlapjairól, amelyek elérhetőek az 5. számú mellékletben található linkeken. A Tokaj Hegyalja Egyetem mintatanterve nem nyilvános, kérésemre a megosztást illetően nem kaptam választ. Az elemzéshez a képzést indító egyetemek, főiskolák honlapját használtam, valamint a *felvi.hu*-t.

3.2.3. Félig strukturált interjú

A félig strukturált interjút egy Lengyelországban élő magyar hölggyel vettem fel. Magyarországon szerzett diplomát, majd eleinte kisgyermeknevelőként dolgozott abban az intézményben, amelynek jelenleg is a vezetője. Felkerestem a közösségi médián keresztül, majd miután elfogadta az interjú felkérést, közös időpont egyeztetést követően, *Zoom-on*, előre készített kérdéssor alapján történt meg az interjú. A félig strukturált interjú előnye, hogy az interjú alany válaszait bővítse, magabiztosabban, részletesebben beszéljen az adott témáról, új kérdéseket felvetve. Így jóval sokkal több információhoz lehet hozzájutni az interjú alannyal kapcsolatban, ez az egyik előnye is a strukturált interjúval szemben. A kérdések a 2. számú mellékletben találhatóak meg.

3.3. A vizsgálatok eredményeinek bemutatása

3. 3.1.Fókuszcsoportos interjú



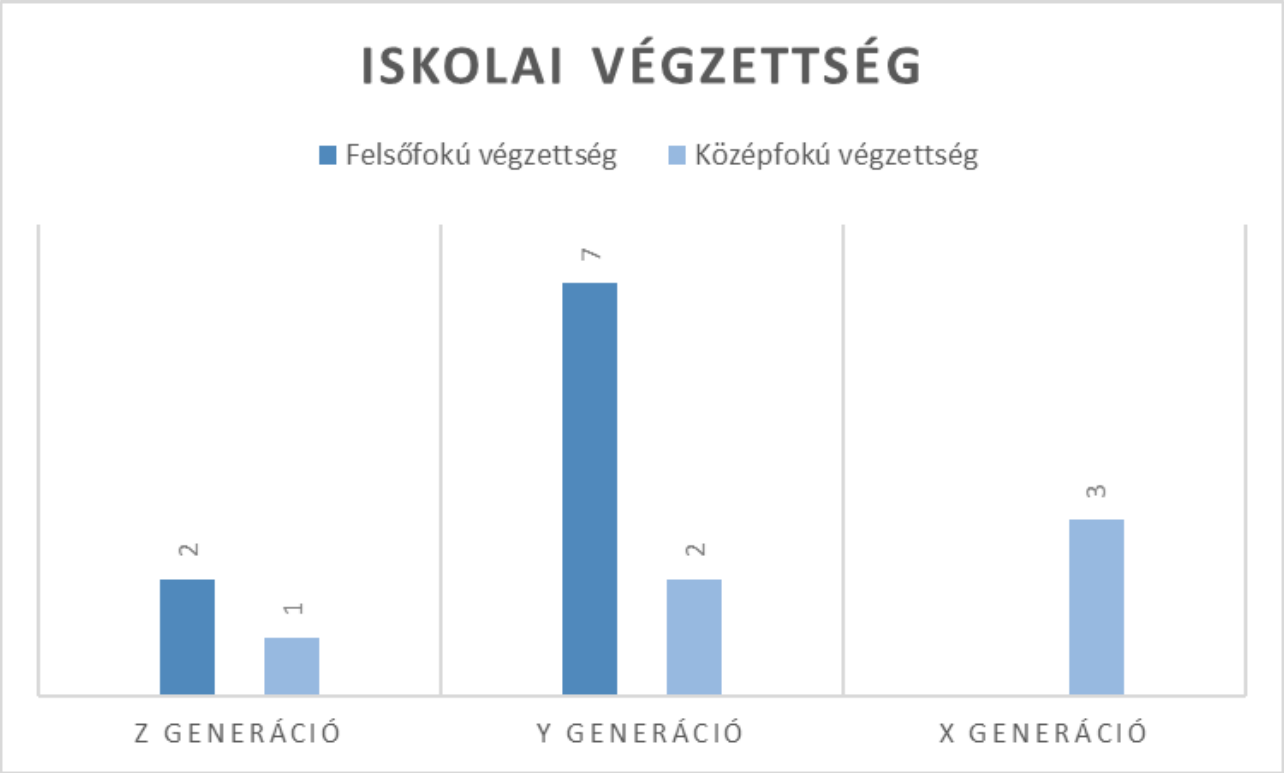
2.ábra A generációk eloszlása

Forrás: Saját szerkesztés, 2023.

Szakmai tapasztalat, végzettség

Az első körben kértem mindenkit, hogy ossza meg, hogy melyik évben született. A legfiatalabb kisgyermeknevelő 2000-ben, míg a legidősebb 1974-ben, így átfogóbb képet kaphattam, azáltal, hogy több generáció is képviseltette magát, elmondhatta véleményét. Érdekelt, hogy ki hogyan került a jelenlegi munkahelyére, a legtöbben az iskola elvégzése után érdeklődtek a helyi bölcsődékben, jelentkeztek interneten keresztül a BDDSZ (Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete) oldalán. Az X generációba tartozó hölgyek eleinte gyermekklinikán dolgoztak, az évezred elején, majd később kerültek állami bölcsődébe. Az Y-Z generációba tartozó nők azonnal kisgyermeknevelő pozícióban helyezkedtek el. Ugyanakkor az interjún részt vett fiatalabbak csecsemő- és kisgyermeknevelő BA diplomával rendelkeznek, míg a tapasztaltabb kollegáik, „*Egészségügyi szakközépiskolát*” végeztek, majd később elvégezték az akkori OKJ- képzést.

Pályakezdőtől, egészen 20 év tapasztalattal rendelkező személyek gyűltek össze, azonban a 15 főből 9, 10-11 éve dolgozik a pályán.



3.ábra- Iskolai végzettség

Forrás: Saját szerkesztés 2023.

Kisgyermeknevelő pálya előnyei- hátrányai

A következőkben arra voltam kíváncsi, hogy mit gondolnak mik az előnyei, illetve a hátrányai ennek a szakmának. Előnyként kivétel nélkül mindenki kiemelte, a gyermekektől kapott őszinte, tiszta szeretetet, hogy az előzetesen szerzett tudással, valamit támogatással segítheti a 0-3 éves korosztály fejlődését, valamint részese lehet a gyermekek első lépéseinek óvodaéretté válásának. A negatív attitűdöt azzal kapcsolatban, hogyha sok nő egy helyen dolgozik, nem lehet nyugodt légkör többen is megcáfolták azzal, hogy pozitívumként emelték ki a nagyszerű kollégákat, akikkel közösen együtt nevelhetik, taníthatják a gyermekeket, és akire mindig lehet számítani. A család rendszerszemléletű megközelítése a bölcsődei alapelvek egyike, a szülőktől kapott pozitív visszajelzések, hálálkodások a sok

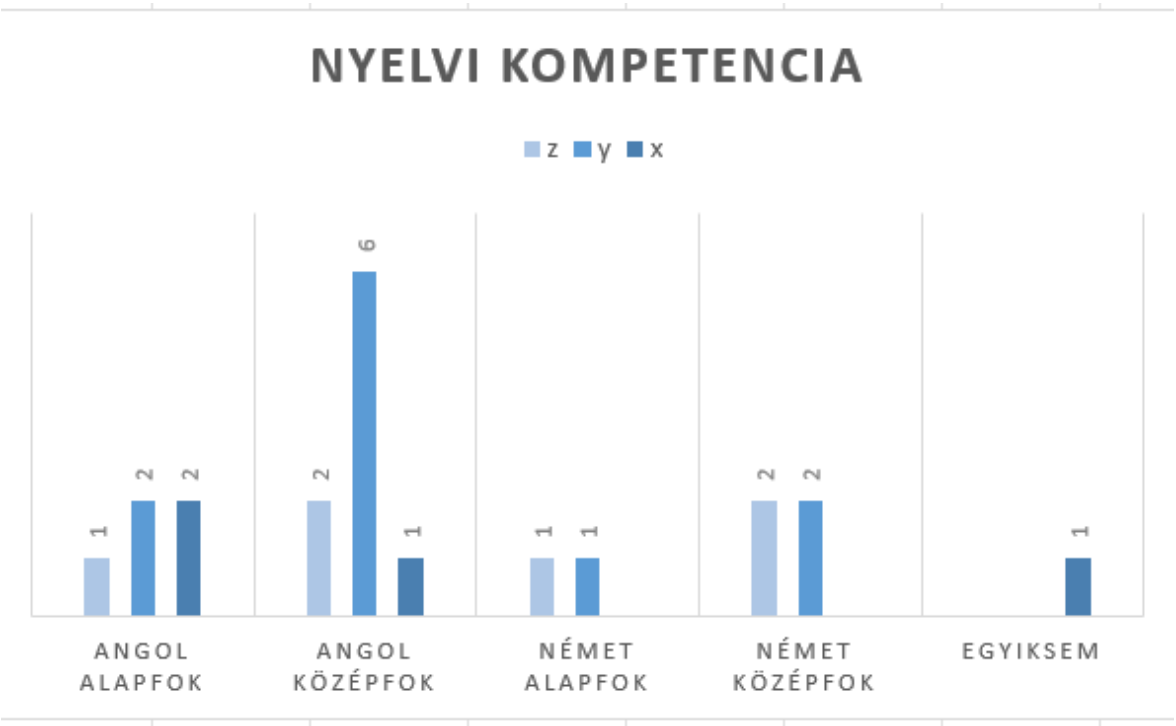
segítségért, esetleges problémáikkal kapcsolatos segítségnyújtásban való részvétel. *„Szeretem látni azt, hogy a nevelésem, az odafigyelésem megmutatkozik a viselkedésükben utána.”* Az általam megkérdezett pedagógusok 46 nap szabadnappal rendelkeznek, akiknek gyermeke van akár 50 nappal, ezt is előnyként emelték ki, valamint, hogy hétvégén, illetve ünnepnapokon nem kell dolgozni, valamint a nyári több hetes zárás, ami alatt az év fáradalmait ki tudják pihenni a pedagógusok. Az 1998-ban született hölgy, aki Neveléstudományi mesterképzésen vesz részt a munkája mellett, kiemelte, hogy a bölcsőde támogatja őt tanulmányaiban szabadnapokkal, valamint a vizsgaidőszakokra tekintettel vannak, illetve, hogy kevés óraszámban dolgoznak, így a délelőttös hetein szabaddélutánnal rendelkezik.

A hátrányok között többen kiemelték, hogy a szülőkkel nehézkes sokszor a kommunikáció. *„A szülőkkel való kommunikáció is nagyon lényeges, sok energia megfelelően lekommunikálni a problémákat. Az SNI-s gyermekek esetén a szülők hajlamosak nem belátni azt, hogy gyermeküknek fejlesztésre van szüksége. Jelenleg integráló csoportom van. A 12 főből 3 gyermek komplex korai fejlesztést igénylő, egy gyermek erős autisztikus tüneteket mutat, vizsgálata folyamatban van. Szerintem nagyon nehéz úgy megszervezni egy napot, hogy a fejlesztendő gyermekekre és a társaikra is megfelelő figyelem jusson.”* Lelkileg megterhelő látni, a gyermek leválását az anyáról, ez a folyamat, van, hogy hónapokig is eltart, és a gyermek és sok esetben a szülő is sírással fejezi ki az érzelmeit. A betegségeknek, fertőzéseknek fokozottabban ki vannak téve, valamint bizonyos idő elteltével jelentkezhetnek ízületi panaszok, hát, derék, térdfájdalom. A kiégés veszélye fennáll, van, aki megjegyezte hogy számára a sok gyereksírás frusztráló, főleg ha nem lehet őket semmivel sem megnyugtatni.

Tanulás és munka egyensúlya

A 15 megkérdezett főből 10 személy jár jelenleg oktatási intézménybe a munkája mellett. Minden megkérdezett hölgy a pályához kapcsolódó, vagy egy csoportba tartozó területen tanul. Többen jelenleg végzik a felsőfokú csecsemő és kisgyermeknevelő BA képzést, valamint az óvodapedagógus BA képzést, 2 fő Neveléstudományi mesterképzést, 1 fő Emberi erőforrás tanácsadó MA képzést, valamint többen szakirányú továbbképzést. A célok között szerepel az, hogy *„több lábon tudjak állni”*, valamint, hogy fejlődni, tanulni szeretne. Az oktatási intézménybe járás azért is lényeges, mert lehetőséget ad arra, hogy a kisgyermeknevelők közel legyenek a szakmai közösséghez, és az oktatás során frissítsék és bővítsék tudásukat. Összességében elmondható, hogy a megkérdezett személyek

példamutatóak abban, hogy mennyire elkötelezettek a szakmai fejlődésük mellett, és hogy milyen fontosnak tartják a folyamatos tanulást és az új kihívások felvállalását a karrierjükben. Érdekelt, hogy a jelenlévők beszélnek-e idegennyelvet, és ha igen, melyiket, illetve, hogy milyen szinten, ezen eredmények a 5. ábrán láthatók. Általánosságban elmondható, hogy Magyarországon, ha nem egy idegennyelvre specializált intézményről van szó, az állás betöltésénél nem szempont az illető nyelvtudása.



4. ábra Nyelvi kompetencia

Forrás: Saját kutatás,2023.

Munkahelyi konfliktusok megoldásának lehetőségei

Amikor feltettem azt a kérdést, hogy volt-e már konfliktus a munkahelyén, amely az életkori különbségekből adódott a legtöbben arra asszociáltak, hogy a gyerekek között. Meghallgattuk egymás válaszait, élményeit, hogy hogyan szokta rendezni a gyermekek között kialakú feszült helyzeteket, *A kisebbek ki-be öntik, borítják a játékokat, szeretik elrombolni az építményeket, jönnek-mennek, ismerkednek a világgal. Közben a nagyobbak már szerepjátékot játszanak, megterítenek, nagy tornyokat építenek, kész művek készülnek. Ha a kisebbek ezeket elrombolják, tönkre teszik, akkor a nagyobbak sokszor hevesen reagálnak, dühös lesz az arckifejezésük, esetleg bánthatják is kisebb társaikat. A*

konfliktushelyzet megoldásában gyakran szükség van felnőtt segítségére is. Magyarázat, konfliktushelyzet megoldása szükséges ilyenkor. Másik játék felajánlása, gyermekek a szoba különböző pontjaira való elhelyezése, gyermekek figyelemmel kísérése, esetleges közbeavatkozás."

Majd ezután következett, hogy a felnőttek, ott dolgozók között tapasztaltak- e már olyan konfliktust, amely az életkori sajátosságokból következhetett. Erre szinte mindenki megtudott osztani egy személyes történetet, amit vagy külső szemlélőként figyelt, vagy szerves részét képezte a kialakult helyzetnek. Jelentkezett az az álláspont is, hogy sokan egyszerűen azt hiányolják, hogy nincs több fiatal a szakmában, bár azt is hozzátette az illető, hogy megérti azokat, akik nem ezt a hivatást választják, vagy pályaelhagyók. A konfliktuskezelésbe belekellett vonni a vezetőséget, sőt valahol az egyik fél felmondásáig fajult. Felmerült az a kérdés is, hogy alapvetően a bölcsődei szabályrendszer napirend, kifejezetten szigorú, előre meghatározott, amit kell tudni tartani egy kisgyermeknevelőnek majdnem percre pontosan. Itt többen megosztották, azt, hogy van, hogy az szül konfliktust kisgyermeknevelő- és kisgyermeknevelő között, hogy az egyikőjük szigorúan betartaná a szabályokat, míg a másik fél sokkal lazábban kezeli ezeket. A másik gyakori konfliktusforrás, hogy egy adott csoporton belül nem kommunikálják le egymással a felnőttek a számukra nem tetsző dolgokat, hanem megkerülve a másikat, a vezetői irodába mennek, és a vezetőkkel osztják meg azt. Az egyik hölggyel olyannyira nem lett ez megosztva, hogy csak hónapokkal később szerzett tudomást arról, hogy a másik szerint ő valamit nem megfelelően csinál, míg ő azt gondolta, hogy egy harmonikus, kiegyensúlyozott kollegiális viszonyba vezetheti a rábízott csoportot.

A következőkben érdekelt, hogy csapatépítő programok, szervezett események szoktak-e rendezni a dolgozóknak, kitértünk arra, hogy milyen gyakorisággal, amellett, hogy mi alapján dől el, hogy mit fognak csinálni. Minden résztvevő vett már részt a munkahelye által szervezett csapatépítőn. Karácsony előtt, illetve nyár előtt kerülnek ezek leggyakrabban megrendezésre. Munkaidő után a bölcsődében is kerülhet megrendezésre, társasjátékos keretein belül, ahová mindenki hoz az általa készített süteményből. Szinte mindenhol előfordult, hogy egy nap keretein belül ellátogatnak más városokba, az ottani intézményeket meglátogatni, inspirációt gyűjteni, eszmecserét folytatni az ottani szokásokról. A második leggyakoribb a több fős szabadulószoba Budapesten, valamint, hogy voltak, akit bowlingozni vittek el, és ott helyben vacsorára is meghívta őt az intézmény. Minden évben április 21.-én tartják a bölcsődék napját, amikor közös kirándulásokon vesznek részt. Y generációba tartozó nő megosztotta velünk, hogy az év értékelő értekezleten játékos

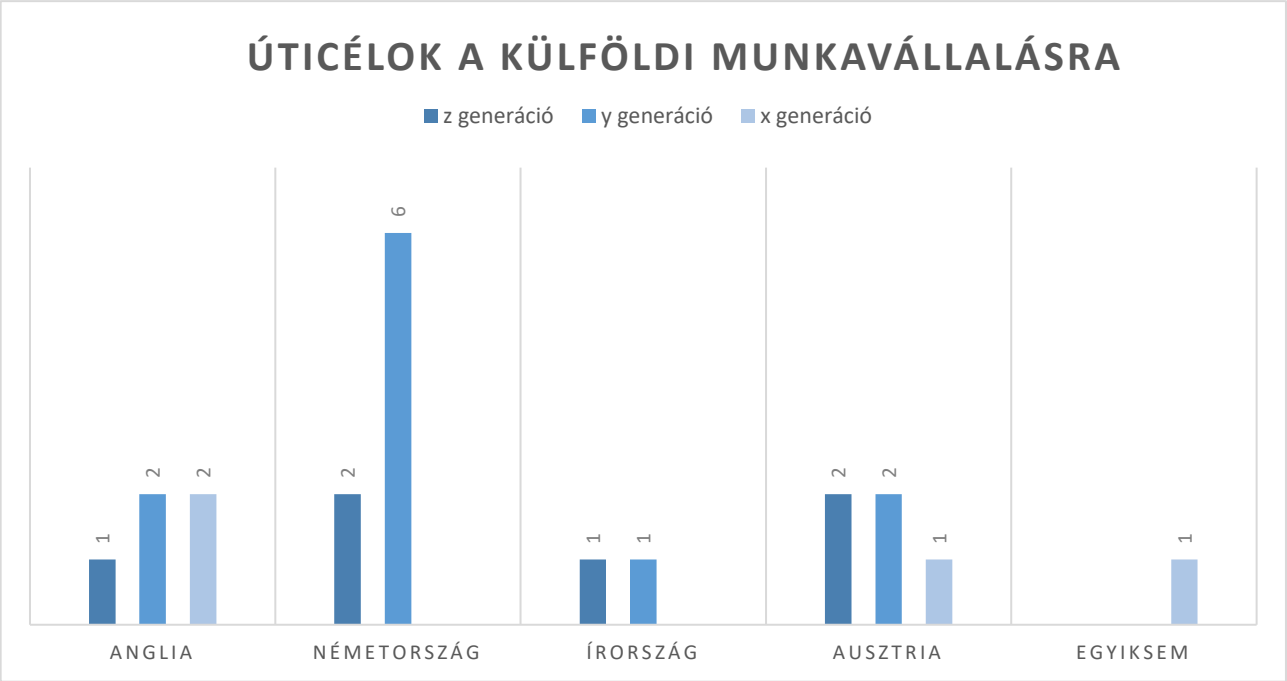
technikákat alkalmazva tárgyalták meg a közös munka előnyeit és kihívásait. Valamint érdekelt, hogy az egyes generációk szükségét látják-e az ilyen jellegű szervezett csapatépítőknek. Körbe mentünk, mindenki megosztotta velünk az álláspontját. Kiemelném a Z generációs résztvevőket, akik mindannyian arról számoltak be, hogy nem tartják jelentősnek az ilyen jellegű eseményeket. *„Azt gondolom, hogy nehéz olyan programot kitalálni, amit mindenki élvez, ráadásul ezek munkaidő után folynak, amikor én személy szerint szívesebben vagyok otthon, vagy a barátaimmal."*

Pályáról szóló információk

Amikor a pályaelhagyásról kérdeztem a résztvevőket, nehezebben kezdtek el válaszokat adni, mint később kiderült, volt, aki kellemetlenül érzi magát, ha erről kérdezik. Előzetesen összefoglalva az elhangzott véleményeket: *„A pályaelhagyás legfőbb okai a kiégés, kezdődő türelmetlenség, a kollegák közötti meg nem oldott konfliktusok, egy másik, szakmától eltérő munkalehetőség nagyobb fizetéssel."*

Y generációs szakember a következőképp foglalta össze véleményét: *„A kisgyermeknevelői szakma nem megbecsült, lenézett, alacsony bér, rossz vezetőség, nem bírja elviselni az egyre több nehezebb természetű vagy problémás gyerekeket. Ez a munka fizikailag és mentálisan is megterhelő. Van, akinek nehéz az ekkora felelősség vállalás."*

A pályaelhagyás okai között az említett tényezők közül a kiégés és a munka fizikai és mentális megterhelése jelenti a legfőbb kihívást a kisgyermeknevelők számára. A Y generációs szakember véleménye szerint a szakma alacsony megbecsültsége és bérezése is hozzájárul a pályaelhagyás döntéséhez, valamint a nehezebb természetű vagy problémás gyerekekkel való foglalkozás is megterhelő lehet. Továbbá a meg nem oldott konfliktusok a kollegákkal és a vezetőséggel is problémát jelenthetnek, amelyek szintén hozzájárulhatnak a pályaelhagyás döntéséhez. Emellett a türelmetlenség és a vágy más munkalehetőségek után is motiváló tényező lehet. A fent említett okok miatt előnyös, ha a kisgyermeknevelő pálya iránt érdeklődők tisztában vannak azzal, hogy nagy felelősséggel jár, és fizikailag és mentálisan is megterhelő lehet. Mindazonáltal elengedhetetlen, hogy a szakma megbecsültsége és bérezése javuljon, valamint a konfliktusok megoldása és a vezetés minőségére is hangsúlyt fektessenek a munkahelyeken.



5. ábra A vizsgált személyek által választott országok

Forrás: Saját kutatás,2023.

Külföldi munkavállalás

Az interjú során megkérdeztem, hogy dolgozott-e már külföldön, amire mindenki válasza az volt, hogy nem, tehát ezek után rátértünk arra, hogy gondolkozott-e rajta valaha, hogy külföldön vállaljon munkát. Egy fő válaszolt nemlegesen *„Nem, mivel szerintem anyanyelvi szinten kell tudni egy nyelvet ahhoz, hogy kisgyermeknevelőként tudjon valaki dolgozni."* A másik 14 fő igennel válaszolt, így megkértem őket, hogy fejtsék ki álláspontjukat bővebben, mert érdekesnek tartottam, hogy mégsem dolgoztak még Magyarország határain kívül. A legjellemzőbb az, hogy a családot, párkapcsolatot, megszokott környezetet nem szívesen hagyná a háta mögött egyik generáció tagja sem. Magabiztos nyelvtudás, biztos kapcsolatok nélkül, nehezebb belevágni, külföldre költözni, valamint erre hivatkozva, nem kisgyermeknevelőként próbáltak volna szerencsét a megkérdezett személyek, egyhangúan, hanem olyan területen, ami nem igényel folyamatos interakciót, kommunikációt.

A közös hang a Anglia, Németország volt, Y-Z generációs nők hallottak pozitív tapasztalatokat, valamint elérhető távolságban van, és ennek oka a magasabb fizetés, magasabb megbecsültség. Írország, Ausztria is ezek miatt az okok miatt került a felsorolásba. Végül arról szerettem volna információt szerezni, hogy van-e olyan személy a

megkérdezettek között, aki vállalna olyan munkát külföldön, ami nem a jelenlegi szakmájához kapcsolódik, hanem sokkal alacsonyabb végzettség is elegendő hozzá. Y generációs nő válasza az volt, hogy jelenleg nem tudni mit hoz az élet, viszont egyelőre a gyermekei óvodába járnak, így semmiképpen. Z generációs hölgy szerint, ha sokkal jobb anyagi fedezete lenne ezáltal a családjának, akkor igen. Máskülönben nem. Az X generációs hölgyek egyöntetűen azt válaszolták, hogy nem, semmiképp.

Tanácsok pályakezdők számára

Érdekelt továbbá, hogy a pályakezdőknek milyen tanáccsal szolgálnának az egyes generációk tagjai. *„Szakmailag legyen felkészült, a szülőkkel barátságos, megértő, empatikus. A gyermekekkel bánjon kedvesen, készüljön fel lelkileg is a fizikailag és szellemileg is megterhelő munkára. Érezze át a szülők nehézségeit, próbáljon nekik segíteni, amiben csak tud. Támogassa őket a gyermeknevelési kérdésekben. Hasznos tanácsait bátran ossza meg. Ne engedje, hogy mások lehúzzák a motivációját. Az egyetemi, felsőoktatási intézmények felkészítenek csupa izgalommal a munkába állással, de gyorsan földbe tudják tiporni olyanok, akik már elfelejtették, hogy miért is szép ez a hivatás. Egymást kell motiválni!”* Az X generációba tartozó kisgyermeknevelők külön kiemeltél a megosztott figyelmet, valamint a türelmet, kitartást, de helyeselt a Z generációs hölgy is, neki is ezek voltak a válaszai, hogy ne engedje, hogy a motivációját, lelkesedését bárki is letörje, ne adja fel az első csalódásoknál. A válaszok alapján, a kommunikáció a kisgyermeknevelés egyik kulcsfontosságú területe. Tanuljon meg egy pályakezdő hatékonyan kommunikálni. A mindennapokban kiemelt szerepe van, hogy hogyan osztjuk meg a gondolatainkat a gyerekekkel, a szülőkkel és a kollégáinkkal. Az együttműködés a szülőkkel szintén esszenciális. Törekedjen arra, hogy jó kapcsolatot alakítson ki velük, kommunikáljon velük rendszeresen és legyen nyitott az együttműködésre. A szülők gyakran kérik ki a szakember véleményét. A kreativitás több ponton is lényeges egy nap folyamán a bölcsődében, a gyerekeknek különböző évszakhoz, és ünnepkörhöz kapcsolódó korosztálynak megfelelő tevékenységek kitalálása, a csoportszoba dekorálása. De nem csak a kézügyesség szempontjából jelentős, hanem a gyermek bölcsődei beszoktatása során, hogyan alakítja ki a kisgyermeknevelő a bizalmi kapcsolatot, a biztonságos nyugodt légkört a kicsik számára. Az egyik Z generációs kisgyermeknevelő szerint a legszükségesebb, hogy: *„Készüljön fel a szülőkkel való konfliktusokra. Mindig meg kell újulni, ehhez remek szakmai könyvek vannak.”* A szakmai könyvek olvasása és a folyamatos tanulás fontos ahhoz, hogy a

kisgyermeknevelők naprakészek maradjanak. Ezt elősegíti a kötelező szakmai továbbképzés is. Ezen kívül a különböző szakirodalmak is segíthetnek abban, hogy a kisgyermeknevelők bővítsék ismereteiket és fejlesszék a készségeiket.

3.3.2. Tartalomelemzés

A csecsemő és kisgyermeknevelő BA szakot indító intézmények mintatanterve közötti különbségek

Magyarországon több felsőoktatási intézmény is kínál csecsemő- és kisgyermeknevelő BA szakot, az egyes a mintatantervek között vannak különbségek és hasonlóságok az egyes intézmények és szakok között. A mintatantervek általában tartalmazzák a kötelező és választható tantárgyakat, a szakmai gyakorlatokat, valamint a szakdolgozat és vizsgák követelményeit. Az előírt tantárgyak, azok óraszámai és sorrendje eltérhetnek az egyes intézmények között. Általánosságba véve, a csecsemő- és kisgyermeknevelő BA szakok mintatantervei több témakört dolgoznak fel. Jelen kutatásban a Nappali tagozat, államilag finanszírozott képzéseket vizsgáltam**.** Az elemzést azzal kezdtem, hogy felkerestem a legfrissebb csecsemő és kisgyermeknevelő BA mintatanterveket, amelyeket az intézmények honlapjain minden esetben megtaláltam. Valamennyi felsőoktatási intézményről elmondhatók a következő közös tulajdonságok: 6 félév, alkalmassági vizsgához kötött, alapfokozat megszerzéséhez összegyűjtendő kreditek száma: 180 kredit, valamint az angol nyelvű megjelölése: Infant and Early Childhood Educator. A vizsgált intézmények mindegyikébe a kimeneti, illetve bemeneti nyelvi követelmény azonos. Idegennyelvből szerzett érettségi, amely opcionális, valamint a kimeneti követelmény egy általunk választott idegen nyelvből államilag elismert, B2 középfokú, komplex nyelvvizsga vagy ezzel egyenértékű érettségi bizonyítvány vagy oklevél megléte.

6.ábra A képzés adatai

Forrás: Saját szerkesztés2023.

Intézmény neve	Telephely
Apor Vilmos Katolikus Főiskola	Vác, Budapest
Debreceni Egyetem	Hajdúböszörmény
Eötvös József Főiskola	Baja
Eötvös Loránd Tudományegyetem	Budapest
Eszterházy Károly Katolikus Egyetem	Eger, Jászberény
Gál Ferenc Egyetem	Szarvas, Szeged
Károli Gáspár Református Egyetem	Budapest, Kecskemét
Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem	Kaposvár
Nyíregyházi Egyetem	Nyíregyháza
Pécsi Tudományegyetem	Szekszárd
Soproni Egyetem	Sopron
Tokaj-Hegyalja Egyetem	Sárospatak

1.számú táblázat- A képzést indító intézmények

Forrás: Saját szerkesztésű táblázat (2023)

Az 1. számú táblázatban olvasható, hogy mely intézmények indítják a csecsemő- és kisgyermeknevelő BA képzést, valamint a telephelyeiket. Az ország szerteágazó pontján, a főváros, valamint Pest vármegye mellett, Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyében, továbbá, Somogy, Bács-Kiskun, Győr-Moson-Sopron, Békés, Csongrád-Csanád, Tolna, szinte Magyarország összes vármegyéjében van lehetőség a szakra való jelentkezésre.

Intézmény neve	Indulás éve
Apor Vilmos Katolikus Főiskola	2021.
Debreceni Egyetem	2010.
Eötvös József Főiskola	2015.
Eötvös Loránd Tudományegyetem	2010.
Eszterházy Károly Katolikus Egyetem	2009.
Gál Ferenc Egyetem	nem elérhető információ
Károli Gáspár Református Egyetem	2018.
Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem	2014.
Nyíregyházi Egyetem	2016.
Pécsi Tudományegyetem	2012.
Soproni Egyetem	2021.
Tokaj-Hegyalja Egyetem	nem elérhető információ

2.táblázat- A BA képzés indulási évei

Forrás: Saját szerkesztés, 2023.

A 2. számú táblázatban összefoglalásra kerül, hogy mióta létezik a BA szintű csecsemő- és kisgyermeknevelő képzés az adott intézményben. Az Eszterházy Károly Katolikus Egyetemen indult először Magyarországon, majd az Eötvös Lóránd Tudományegyetem, illetve a Debreceni Egyetem követte 2010-ben. A Pécsi Tudományegyetem 2012-től, a Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetemen 2014-től, az Eötvös József Főiskolán 2015-től, A Károli Gáspár Református Egyetemen 2018-tól lehet jelentkezni az érdeklődőknek. Legutóbb két intézmény, az Apor Vilmos Katolikus Főiskola és a Soproni Egyetem, 2021-ben nyitotta meg a kaput a kisgyermeknevelő pályát választó személyeknek. Két egyetem esetében nem található információ a szak indulását illetően, ezek a Tokaj-Hegyalja Egyetem, valamint Gál Ferenc Egyetem.

Kompetencia fejlesztő ismeretek a mintatantervekben

Nyelvtanulás

A tanulmányokat sokan úgy kezdik meg hogy nem beszélnek idegennyelven, vagy épp ellenkezőleg, az az előre meghatározott céljuk, hogy a későbbiekben külföldön dolgozzanak a végzettséggel, és már magabiztos nyelvtudással rendelkeznek. A következőkben azt vizsgálom, hogy milyen nyelvi kompetencia fejlesztő lehetőségeket tartalmaznak az egyes mintatantervek.

Az egyetemek, főiskolák leginkább az angolra, valamint a németre fektetik a nagyobb hangsúlyt, ezek mellett van lehetőség a francia, kínai, orosz, horvát román, szerb, szlovák, szlovén nyelvek tanulására. Megtalálhatók nyelvvizsgára felkészítő kurzusok, amelyek a középfokú nyelvvizsga megszerzését segítik elő, kötelező, vagy választható tantárgyként. A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen 2 félév idegennyelvi kurzust kell teljesíteni, a Debreceni Egyetemen 4 félév kötelező. Az Eötvös József Főiskolán a nyelvi specializációt felvett hallgatóknak a specializáció tantárgyainak oktatása, valamint vizsgái az adott nyelven folynak, a német nyelvet választóknak a teljes képzés 50% német nyelven folyik, ez az Eötvös Lóránd Tudományegyetem is e módon folyik. A Pécsi Tudományegyetem a tárgyak többsége német nyelven is tanulható. A Gál Ferenc Egyetemen a mintatanterv nem tartalmaz nyelvi képzést, viszont az intézmény ajánl nyelvtanulási, nyelvvizsga felkészülési lehetőségeket. Idegennyelvi specializációk tantárgyak széles köre tanulható a következőkben néhány példa kerül említésre, *English Language Skills Development, English for Infant and Toddler Care Theory and Practice of Bilingual Education, Early Second*

Language Acquisition Baby-care in Multicultural Setting. Külföldi kapcsolatok, lehetőségeket biztosítanak a vizsgált intézmények, Erasmus+ formájában. Elmondható, hogy az Erasmus+ alatt történt események és programok lehetővé teszik a hallgatók számára, hogy élőben gyakorolják a nyelvet, és elmélyítsék a kulturális ismereteiket is. A Károli Gáspár Református Egyetem csecsemő és kisgyermeknevelő BA szakos hallgatóknak nem található Erasmus+ lehetőségről szóló információ a honlapján.

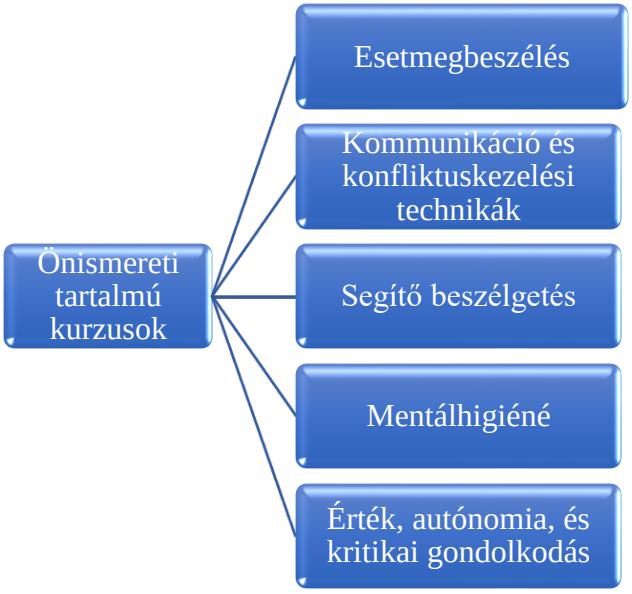
Összeségében elmondható, hogy Magyarországon a csecsemő és kisgyermeknevelő BA képzést bármely egyetemen is kezdjük el, a nyelvi kompetenciafejlesztésére sor kerül a tanulmányaink során.

Konfliktuskezelés, önismeret

Intézményen belüli, mintatanterven kívüli lehetőségek

Az AVKF intézmény honlapjára lépve a „Hallgatóknak" fület megnyitva, olvasható, hogy van lehetőség pszichológiai tanácsadásra a Aporon hallgatóknak, amely online, vagy személyesen is történhet, egy oktató pszichológussal. További tudnivalók, hogy térítésmentes, valamint természetesen anonim. Képekkel illusztrálják, hogy példának okáért várják azokat, akik tanulási nehézségekkel, kérdésekkel, családi és párkapcsolati problémákkal, életvezetési nehézségekkel, stresszkezelési problémával, magánnyal, levertséggel küzd, vagy akár a diplomaszerzés, munkakeresést érzi nehézségnek. A debreceni hallgatók számára létrehozták a DEMEK szolgáltatást, amely segíthet az életvezetési nehézségekben, mentálhigiéné szemlélet átadása. Ehhez hasonló kezdeményezést indított az EKKE, ahol szintén egy mozaik szó KOMETI (Kortárs Mentálhigiénés Iroda) amely szakmai vezetői a Szociálpedagógiai Tanszék vezetője, munkatársai, itt elérhető az egyéni mellett a csoportos tanácsadás, készségfejlesztés, valamint különféle közösségi programok. Az ELTE-n a kar pszichológus tanácsadójához lehet fordulni, akár tanulás, vagy magánélettel kapcsolatban felmerülő dilemmákkal. A GFE-n tanulók számára a vizsgaidőszakban is elérhető a pszichológiai tanácsadás. A Károli Gáspár Református Egyetem egyedülálló PedKaszt online beszélgetés sorozatát kínálja, amely tartalmaz pszichológiai segítségnyújtás tartalmú adásokat. Továbbá az Egyetemi Lelkigondozói Szolgálat (ELSz) lelkigondozás, önismeret, párkapcsolati önismeret, mediáció, szupervízió, coaching, tanácsadás, tréningek is igénybevehetők. Ehhez hasonló a MATE Kaposvári egyházmegye egyetemi lelkészség, egyetemi csoportja, amely hétfő esténként tartja alkalmait. Ezen intézmény további szolgáltatása a FETA Füzetek sorozat,

ami segítséget nyújt karrierépítéssel, pszichológiai témákkal, tanulással, aktuális közéleti (például korábbi téma volt a COVID-19). Végül a SOE, valamint a PTE-n elérhetőek Mentálhigiénés és Esélyegyenlőségi Központ, valamint az utóbbin különféle Mentorprogramok is.



7. ábra Önismereti tartalmú kurzusok

Forrás: Saját szerkesztés, 2023.

Valamennyi egyetem hangsúlyt fektet a hallgatók kompetencia fejlesztésére, ismereteik, önismeretük bővítésére. A leggyakrabban előforduló tantárgyak a mentálhigiéné, önismereti tréning. A kötelező, valamint szabadon választható tárgyak egyaránt felsorolásra kerültek a táblázatban. A kötelező szakmai, elsősorban bölcsődei terepgyakorlat előtt, illetve után is jellemző az esetmegbeszélés, a közös felkészülés, majd az együttes reflexió. A szakmai készség, valamint képesség fejlesztés is esszenciális az bölcsődei élmények szerzése előtt. A magabiztosság, szakmai tudás, és megfelelő önismeret együttese nagyrészben hozzájárul a pozitív szakmai tapasztalatok szerzéséhez. A kommunikáció alapvető, amely jelen van a tanulmányaink során, majd a kisgyermeknevelő- társsal végzett mindennapi közös munka alatt, illetve ami kiemelten lényeges, a mindennapi szülőkkel végzett kommunikáció reggel a gyermek bevétele, illetve délután a kisgyermek hazaengedése során. Kiemelt szereppel bír, hogy a szakember hogyan kommunikál a szülőkkel a napi kapcsolattartás során, ahol információt ad át a kisgyermek napi tevékenységeiről, érzelmi állapotáról, változásairól, egyéni igényeiről. Megemlítendő, hogy az önismeret fontossága a burnout (kiégés) megelőzésében is szerepet játszik, ami a kisgyermeknevelők között egy gyakori jelenség.

Minden intézmény bemeneti követelményei közé tartozik az alkalmassági vizsga, amely beszéd- vagy egészségügyi alkalmasság igazolása.

Pályáról szóló információk

Különféle figyelemfelkeltő eszközöket használnak az egyes intézmények, amelyekkel az új hallgatók számára szeretnék érdekesebbé tenni a saját képzésüket.

Videók

Az egyes weboldalakon találkozhatunk különféle videókkal, amelyek kedvet hozhatnak az adott intézményhez. Olyan eszközökkel, mint a jelenleg is odajáró hallgatóknak megkérdezik a véleményét, mesélnek a szakról. Jellemző, hogy a szakfelelős számol be a szak történetéről, előnyeiről. Az Apor Vilmos Katolikus Főiskola honlapján fellelhető egy, a 2020.-ban második féléves hallgatók munkáit bemutató videó, amelyben kreatív alkotásokat láthatunk, példának okáért, kézzel varrt babákat. A Soproni Egyetemen a szak oldalára kattintva találunk egy, négy perces videót, ahol azt foglalják össze, hogy miért erre a képzésre essen a választásunk, amelyben hallhatjuk az egyetemi docens, illetve a diákok beszámolóit. Az olyan videók, amelyek bemutatják az adott szakot vagy intézményt, nagyban hozzájárulnak a potenciális hallgatók döntéséhez. Ezek a videók lehetővé teszik, hogy az érdeklődők jobban megismerjék az adott szakot vagy intézményt, és jobban megértsék, hogy milyen előnyei vannak annak, ha erre a szakra vagy intézménybe jelentkeznek.

Képek

A Debreceni Egyetem, a csecsemő- és kisgyermeknevelő szak oldalán egy pozitív hangulatú kép található, amelyen egy feltételezhetően Y generációba tartozó hölgy, arcán mosollyal, vigyáz az éppen hintázó kisgyermekre. Az ELTE szintén használ figyelemkelkeltő fotót, ahogy egy újszülött gyermeket cumisüvegből táplálnak. Az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem honlapján az alkalmassági vizsga leírásánál három hallgatót láthatunk az egyetem logójával ellátott pulóverben ahogy nagy mosollyal arcukon informálódnak. Továbbá a Pécsi Egyetem is használ képi anyagokat a szak leírásánál, a képen a következő olvasható: *„Az ország legjobb pedagógusképző intézete- a 2020-as rangsor alapján”.* Ezek a vizuális elemek segítenek felkelteni az érdeklődést és meggyőzni a leendő hallgatókat arról, hogy érdemes az adott intézménybe jelentkezniük. A vizsgált 12 intézmény felénél láthatók képi

anyagok feltüntetve. Összeségében a képek jól ábrázolják a kisgyermeknevelő munka szépségeit, valamint a szak összekovácsoló erejét a diákok között, ezekből lehet következtetni, hogy az intézmények mit tartanak fontosnak. Azonban az ilyen jellegű figyelemfelkeltő eszközök nem nyújtanak teljeskörű képet.

Karrier fejlesztés

A következőkben azt vizsgáltam, hogy az egyetemek kínálnak-e a mintatanterv keretein belül, vagy kívül, életpálya fejlesztéssel kapcsolatos kurzusokat, hazai, valamint külföldi munkakörülmények, munkalehetőségek milyen mértékben kerülnek bemutatásra. A Debreceni Egyetem oldalán található egy felsorolás, hogy ezzel a végzettséggel még a bölcsődén kívül hol lehet elhelyezkedni, mik a lehetőségei a hallgatói élet után az egyénnek, például Gyermekotthon. Egyetemeken általában számos lehetőség áll a hallgatók rendelkezésére az életpálya fejlesztésére és a munkalehetőségek bemutatására. Az vizsgált főiskolák, egyetemek mintatantervei tartalmaznak olyan kurzusokat, amelyek segítenek a hallgatóknak a karrierjük építésében, mint például szakmai készségfejlesztés. Karriertervezés vagy akár vállalkozói készségek tantárgyak nincsennek.

3.3. 3. Félig strukturált interjú a Lengyel bölcsőde-óvoda vezetőjével

Fontosnak tartottam, hogy példát is lássunk arra, hogy milyen a külföldi munkavégzés kisgyermeknevelőként. Személyes kapcsolatnak köszönhetően felvehettem a kapcsolatot a varsói Zielona Zyrafa bölcsőde vezetőjével, aki egy magyar származású, jelenleg Varsóban élő, Y generációs hölgy, 1992-ben született. Az interjú 45 percet vett igénybe, és online videómegosztó média *Zoom* felületen keresztül történt, a távolságnak köszönhetően. A válaszok legfontosabb részei azonnal lejegyzésre kerültek, azonban az interjút követően összefoglaltam mindent.

A témakörök előzetesen meg lettek határozva, amely segíti az interjú során a releváns információk megszerzését. A vizsgált intézmény négy helyen létesül Varsóban. A bölcsőde-óvoda magas színvonalú oktatási és nevelési szolgáltatásokat kínál a 2-6 éves gyermekek számára. Az oktatási program a kreatív tevékenységekre és a játékra épül, ahol a gyermekek különböző tevékenységek segítségével sajátíthatják el a nyelvet és a különböző képességeket. Az intézményben magas színvonalú oktatás és nevelés folyik, a pedagógusok magas szintű szakmai képzettséggel rendelkeznek és magas színvonalú környezetet biztosítanak a gyermekek számára. Az intézmény lehetőséget nyújt angol nyelvű oktatásra

is, amely a gyermekek nyelvi fejlődését segíti. Emellett a napi programok és tevékenységek, amelyek a gyermekek személyiségfejlődését és kreativitását segítik elő. A nevelési-oktatási program, a szakemberek szakmai tudásán alapul.

A környezet tágas, világos, amely szolgálja a gyermekek kényelmét, biztonságát. A folyamatos kapcsolattartás a szülőkkel, amely segíti a gyermekek teljes fejlődését és biztosítja a szülők nyugalmát. Megjegyzendő továbbá, hogy rugalmas nyitvatartási idő lehetővé teszi a szülőknek, hogy munkájukat összeegyeztessék a bölcsőde-óvoda nyitvatartási idővel.

Munkavállalás Európában magyar hölgyként

Az első kérdések arról szóltak, hogy hogy került a hölgy Lengyelországba, miként lett kisgyermeknevelő. Korábban Magyarországon élt, és 21 éves korától vállalkozóként dolgozott egy szépségszalonban, mint fodrász, amit kifejezetten kedvelt, emellett elvégezte az óvodapedagógus BA képzést levelező tagozaton. Férje pilótaként kapott egy remek állásajánlatot Lengyelországból, így költöztek együtt az országba. Először kisgyermeknevelőként kezdett dolgozni Varsóban, ahol jelenleg vezető, az angol nyelvet használta a csoportban kommunikációra, mivel csak ő volt az egyetlen angolul beszélő pedagógus a lengyel anyanyelvű kollégája mellett.

Az intézmény sajátosságai

A 6. kérdéstől a bölcsőde- óvoda sajátosságairól kérdeztem. Varsóban elterjedt, hogy a gyermekek 1 éves koruk körül kezdenek el bölcsődébe járni, magánintézményekbe, ennek köszönhető, hogy a fővárosban *„minden sarkon találunk itt egy újabb bölcsődét vagy óvodát, de legalábbis többet egy utcában.”* Jellemzően ezek intézmények vezetői tudnak egymásról, de nem tartják a kapcsolatot szakmailag. Az intézmény a Montessori alapelveket követi. A bölcsődei jelentkezéskor az itteni szülők leginkább a lokációt, tekintve, hogy a városban óriási távolságok is lehetnek, illetve a más szülők véleményét veszik alapul. A szülőknek elérhető egy zárt Google fotó album, ahol napi szinten kapnak fotókat gyermekükről. A bölcsődébe kerülésnek szinte nincsenek feltételei, érvényes dokumentumok, minimum 10 hónapos kor betöltésén kívül. Az evésben, a csoportba való beilleszkedésben, akár a járás magabiztos elsajátításában szívesen vesznek részt.

Kisgyermeknevelőként a Zielona Zyrafa-ban

A dolgozók rendszeresen ebédelnek közösen, illetve egymás születésnapjait közösen megünneplik. Az életkorból még nem adódott konfliktus, 30-40 év közötti hölgyek,

kiválasztásnál nem a kor vagy a tapasztalat a szempont, hanem a próbanap, ami releváns számukra. *„A tapasztalat természetesen előny, de volt szerencsém olyan pedagógushoz, aki hiába sok év tapasztalattal jött hozzánk, ebből semmit nem érzékeltem es ennek ellenkezőjét is láttam már, aki a próba napok végére pozitív csalódás volt, alig néhány hónapnyi tapasztalattal a háta mögött.”* Nyitott pozícióikat jellemzően a közösségi média felületein hirdetik. Manapság egyre nehezebben találnak szakembert, aminek okainak gondolják, hogy nincs a magánintézményükben 2,5 hónapos nyári szabadság, ugyanis egy állami intézménybe 6 óra a munkaidő, náluk 8, valamint, hogy egyre kevesebben szeretnének Lengyelországban gyerekekkel foglalkozni. A lengyel nyelv ismerete nagy előny, ennek hiányában az angol nyelv az elvárt. Amit figyelembe vesznek továbbá jelentkezéskor, hogy a pályázó legyen ápolt, szeresse a gyerekeket, legyen kedves, illetve jó legyen a kommunikációs készsége, figyelme legyen szerteágazó, mert itt jellemzően egy pedagógus van egy csoporttal.

Külföldi munkavállalás

Az utolsó blokkban a külföldi munkavállalásról kérdeztem. A hölgy felsőfokon beszél angolul, illetve középfokon lengyelül és oroszul, amiket autodidakta módon tanult meg. Véleménye szerint az angol nyelv tudása esszenciális a mai világban, de az adott ország nyelvének tudása is kincs lehet. Hátránynak gondolja, hogy teljesen más oktatási rendszerből érkeznek, az ottani követelmények lazábbak, mint más európai országban. Előnyt a magyarságából nem tud kovácsolni, említette, hogy amikor a szülők megtudják, hogy magyar, egy mosollyal megajándékozzák, a lengyel-magyar barátság történelmi múltra való tekintettel. Megosztotta velem, hogy külföldön vezető beosztásba kerülő személynek mindig lesz egy kívülálló érzése, mert az ott élők nem fogják elfogadni azt, hogy más országból jött, mindig magasabbra teszik számára a mércét, ami motivációt nyújt számára, hogy napról napra jobb legyen.

8. ábra Az interjú eredményei

Forrás: Saját szerkesztés, 2023.

VI. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

Következtetések

A fókuszcsoportosinterjú, valamint tartalomelemzés, illetve a félig strukturált interjú eredményei alapján megvizsgálom, hogy az állított hipotézisek megcáfolásra, vagy alátámasztásra kerülnek-e.

1. **A külföldi munkavállalásra való hajlandóság nagyobb azoknak a körében, akik magabiztos nyelvtudással rendelkeznek.**

A vizsgált személyek közül többen is kiemelték, hogy a célország nyelvismerete nélkül, de legalább magabiztos angol nyelvtudás nélkül, nem próbálnának szerencsét külföldön. Azonban megjegyzendő, hogy azok körében, akik egy vagy több nyelv ismeretével rendelkeznek sem mutattak nagyobb hajlandóságot a külföldi munkavállalásra személyes okokra hivatkozva. A külföldi munkavállalás egyéb logisztikai és személyes nehézségeket is felvet, mint például a külföldi lakhatás, az adózás és az egészségbiztosítás kérdései. Külföldön kisgyermeknevelőként dolgozni számos lehetőséget kínál, azonban a konkrét álláslehetőségek és az elvárások országonként változóak lehetnek. Általában a kisgyermeknevelői állásokhoz magas szintű nyelvtudás és szakképesítés szükséges, de vannak olyan országok, ahol lehetőség van külföldi nyelvű oktatási programokban való részvételre is. A csecsemő-és kisgyermeknevelő BA képzés során több kötelező, valamint szabadon választható nyelvtanulási lehetőség rendelkezésre áll a hallgatóknak, valamint nyelvvizsgát támogató programok. A félig strukturált interjú alanya, bár magabiztos angol nyelvtudással rendelkezik, a célország nyelvét abszolút nem beszélte kikötözésekor. A fókuszcsoportos interjúban vizsgált személyek nyelvtudás ellenére sem vállalnának külföldi munkát, így ***az állítás nem igazolódott be***.

2. **A munkahelyi konfliktusok forrása a generációk közötti kommunikáció, a szakmai tudás, tapasztalat.**

A vizsgált személyek a munkájuk szakmai részét vették alapul, azaz, hogy a gyermekek közötti konfliktusokat hogyan kezelik. Elmondható, hogy több olyan módszer, amit a kisgyermekek nevelésénél használnak, mint a kommunikáció. Ahogy a gyermekek megosztják a problémájukat, hogy kitől és mit sérelmeznek, úgy a felnőttek eszköze,

valamint a konfliktuskezelés egyik kulcsa a kommunikáció. Gyakori jelenség, hogy az idősebb kolleganő nehezen fogadja el a frissen diplomázott, nála fiatalabb kolleganő véleményét szakmai kérdésekben, vagy akár legyen szó a csoportszoba dekorációról. Az évek óta jónak vélt, bevált sémán nem szívesen változtat az akár 30-40 éve pályán lévő személy. A mintatantervek tartalmaznak konfliktuskezelési, önismereti kurzusokat, kötelezően, több féléven keresztül. Ezen felül a felsőoktatási intézmények mindegyike ajánl a hallgatóinak valamely pszichológiai tanácsadást, önismereti csoport, egyházi csoport lehetőségeit. A fókuszcsoportos interjú, a tartalomelemzés, és a félig strukturált interjú alapján ***az állítás beigazolódott***.

3. **Feltételezem, hogy a fiatal kisgyermeknevelők pályaelhagyásának oka az alacsony fizetés, a megbecsültség hiánya.**

A mintavétel során több alkalommal is elhangzott a „*megbecsültség hiánya”* kifejezés. Megerősítésre került, hogy a társadalom még mindig nem egy elismert tartja a pedagógust. Ez fakadhat az alacsony fizetésből, amely bár az utóbbi években növekedésnek indult, még „*nem éri el a reális szintet”*. Az elemzés során látható, hogy elérhető a hallgatók számára, hogy a kisgyermeknevelő alapszak megszerzésével, a bölcsődei falain kívül milyen lehetőségek állhatnak rendelkezésre. Érdemes lenne arra vonatkozó ismeretekkel kiegészíteni a képzést, amely abban nyújthat segítséget, hogy hogyan lehet akár önállóan karriert indítani, bölcsődét nyitni. Felmérni, hogy mik a lehetőségek, előnyei, hátrányai, vagy oktatni, hogy hogyan lehet vezetővé válni, milyen lépcsőfokokat kell végig járni, megugrani. A vizsgált személyek gyakran nem érzik magukat megfelelően megbecsültnek, és az is előfordulhat, hogy nem kapnak elég lehetőséget a szakmai fejlődésre. A kisgyermeknevelés területe általában alulértékelt, és gyakran nem kap elegendő támogatást. Az ágazatban azonban vannak olyanok is, akik elkötelezettek a szakmájuk iránt és hosszú távon terveznek maradni. A kisgyermeknevelők pályaelhagyása számos tényezőre vezethető vissza, mint például az alacsony bérek, a túlterheltség, az adminisztratív feladatok túlsúlya, a szakmai fejlődés hiánya, a munkakörülmények nehézségei, az elvárások és a valóság közötti eltérés, a konfliktusok a kollégákkal és a szülőkkel, valamint a stressz és a kiégés. Ezenkívül a pályakezdők számára a szakma gyakran kevésbé vonzó lehet a magasabb fizetési lehetőségek hiánya miatt, sokan inkább a gazdasági szektorba keresik az álláslehetőségeket. Az intézményeknek fontos szerepük van abban, hogy elősegítsék a dolgozók motivációját és elégedettségét, törekedjenek a magasabb bérek, a karrierlehetőségek és a szakmai fejlődési lehetőségek biztosítására. Emellett a

munkakörülmények és az elvárások átláthatósága, a konstruktív visszajelzések és a munkahelyi kultúra javítása is hozzájárulhat a kisgyermeknevelők megtartásához. A túlterheltség, a stressz, a kisgyermekekkel való hosszú órák és a fizikai terhelés mind hozzájárulhatnak a pályaelhagyáshoz. A fókuszcsoportos interjú eredményei alapján ***a hipotézisem alátámasztásra került.***

Javaslatok

Álláspontom szerint kiemelkedő szerepe van, hogy már a tanulmányok során is felhívják a figyelmet a kisgyermeknevelő pálya előnyeire, hátrányaira. A hallgatók a gyakorlat során , valamint az elméleti tárgyakon keresztül megismerik a kisgyermeknevelés szépségeit, de azt is, hogy milyen kihívásokkal jár a mindennapokban. A folyamatos szakmai kompetencia fejlesztések, és továbbképzések elengedhetetlenek a szakemberek számára. A kisgyermeknevelés az évek alatt rengeteget fejlődött, változott, ezért lényeges a már meglévő tudás frissítése. Ez történhet a pedagógus továbbképzéseken, valamint egyénileg, különböző szakmai konferenciákon, előadásokon való részvétel.

A szupervízió egy olyan eszköz lehet a kiégés esetén, amelynek során beszélgetni tud egy szakemberrel a munkájáról az esetekről, és a mindennapi kihívásokról. A *soft skill*-ek, és a szupervízió segítik a hatékony munkavégzést, munkahelyi kapcsolatok kialakítását. A kommunikációs készség fejlesztésre már a tanulmányok során is nagy hangsúly van fektetve, amely a mindennapi munka során kiemelt fontosságú, a szülőknek a napi események átadása, kollegákkal való együttműködést. A vezetői kompetenciák fejlesztésére nem kerül sor a tanulmányok során a mintatervek alapján. Az esetleges saját bölcsőde nyitása esetén, magán vállalkozás indítása esetén erre vonatkozó kurzusok, tantárgyak indítása. Elmondható, hogy abban, hogy a munkavállalók hatékonyan kezeljék a konfliktusokat és a nehézségeket, segítséget nyújthatnak a különböző értékfeltáró csoportfoglalkozások. A nyelvtudás nagyban megnövelheti a külföldi munkavállalás lehetőségeit. Az eltérő kultúrák eltérő gyermeknevelési szokásokat és elvárásokat eredményezhetnek, így érdemes előzetesen tájékozódni a célország kultúrájáról.

Összességében, lényeges, hogy a kisgyermeknevelő pályára készülők már a tanulmányaik során megismerjék a szakma előnyeit és kihívásait. Az értékfeltáró csoportfoglalkozások segítséget nyújthatnak a munkában felmerülő nehézségek kezelésében.

V. ÖSSZEFOGLALÁS

Diplomadolgozatom célja, hogy a vizsgált személyeket, illetve munkaerőpiacon betöltött szerepüket megvizsgáljam, hogy a csecsemő és kisgyermeknevelő BA képzés, a külföldi munkavállalás, valamint a pályaelhagyás tekintetében szélesebb körű ismereteket szerezzek. A pályán, a munka során kiemelt szerepe van, hogy a szakember milyen előzetes ismeretekkel rendelkezik, mint a pszichológia kisgyermeknevelés módszertan, pedagógia, egészségtudomány, társadalomtudomány, hogy a kisgyermekek gondozását, valamint nevelését, fejlődésének támogatását, biológiai és pszichés szükségleteit kielégítése.

A diplomadolgozat első felében azt feltételeztem, hogy a külföldi munkavállalási hajlandóság nagyobb azok körében, akik magabiztos nyelvtudással rendelkeznek. A fókuszcsoportos interjúban résztvevő 15 főből 14 gondolkozott már a külföldi munkavállalásban, még sincs olyan személy, aki jelenleg reálisnak tartaná a külföldi munkavállalás gondolatát. Megjegyzendő, hogy azok a személyek sem, akik egy vagy akár több nyelvvizsgával is rendelkeznek. A nyelvtudás hiánya kétségeket vethet fel, viszont, a magánéletet, a társas kapcsolatok megtartását gondolják relevánsnak, nem pedig azt, hogy beszélik-e a célország nyelvét. Az interjún több generáció is részt vett, és a fiatalabb, Z, Y generációs személyek, is ezen véleményen voltak. A második hipotézis a munkahelyi konfliktusokról szól, amelynek forrása a generációk közötti kommunikáció, az eltérő minőségű, és mennyiségű szakmai tudás, valamint a pályakezdő- évtizedek óta a pályán lévő személy között tapasztalható. A mintatantervek tartalmaznak konfliktuskezelési, önismereti kurzusokat, amelyek túlnyomó része kötelezően teljesítendő. A munkaerőpiacon elengedhetetlen a folyamatos kompetenciafejlesztés, kommunikációs készségeket illetően.

Végül, az utolsó feltételezésem szerint a fiatal kisgyermeknevelők pályaelhagyásának legfőbb oka az alacsony fizetés, valamint a megbecsültség hiánya. Ezen állítás több alkalommal is igazolást nyert a diplomadolgozatban, a vizsgált személyek megerősítették, illetve alátámasztották. Azonban a gyakorlat, vagy a munka során is rádöbbenhet a szakember, hogy ez mégsem az ő útja, vagy nem az elképzelései szerint néz ki a kisgyermeknevelői pálya. Jelen téma felvet több kérdést is, amikkel érdemes lehet foglalkozni a jövőben, mint például többször említett megbecsültség hiányáról.

VII. IRODALOMJEGYZÉK

Szakirodalmak

Derényi, A., & Vámos, Á. (2015.). *A Felsőoktatás Képzési Területeinek Kimeneti Leírása-Ajánlások*. Forrás: Oktatási Hivatal: Https://Www.Oktatas.Hu/Pub_Bin/Dload/Unios_Projektek/Tamop413/Eredmenyek/Kimeneti_Leirasok.Pdf Letöltés Ideje: 2023.02.06.

Gyöngy, K. (2016.). A csecsemő- és kisgyermeknevelő alapképzési szak képzési és kimeneti követelményei. *Képzés És Gyakorlat 14. Évfolyam 3−4. Szám*, 139-153.

Gyöngy, K. (2021). Gyakorlati felkészítés a kisgyermeknevelésre

Jankovics, F. (2015). Generációk közötti kommunikációs különbségek. *Hadtudományi Szemle VIII.1*, 450-465.

Kajtár, E., & Roberts, É. (2016). Konfliktuskezelés, Együttműködés. *Vezető És Vezetés A Közszolgálatban*, 143.

Kollár, C. (2017). Pedagógia a digitális korban. In Generációso(k)k (pp. 36–57).Michel, B.

Komár, Z. (2017). Generációelméletek. *Új Köznevelés 73. ÉVF. 8–9. SZÁM*, 16-18.

Ruzsa, C. (2018). *Pécsi Tudományegyetem, Regionális Politika És Gazdaságtan Doktori Iskola,*. „Z" Generáció Fő Jellemzői És A Várható Munkerő-Piaci Kihívások: Https://Www.Analecta.Hu/Index.Php/Vikekkek/Article/View/31713/31354 Letöltés Ideje: 2023.03.01.

Meretei, B. (2017.). Generációs Különbségek A Munkahelyen. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review Xlviii. Évf. 10. Szám*, 1-6.

Mészáros, A. (2007). *Kommunikáció és konfliktusok kezelése a munkahelyen.* ELTE Eötvös kiadó.

Nemes, O. (2019.). *Generációs mítoszok- Hogyan készüljünk fel a jövő kihívásaira?* Budapest: HVG könyvek.

Nyitrai, Á. (2020.). A gondozás-neveléstől a nevelés-gondozásig: kisgyermeknevelési koncepciók változásai a szakemberképzésben és a bölcsődei munkában. *Gyermeknevelés 8. évf. 1. szám 15–25*, 15-25,.

Podráczky, J. (2020). A csecsemő- és kisgyermeknevelő képzés a pedagógusképzés rendszerében- az első 10 év mérlege. *Gyermeknevelés 8. évfolyam 1. szám*, 6-13.

Szabó-Szentgróti, G., Gelencsér, M., Szabó-Szentgróti, E., & Berke, S. (2019.). Generációs hatás a munkahelyi konfliktusokban. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review* 77-88.

Tari A. Y generáció (2010) Klinikai pszichológiai jelenségek és társadalomlélektani összefüggések az információs korban Jaffa Kiadó

Tari A. Z generáció (2011) Klinikai *pszichológiai jelenségek és társadalmi-lélektani szempontok az Információs Korban* Tericum Kiadó

Törőcsik, M. (2018). *Self-marketing Személy és marketing kapcsolatok.* Akadémiai Kiadó.

Varga, J. (2013). A közalkalmazotti béremelés hatása. *Közgazdasági Szemle, LX. évf.,,* 579-600.

Vokony , É. (2002). Kis magyar bölcsőde-történet. *Kapocs - 1. évf. 2. sz.,* 50.

Egyéb irodalmak

Brigham, T. (2019, July 2). I've been a 'millennial therapist' for more than 5 years—and this is their No. 1 complaint. ttps://www.cnbc.com/2019/07/02/a-millennial-therapist-brings-up-the-bi Letöltés Ideje: 2023.04.20.

Jeffries, S. (2014. 11 07). *Ten Tips For A Better Work-Life Balance*. The Guardian: Https://Www.Theguardian.Com/Lifeandstyle/2014/Nov/07/Ten-Tips-For-A-Better-Work-Life-Balance Letöltés Ideje: 2023.04.01.

Khanna, D. N. (2017. . 09. 30.). *Https://Www.Drnishakhanna.Com/What-Is-Your-Conflict-Resolution-Style/*. Letöltés Ideje: 2023.03.31.

Kránitz, É. (2022.).: Https://Vezetofejlesztes.Hu/Generaciok-A-Munkahelyen/ Letöltés Ideje: 2022.11.28.

OECD. (2019.) Https://Www.Oecd-Ilibrary.Org/Social-Issues-Migration-Health/Good-Practice-For-Good-Jobs-In-Early-Childhood-Education-And-Care_64562be6-En Letöltés Ideje: 2022.11.28.

Profession.hu (2022.) https://www.profession.hu/hrfeed/a-palyaelhagyok-haromnegyede-nem-tervez-visszamenni-az-eredeti-szakmajaba/ Letöltés ideje: 2023.04.29.

Svelta, E. (2014.). *Munkaügyi Konfliktusok És Rendezésük*. Https://Tudasportal.Uni-Nke.Hu/Xmlui/Bitstream/Handle/20.500.12944/100473/24.Pdf?Sequence=1 Letöltés Ideje: 2023.04.20.

The British Psychological Society. (2014) Forrás: 87, 733 P.: Https://Bpspsychub.Onlinelibrary.Wiley.Com/Doi/Epdf/10.1111/Joop.12072?Saml_Referrer Letöltés Ideje: 2023.03.31.

Tulgan, B. (2018.). *Leading Millennials In The Workplace*. Https://Speaking.Com/Blog-Post/Managing-Millennials-In-The-Workplace-With-Bruce-Tulgan/ Letöltés Ideje: 2023.04.19.

Uy, J. (2020). *Determinants of Career Change: A Literature Review.* JPAIR Multidisciplinary Research, 42(1), 1–19. https://doi.org/10.7719/jpair.v42i1.804Letöltés Ideje: 2023.03.29.

VIII. MELLÉKLETEK

1. sz melléklet A fókuszcsoportos interjú vázlata

Nyitó kérdés: Ön melyik évben született, hogyan került a jelenlegi munkahelyére?

1.blokk: Kommunikáció, konfliktus

- Azonnal kisgyermeknevelő pozícióban kezdett el dolgozni?
- Milyen iskolai végzettségekkel rendelkezik?
- Hány éve dolgozik kisgyermeknevelőként?
- Mik az előnyei/ hátrányai kisgyermeknevelőként dolgozni?
- Az intézményben tapasztalt már az életkori különbségekből adódó konfliktust? Ha igen, hogyan oldották meg?
- Csinálnak csapatépítő programokat, ha igen milyen jellegűeket?
- Ha egy most végzett pályakezdő belevágna a munkavállalásba, mit tanácsolna?

2. blokk: Pályaelhagyás

- Ön szerint mik lehetnek az okai a pályaelhagyásnak, ha valaki ott hagyja a kisgyermeknevelő állását?
- Ön jár oktatási intézménybe a munkája mellett, ha igen mit tanul, és mi vele a célja?

3.blokk: Külföldi munkavállalási hajlandóság

- Hány nyelven beszél, és milyen szinten?
- Ön korábban dolgozott már külföldön?
- Gondolkozott már azon, hogy kiköltözne külföldre dolgozni, mint kisgyermeknevelő?
- Ha igen, melyik ország/ és miért lenne szimpatikus Önnek?
- Vállalna olyan munkát külföldön, ami nem a jelenlegi szakmájához kapcsolódik, hanem sokkal alacsonyabb végzettség is elegendő hozzá?

Záró kérdés: Maradt-e olyan gondolat esetleg Önökben a témával kapcsolatban, amit szeretnének megosztani a többiekkel?

2.sz melléklet Félig strukturált interjú kérdései

1. Milyen szándékkal érkezett Lengyelországba?
2. Hogyan kezdődött a külföldi karrierje?
3. Milyen pozícióban kezdett el először dolgozni?
4. Miért pont Lengyelországot választotta?
5. Milyen iskolai végzettségekkel rendelkezik?
6. A környéken vannak hasonló intézmények, riválist, vagy inkább vetélytársat látnak egymásban/tartják a kapcsolatot?
7. Magyarországon évekkel ezelőtt dolgozott már, mint kisgyermeknevelő?
8. Mik az előnyei/ hátrányai magyarként külföldön bölcsődét vezetni?
9. Hány nyelven beszél/ mennyire van szükség a magabiztos nyelvtudásra?
10. Ön szerint a külföldi munkavállalásánál az angol elegendő vagy célszerű az adott ország nyelvét elsajátítani?
11. Mi alapján választja ki az alkalmazottakat/ kisgyermeknevelőket?
12. Milyen alapprogramja van az intézménynek?
13. Hol hirdetik az álláslehetőségeiket?
14. Csinálnak csapatépítő programokat, ha igen milyen jellegűeket?
15. Az intézményben tapasztalt már az életkori különbségekből adódó konfliktust? Ha igen, hogyan oldották meg?
16. A munkaerő kiválasztásánál szempont a pályázó életkora?
17. Milyen közösségi platformokon található meg az intézmény?
18. A bölcsőde kiválasztásánál a varsói szülők figyelembe veszik a szociális médiát, vagy inkább a lakóhelyhez legközelebbi intézményt preferálják?
19. Mik a feltételei a bölcsődébe kerülésnek?
20. Ha most valaki fiatalon belevágna a Lengyelországi munkavállalásba mit javasolna neki?

3.sz mellékletek: Táblázatok jegyzéke

1.számú táblázat- A képzést indító intézmények……..30.o

2.táblázat- A BA képzés indulási évei……. 30.o

4.sz mellékletek: Ábrák jegyzéke

1. ábra A vizsgálat bemutatása…… 19.o

2.ábra A generációk eloszlása…….. 21.o

3.ábra- Iskolai végzettség……..22.o

4. ábra Nyelvi kompetencia……...24.o

5. ábra A vizsgált személyek által választott országok……. 27.o

6.ábra A képzés adatai……...……29.o

7. ábra Önismereti tartalmú kurzusok……33.o

8. ábra Az interjú eredményei……37.o

5.sz melléklet: A vizsgált intézmények weboldalai

Apor Vilmos Katolikus Főiskola:

https://avkf.hu/mintatantervek *„2022/23-tól beiratkozott hallgatók számára, hagyományos változat”* Letöltés ideje: 2023.03.01.

Debreceni Egyetem:

https://gygyk.unideb.hu/sites/default/files/upload_documents/csecsemo_ba_2019_szeptembertol.pdf Letöltés ideje: 2023.03.01.

Eötvös József Főiskola:

https://ejf.hu/sites/default/files/KEPZESEINK/TANTERVI_tajekoztato_csecsemoeskisgyermek_szak.pdf Letöltés ideje: 2023.03.01.

Eötvös Loránd Tudományegyetem:

https://www.tok.elte.hu/dstore/document/1867/CSBN_taj_2022_OK.pdf Letöltés ideje: 2023.03.01.

Eszterházy Károly Katolikus Egyetem:

https://oktatas.uni-eszterhazy.hu/tik_kalauz/tikkalauz2014/units/P_CSE_BA_N.pdf Letöltés ideje: 2023.03.01.

Gál Ferenc Egyetem: https://gfe.hu/wp-content/uploads/2021/09/a-2021-22tol-cs-ba-mintatanterv.pdf Letöltés ideje: 2023.03.01.

Károli Gáspár Református Egyetem:

https://pk.kre.hu/images/TO/mintatantervek/2022/csecsemo_N_2022_osztol.pdf Letöltés ideje: 2023.03.01.

Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem:

https://www.oig.szie.hu/content/202223-tanev-mintatantervei *Pedagógusképzés képzési terület Csecsemő- és kisgyermeknevelő alapképzési szak - Kaposvár, nappali* Letöltés ideje: 2023.03.01.

Nyíregyházi Egyetem:

https://ttajekoztato.nye.hu/mintatanterveks/kepzesiszint_szakok/50 *csecsemő- és kisgyermeknevelő → Adatlap → Mintatanterv letöltése* Letöltés ideje: 2023.03.01.

Pécsi Tudományegyetem:

https://kpvk.pte.hu/sites/kpvk.pte.hu/files/csecsemo-_es_kisgyermeknevelo_ba_szak_2020k.xlsx Letöltés ideje: 2023.03.01.

Soproni Egyetem:

https://bpk.uni-sopron.hu/downloadmanager/index/id/158/ *Csecsemő- és kisgyermeknevelő BA szak – mintatanterv → Letöltés*

Letöltés ideje: 2023.03.01.

Tokaj-Hegyalja Egyetem:

Az egyetem honlapján nem elérhető a mintatanterv. Az intézménnyel felvettem a kapcsolatot, nem került megosztásra a mintatanterv.

IX. FÜGGELÉK

1.sz függelék-Hallgatói nyilatkozat

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: MARTON LUCIA ROZINA

A Hallgató Neptun kódja: Y3X09Q

A dolgozat címe: A KISGYERMEKNEVELŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE

A megjelenés éve: 2023.

A konzulens tanszék neve: HUMÁNTUDOMÁNYI ÉS SZAKKÉPZÉSI TANSZÉK

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlant állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemitulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: Budapest év 04 hó 26 nap

Marton Lucia Rozi

Hallgató aláírása

2.sz függelék- Konzulensi nyilatkozat

KONZULTÁCIÓS
NYILATKOZAT

Marton Lucia Rozina hallgató (Neptun azonosítója: Y3X09Q) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom[1].

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*[2]

Kelt: Budapest 2023. év április hó 26. nap

Belső konzulens

[1] A megfelelő aláhúzandó.
[2] A megfelelő aláhúzandó.

3.sz függelék A dolgozat tartalmi kivonata

Kisgyermeknevelők a munkaerőpiacon

Marton Lucia Rozina

Emberi erőforrás tanácsadó MA levelező
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Belső témavezető: **Dr. Suhajda Csilla Judit** egyetemi docens
Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet Humántudományi és Szakképzési Tanszék

A diplomamunkámban a jelenleg pályán lévő kisgyermeknevelők munkaerőpiacon betöltött helyzetének felmérése, bemutatása történik.
A szakirodalmi áttekintésben két fő témakört veszek alapul, először a kisgyermeknevelő pálya sajátosságait, majd a kisgyermeknevelők munkaerőpiac 21. századi kihívásait, markánsan megjelenő problémáit vizsgálom. Vizsgálataimban választ keresek a csecsemő- és kisgyermeknevelő szakemberek pályaválasztási motivációira, valamint a pályaelhagyás okaira. A vizsgált szakemberek esetében a külföldi munkavállalásra való hajlandóság is jelentős befolyásoló tényező. Vizsgálataim alapvető feltáró módszerei a fókuszcsoportos interjú, valamint a tartalomelemzés. Az interjúk során a fenti kérdéskörökön túl felmérem a pályán lévő kisgyermeknevelők attitűdjét a hivatásuk jelenlegi munkaerőpiaci helyzetéről. Az interjú alanyai, 15 fő több generáció tagjai, az X, Y és Z, amely tükrözheti a generációk sajátosságok a válaszaikban. A tartalomelemzés a csecsemő és kisgyermeknevelő BA képzések mintatanterveinek sajátosságait vizsgálja, valamint a felsőoktatási intézmények honlapjain elérhető információk tartalmát elemzi, arra keresve a választ, hogy a különböző intézmények mivel szeretnék vonzóvá tenni a képzést a potenciális hallgatóiknak, illetve hogyan tudják őket a szakmára és a munkaerőpiac kihívásaira felkészíteni.
Összeségében azt gondolom, az eredmények tükrözik a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetét a professzionális kisgyermeknevelésnek.