

20
24

**HÖK
KÉPVISELŐI
KUTATÁS**



TARTALOMJEGYZÉK

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ.....	5
BEVEZETÉS	7
A KUTATÁSRÓL: CÉLOK, MÓDSZERTAN, HIPOTÉZISEK	9
A kutatás céljai.....	9
A kutatás módszertana	10
Hipotézisek.....	12
A KUTATÁS EREDMÉNYEI	13
Demográfia.....	13
A hallgatói képviselők munkavállalási szokásai, motivációi	19
A hőközés lehetséges motivációi.....	23
<i>Diákönkormányzati szerepvállalás.....</i>	<i>23</i>
<i>Gólyatábor, gólyahét hatása</i>	<i>26</i>
<i>Utánpótlásképző programok hatása.....</i>	<i>29</i>
Első találkozás a hallgatói önkormányzattal.....	30
Vezetői motivációk.....	32
<i>A vezetés iránt motiváltak</i>	<i>33</i>
<i>A vezetés iránt nem motiváltak.....</i>	<i>36</i>
Asszociációk a HÖK-ről.....	38
Motiváció, hívás a szervezethez való csatlakozáshoz.....	43
<i>Motiváció a jelentkezéshez.....</i>	<i>43</i>
<i>A jelen motiváló erői</i>	<i>48</i>
Célkitűzések.....	51

Értékekkel kapcsolatos vélekedések.....	56
Hasznos tapasztalatok, készségek.....	59
A hallgatói önkormányzati tevékenység értelme	64
A HÖK legfontosabb feladata	68
Két kívánság: megítélés és felelősségérzet	69
Milyen a jó vezető?.....	72
Mítosz vagy valóság? – A hőkös identitás	80
<i>Az intézményen belüli hőkös identitás.....</i>	81
<i>Az országos szintű hőkös identitás.....</i>	82
ÖSSZEGZÉS.....	85
FÜGGELÉK.....	87
Az egyes tudományterületeken belül a szakok százalékos eloszlása.....	87



VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

- Első alkalommal került sor a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciájának szervezésében a HÖK képviselői kutatásra, melynek egyik legfőbb célja a képviseleti bázis jobb, mélyebb megismerése volt. A kutatás alanyai a felsőoktatási intézmények hallgatói képviselői voltak.
- 2023. október 14. és 2023. december 10. került sor a CAWI kérdőív kitöltésére, a fókuszcsoportos beszélgetések pedig februárban készültek el.
- A hallgatói képviselők többsége 2000 és 2005 között született.
- Több mint a válaszadó hallgatói képviselők fele rendelkezik munkahellyel. Azok körében, akik munkavállalók, majdnem tizedük teljes munkaidős állásban dolgozik.
- A megkérdezettek 41,1 százaléka vett részt diákönkormányzati munkában középiskolás korában.
- A HÖK-höz való csatlakozást motiválhatja a korábbi DÖK-ös tapasztalat, a gólyatáborban/gólyahéten való részvétel és az utánpótlásképzésben való részesülés.
- A vizsgálat során kitértünk a HÖK-kel való első találkozásra, különböző motivációs aspektusokra, a hallgatói képviselők célkitűzéseire, értékekkel kapcsolatos vélekedésekre, valamint, hogy a válaszadók szerint milyen a jó vezető.
- Bizonyos témák kapcsán szignifikáns eltérés látható azok között, akik a koronavírus-járvány előtt, valamint után kapcsolódtak be a hallgatói önkormányzati munkába és azok között, akik vágnak/vágytak vezetői pozíció betöltésére és akik ellenkező véleménnyel rendelkeznek.
- A képviselők számára kiemelten fontos a szervezeten kívüliek megítélése (hallgatókat és az osztársadalmat tekintve egyaránt), valamint az, hogy a hallgatói képviselők felelősséget vállaljanak munkájuk iránt.

- A hőkös identitás kapcsán országos szinten feltételezhető, hogy a képviselők nem érzékelnek egy közös, egységes identitást és intézményi szinten is nehéz megfogni, megfogalmazni egyértelműen azt. A kérdéskör azonban foglalkoztatja a válaszadó hallgatói képviselőket.

BEVEZETÉS

A hallgatói képviseletről hallgatói képviselőként írni úgy gondoljuk, merész, de szükséges vállalás. Ha önmagunkat kutatjuk, az egyben egy folyamatos önvizsgálattal is jár: ne legyünk elfogultak, a megismert eredményeket ne a saját tapasztalatainkkal magyarázzuk, sőt, inkább tegyünk egy lépést hátra és gondoljuk át, hogy miről árulkodhatnak bázisunk, a hallgatói képviselők megélései.

Ez az önvizsgálat szükséges. Az ifjúságkutatások és az egyetemistákra fókuszáló kutatások mellett fontosnak tartjuk megismerni a hallgatói képviselőket is annak érdekében, hogy még tisztább képet kaphassunk saját közösségünkről. Habár rendszeresen találkozunk egymással és igyekszünk minél több párbeszéd és ügy által megismerni egymást, meglátásokat cserélni és mindezek által egymást fejleszteni és erősíteni, vannak tényezők, amik nem nyilvánulnak meg ennyire manifeszt, látható módon.

Akik mélyebb munkakapcsolatban állnak egymással, valószínűleg ismerik a másiktól, hogy miért, hogyan került a HÖK-höz, dolgozik-e egyetem mellett, vagy éppen vágyik-e arra, hogy egy napon kari, vagy akár egyetemi HÖK elnök legyen. Összességében azonban nem tudjuk, milyenek a hőkösök. Úgy véljük, ennek felismerése az első lépés ahhoz, hogy ez a negáló kijelentés megváltozzon. A kutatás véghezvitele által már azt állíthatjuk, hogy sikerült jobban megismernünk, hogy milyenek a hallgatói képviselők. Látjuk, hogy milyen igényeik, céljaik vannak, össze tudjuk hasonlítani azokat, akik egy egész világot megrengető járvány előtt, illetve után kezdtek el a hallgatói mozgalom munkájában részt venni.

A tanulmány exploratív jellegű. Nincsen összehasonlítási alapunk, nem bővelkedünk szakirodalommal, ezért célunk a terület feltérképezése volt annak érdekében, hogy további kutatáshoz adjon irányokat, valamint, a hallgatói képviselők gazdagodjanak olyan gondolatokkal, irányelvekkel, amelyeket akár implementálhatnak saját szervezetük működésébe.

„Az egyetlen állandó a változás maga” – Hérakleitosz gondolata egészen megfeleltethető a hallgatói önkormányzatok működéséhez. Mi pedig készen állunk arra, hogy ebben az állandóan változó környezetben megismerjük a hallgatói mozgalom aktorait és ennek megfelelően tervezzünk és továbbra is dolgozzunk a hallgatókért.

A KUTATÁSRÓL: CÉLOK, MÓDSZERTAN, HIPOTÉZISEK

A kutatás céljai

A HÖK képviselői kutatás első alkalommal került kivitelezésre a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája szervezésében.

A kutatás célja többek között annak megismerése, hogy milyen tényezők játszanak szerepet a hőkös munkában való részvételben, annak felderítése, hogy milyen motivációs szempontok, ösztönzők relevánsak a hallgatói önkormányzathoz való csatlakozás során, milyen a képviselők hallgatói önkormányzatiságról való megítélése, valamint, hogy összességében egy átfogó képet kapjunk a hallgatói képviseletben részt vevő tagokról.

A kutatás végrehajtása több szempontból is indokolt volt. A hallgatói önkormányzatok és a benne aktívan tevékenykedő hallgatók felelősséggel rendelkeznek. Tevékenységük és képviseleti munkájuk jelentős hatással van az egyetemi közösségekre, így fontos megérteni, hogy milyen szerepet viselnek és hogyan gondolkodnak a hallgató önkormányzatiságról, annak működéséről.

A vizsgálat által mélyebb ismereteket szerezhethetünk a hallgatói érdekképviseleti munkában részt vevő hallgatókról, így a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciáján belül eredményesebben generálhatunk projekteket, valamint célzottabbá válhatnak közös ügyeink kivitelezése. Munkaszervezés és érdekképviselet szempontjából nehézség az, ha az ernyőszerkezet nem ismeri kellően a benne tevékenykedőket. A HÖÖK-os képzések, események, munkacsoportok és az eredményesebb munkavégzés érdekében fontos az, hogy ne csak az egyetemistákat, de a hallgatói önkormányzatban szerepet vállalókat is igyekezzünk megismerni.

Valószínűleg a tudásunk arról, hogy milyen hőkösnek lenni, a saját intézményünkig, vagy esetleg a karunkig terjed. Tagönkormányzati szinten a kutatás segít abban, hogy jobban megismerjük azt, hogy összességében kik vagyunk, milyen ambíciókkal rendelkezünk és hogyan gondolkodunk a hallgatói önkormányzati szerveződésről. Az ilyen jellegű tudás által közös identitásunk is erősödhet, mivel eddig még nem ismert közös vonásokat, kapcsolódási pontokat fedezhetünk fel.

Kutatói perspektívából a vizsgálat hasznos elemzési lehetőség, valamint, amennyiben a kutatás ismétlésre kerülne a jövőben, alkalmassá válhat az adatok összehasonlítására is.

A kutatás módszertana

A kutatás alanyai a felsőoktatási intézmények vezetői szerepet ellátó hallgatói képviselői, nem vezetői szerepet ellátó (közvetlenül vagy közvetett módon) választott hallgatói képviselői, valamint nem választott hallgatói képviselők. A kutatásban amellet, hogy biztosítottuk az anonimitást, a megkérdezettek önkéntes módon vettek részt. Ez utóbbiból kifolyólag nem tudtuk felmérni a HÖK munkájában részt vevő hallgatók mennyiségét, vagyis nem kaptunk pontos számot arról, hogy hány hőkös van összesen a magyar felsőoktatási intézményekben és a külhoni intézményekben.

A kutatás egy kvantitatív, valamint egy kvalitatív lábbal rendelkezik, CAWI kérdőívvel, valamint fókuszcsoportos interjúkkal hajtottuk végre vizsgálatunkat.

A kérdőívet 2023. október 14. és 2023. december 10. között volt lehetősége kitölteni a képviselőknek. A kérdőív a LimeSurvey felületén keresztül volt elérhető. Az adatokat IBM SPSS Statistics 24 programmal elemeztük. A kérdőívet összesen 611 fő töltötte ki. Az adattisztítás során megfigyelhető volt, hogy a kitöltők nem éltek a szelektív nem válaszolás lehetőségével, tehát azok a válaszadók, akik elejétől a végéig kitöltötték a

kérdőívet, minden, rájuk vonatkozó kérdésre válaszoltak, azonban azok, akik egy adott ponton nem adtak választ egy kérdésre, már a többi kérdésre sem adtak választ.

A fókuszcsoportos interjúbeszélgetések februárban készültek el. Összesen három beszélgetésre került sor, a résztvevők száma csoportonként 2 és 5 fő között volt. Habár több csoporttal még jobban fel tudtuk volna térképezni a látens folyamatokat és még mélyebb ismeretekre tettünk volna szert, a beszélgetések már így is támogatják a kutatásunkat. A fókuszcsoportos beszélgetések arra világítottak rá, hogy a képviselőknek igénye van arra, hogy kevésbé megfogható, hallgatói önkormányzathoz kapcsolódó témákról beszélgessünk és teret kapjanak arra, hogy moderált környezetben kifejthessék meglátásaikat és megoszthassák saját történetüket, tapasztalataikat másokkal, olyanokkal, akikkel egy hajóban eveznek.

A csoportok összetétele a következőképpen alakult:

- kari elnökök csoportja (1. csoport)
- nemrég HÖK-höz csatlakozók csoportja (2. csoport)
- több éve vezető képviselők/EHÖK elnökök csoportja (3. csoport)

A beszélgetések elemzésekor a szó szerinti idézések során a következő kódot alkalmaztuk: Cs#F/N, amelyben

- Cs = csoport – ezt követi a fókuszcsoport sorszáma
- F = férfi
- N = nő

Annak érdekében, hogy a kis minta ellenére is a válaszadók anonimitása megmaradjon, a nevük mellett sem az egyetemet, sem a kart, intézetet, szakot, melyen tanulnak, nem áll módunkban a tanulmányban megjeleníteni.

Hipotézisek

A kutatás kvantitatív természete miatt előzetesen a következő hipotéziseket fogalmaztuk meg:

1. Korcsoportok között eltérés lehet a hőkös motiváció mögött, mely különbségekhez nagyban hozzájárult az, hogy a COVID-19 miatt hatványozódott életünkben a bezártság és a társas élet leépülése. Mások lehetnek a motivációik azoknak, akik 2020 előtt és akik 2020 után kezdték az egyetemet.
2. A hőkösök jelentős része döközött középiskolás korában.
3. A HÖK-be való bevonódás fontos lépcsői a gólyatábor/gólyahét és az utánpótlás programban való részvétel.
4. A hőkös képviselők többsége dolgozik.

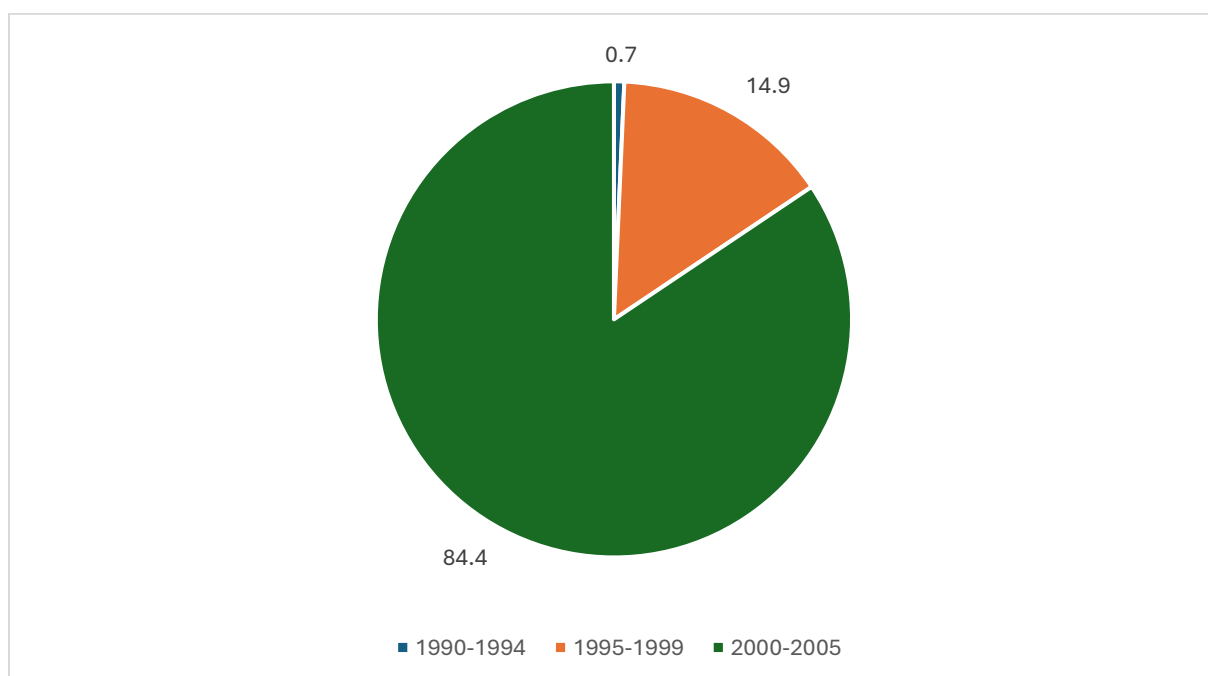
A KUTATÁS EREDMÉNYEI

Demográfia

A leíró demográfiai adatok kapcsán törekedtünk arra, hogy olyan kérdéseket tegyünk fel, amelyek relevánsak a képviselői bázis jobb megismeréséhez. Az egyik ilyen adat a korosztály felmérése, amit a születési évre való rákérdezéssel mértünk fel.

A legidősebb válaszadó 1990-ben született, a legfiatalabb pedig 2005-ben. A születési évek átlaga 2001, viszont érdemes megjegyezni, hogy a minta módusza, vagyis leggyakoribb eleme 2002. Az 1. ábra alapján látható, hogy a válaszadók többsége, 84,4 százaléka 2000 és 2005 között született és elenyésző arányban vannak olyanok, akik a 1990-es évek elején láttak napvilágot.

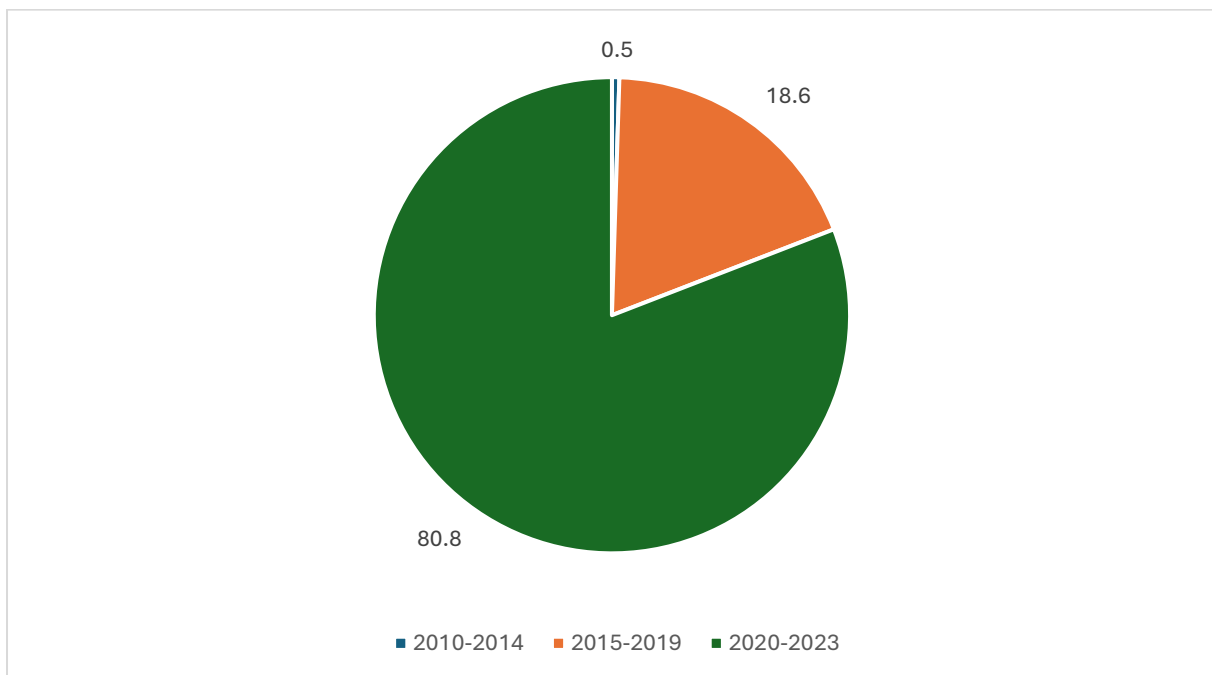
1. ábra: „Melyik évben születtél?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=611

Ha azt vizsgáljuk, hogy a válaszadók melyik évben kezdték meg egyetemi tanulmányaikat, nem meglepő módon viszonylag hasonló arányokat kapunk. 0,5 százaléka a válaszadóknak 10-14 évvel ezelőtt kezdték meg tanulmányaikat, a többség, 80,8 százalék pedig az elmúlt 4 évben.

2. ábra: „Melyik évben kezdted az egyetemet?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=677

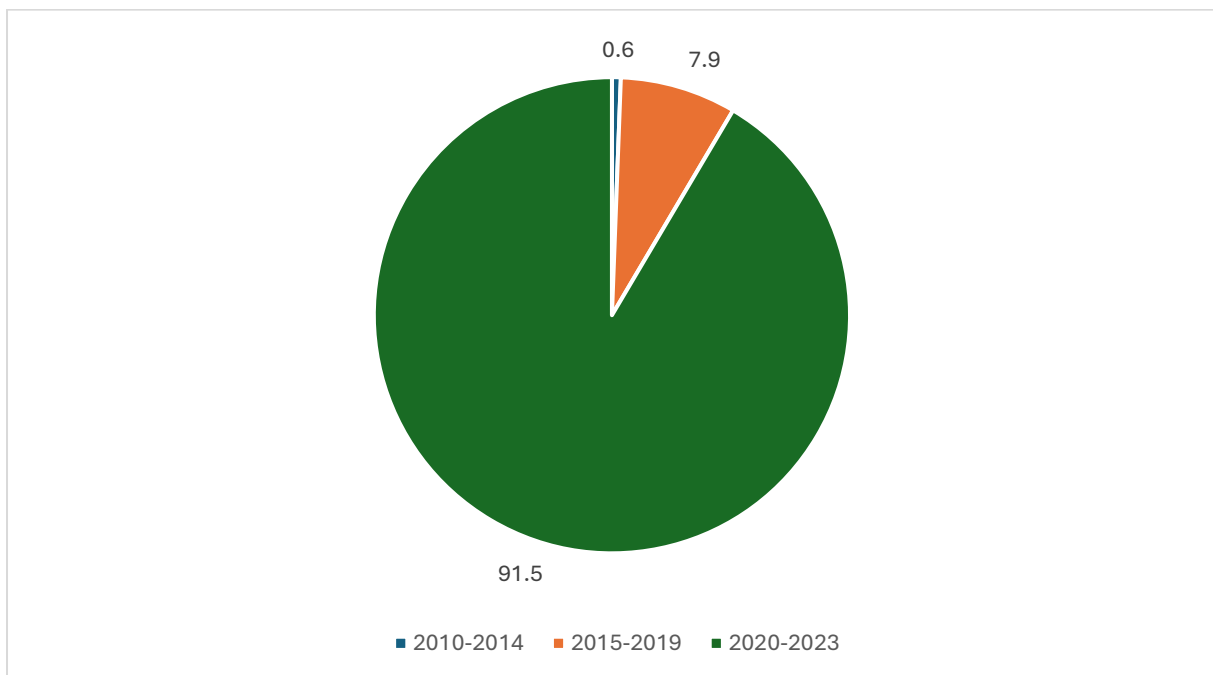
Az, hogy egy hallgatói képviselő mikor kezdi az egyetemet, nem jelenti azt, hogy adott évben el is kezd dolgozni a hallgatói önkormányzatban, ezért fontos megnézni, hogy ehhez kapcsolódóan milyen adatokat láthatunk.

A válaszadók túlnyomó többsége (91,5 százaléka) a COVID-19 hazánkban való megjelenése¹ óta kezdett el a HÖK-ben tevékenykedni. Megállapítható, hogy vannak olyanok, akik már egy évtizede részt vesznek a hallgatói önkormányzat munkájában, viszont a képviselők leginkább a közelmúltban csatlakoztak a szervezethez. A válaszadók harmada (33,5 százaléka) 2023-ban kezdte el a képviseleti munkát, fele (49,8 százaléka) pedig vagy 2021-ben, vagy 2022-ben csatlakozott a szervezethez.

¹ Magyarországon az első esetet 2020. március 4-én regisztrálták.

Érdemes megfigyelni, hogy a koronavírus első évében alacsonyabb arányban, a válaszadók 8,2 százaléka kezdett hőközni, mely azt jelentheti, hogy a bezártság, a közösségi lét hiánya hatással volt az utánpótlás képzésére.

3. ábra: „Melyik évben kezdél hőközni?” (%)

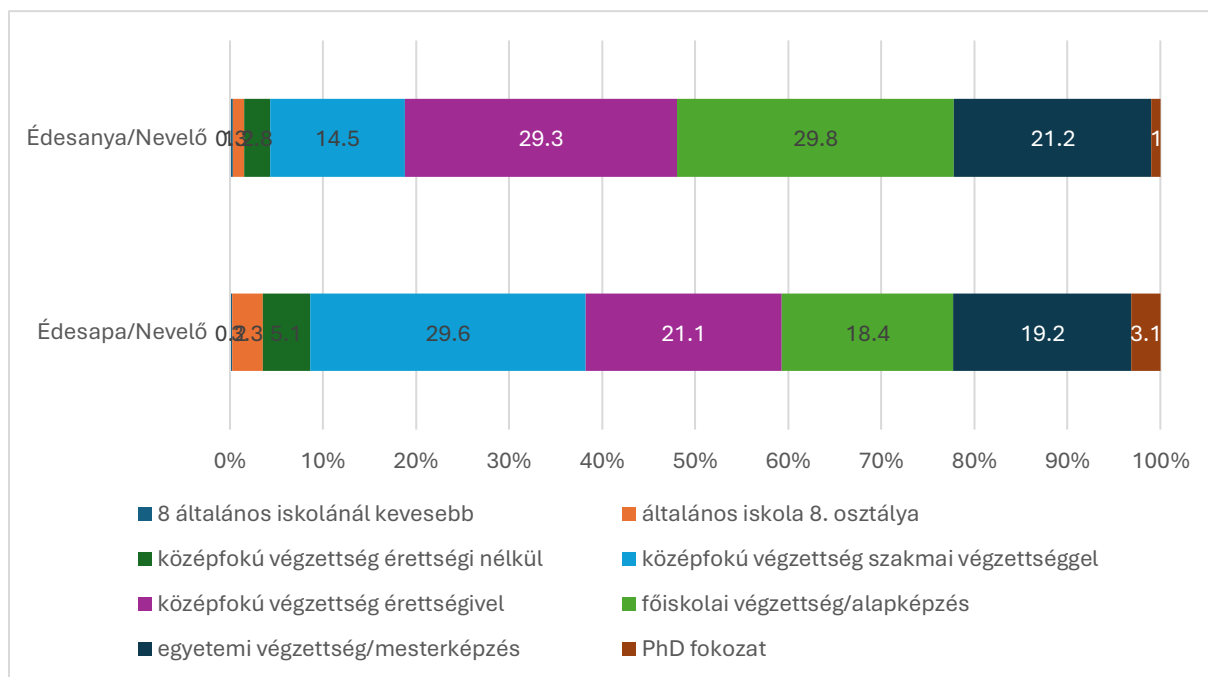


Forrás: saját szerkesztés, N=588

A válaszadó képviselők több mint negyede (28,6 százaléka) községben vagy faluban nevelkedett. 23,9 százaléuk nem megyei jogú városban, 16 százaléuk pedig megyei jogú városban nőtt fel. Legkisebb arányban vannak a fővárosiak (12,6 százalék).

megfeleltethető az édesapák/nevelők esetében megfigyelhető középfokú végzettség szakmai végzettséggel.

5. ábra: „Mi édesanyád/édesapád/nevelőd legmagasabb iskolai végzettsége?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=608

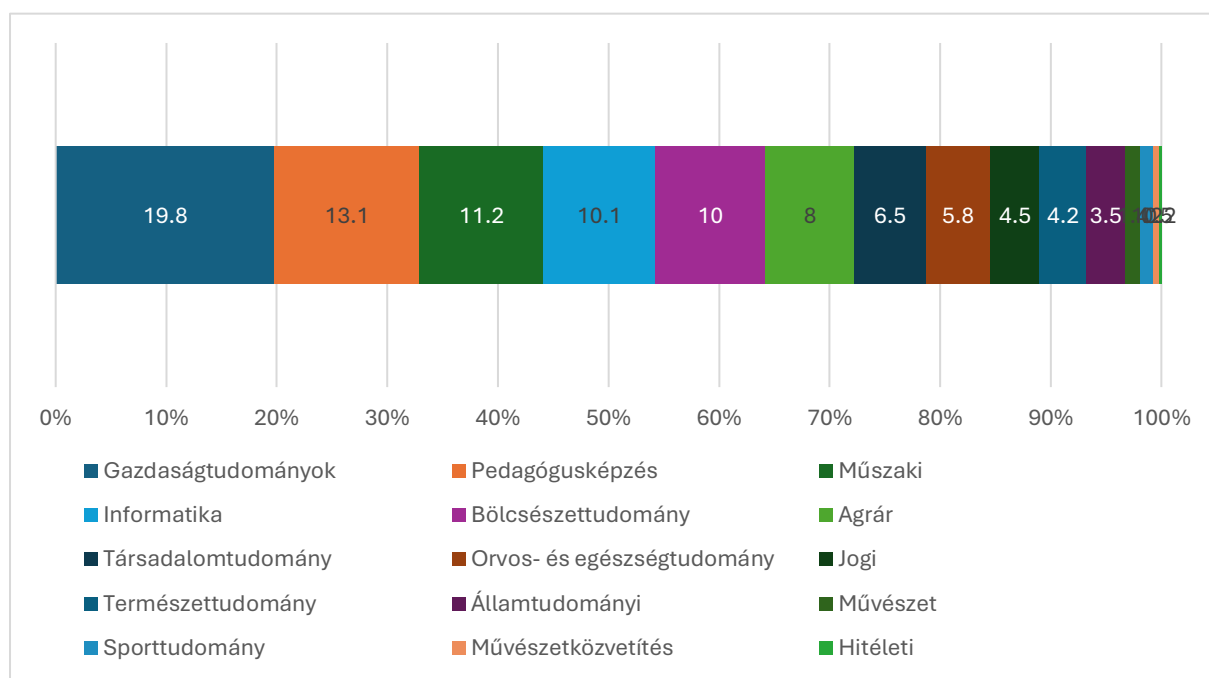
A kérdőívet legnagyobb arányban az Eötvös Loránd Tudományegyetem képviselői töltötték ki (20,5 százalék), őket követik a Széchenyi István Egyetem képviselői (11,3 százalék), a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (10,5 százalék), valamint az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem hallgatói képviselői (8,7 százalék).

A szakokat tekintve viszonylag tág eloszlás látható. Mivel nem tettünk különbséget alap-, mester- és osztatlan szakos hallgatók között, így mindegyik tagozattípushoz tartozó szakok megjelenhettek a mintában. A legnagyobb arányban gazdálkodási és menedzsment (6,4 százalék), osztatlan tanári (6,1 százalék), mérnökinformatikus (5,6 százalék) és jogász (4,3 százalék) van jelen a mintában. Érdeemes megjegyezni, hogy ahhoz képest, hogy a kérdés úgy szólt, „Melyik szakon tanulsz?”, meglehetősen

magas arányban, 5,4 százaléka a válaszadóknak az egyetem karát írták le válaszként.

Összesen 102 féle szak képviselői töltötték ki a kérdőívet, melyből az egyszerűsítés kedvéért a tudományterületenként való megoszlást érdemes megfigyelni.³ A szakokat a Felvi Összes szak listája alapján kategorizáltuk.⁴ Látható, hogy a legnagyobb arányban a gazdaságtudományok területéről vannak jelen a kitöltők (19,8 százalék), őket követik a pedagógusképzésben részt vevő hallgatók (13,1 százalék) és a műszaki tanulmányokat folytatók (11,2 százalék).

6. ábra: A szakok tudományterületi megoszlása (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=572

A Központi Statisztikai Hivatal 2022/2023-as tanévre vonatkozó táblája a felsőfokú alap- és mesterképzésben hallgatók képzési terület szerinti megoszlásáról⁵ nem ugyanolyan tudományterületi kategorizálást alkalmaz, mint a Felvi, az mégis megállapítható, hogy a legnagyobb arányban

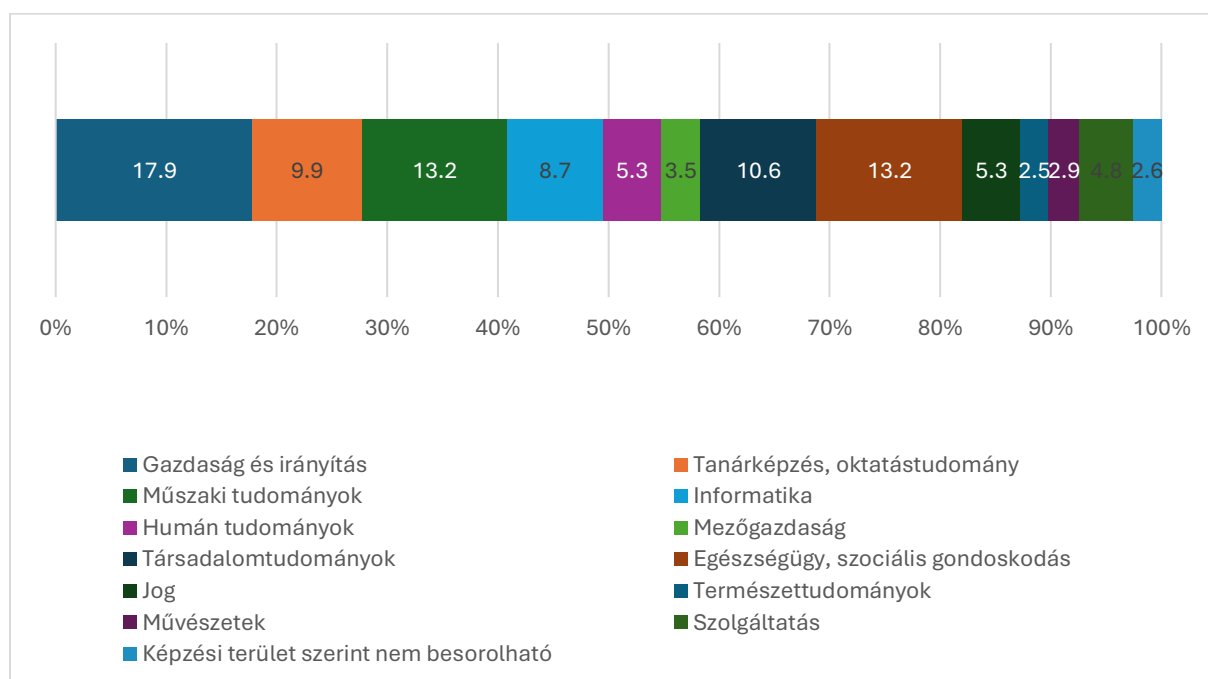
³ A függelékben megtalálható az egyes tudományterületeken belül a szakok megoszlása.

⁴ Forrás: https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok/Szakleirasok/index.php/szakterulet

⁵ Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0022.html

gazdaságtudományi hallgatók vannak jelen (17,9 százalék). Őket követik a műszaki tudományokat hallgatók (13,2 százalék), valamint az egészségügyhöz, szociális gondoskodáshoz tartozó hallgatók (13,2 százalék).

7. ábra: Felsőfokú alap- és mesterképzésben hallgatók képzési terület szerint a 2022/2023-as tanévben (%)



Forrás: KSH, N=251194

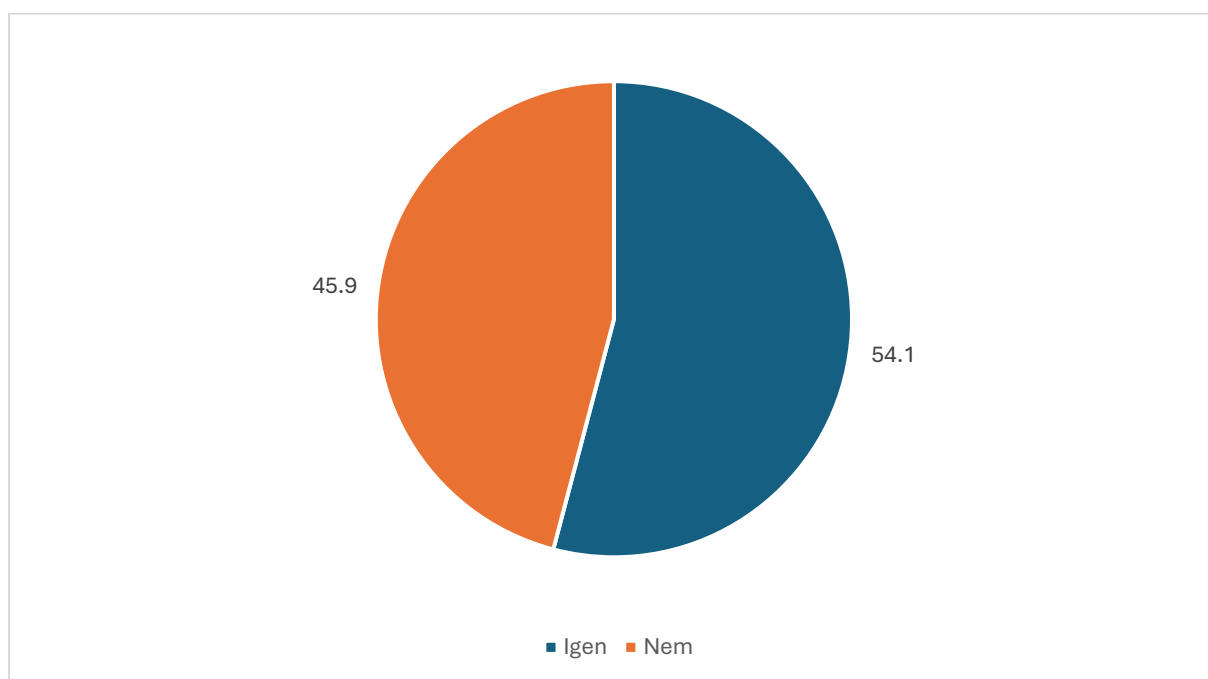
A hallgatói képviselők munkavállalási szokásai, motivációi

Az, hogy egy hallgató az egyetemi tanulmányai mellett munkát vállal, ma már inkább természetes, mintsem rendkívüli dolog – hogy ez előnyös-e, vagy sem, jelenleg nem képezi kutatásunk tárgyát, azonban fontosnak tartjuk azt, hogy az ügy élő párbeszéd része maradjon.

Az egyik hipotézisünk, miszerint a hőkös képviselők többsége dolgozik, a kérdőíves kutatásunk által bebizonyosodott. A válaszadók 54,1 százaléka arról számolt be, hogy a hallgatói önkormányzatban való munkavégzése mellett rendelkezik valamilyen jellegű munkahellyel.

Kutatásunk arra nem tért ki, hogy a munkavállalás mely hallgatói képviselőket érinti – például azokat, akik vezető, vagy elnöki szerepet vállalnak –, azonban látteleletet nyújt arról, hogy a különböző ösztöndíjak mértéke nem bizonyulnak elegendőnek a hallgatók megélhetéséhez.

8. ábra: „Vállalsz a HÖK mellett munkát?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=580

Amennyiben két kategóriát képezünk a születési évekre vonatkozóan (1990-1999 és 2000-2005 között születettek), szignifikáns összefüggést találhatunk: minél idősebb egy képviselő, annál valószínűbb, hogy rendelkezik munkahellyel.

1. táblázat: „Vállalsz a HÖK mellett munkát?”

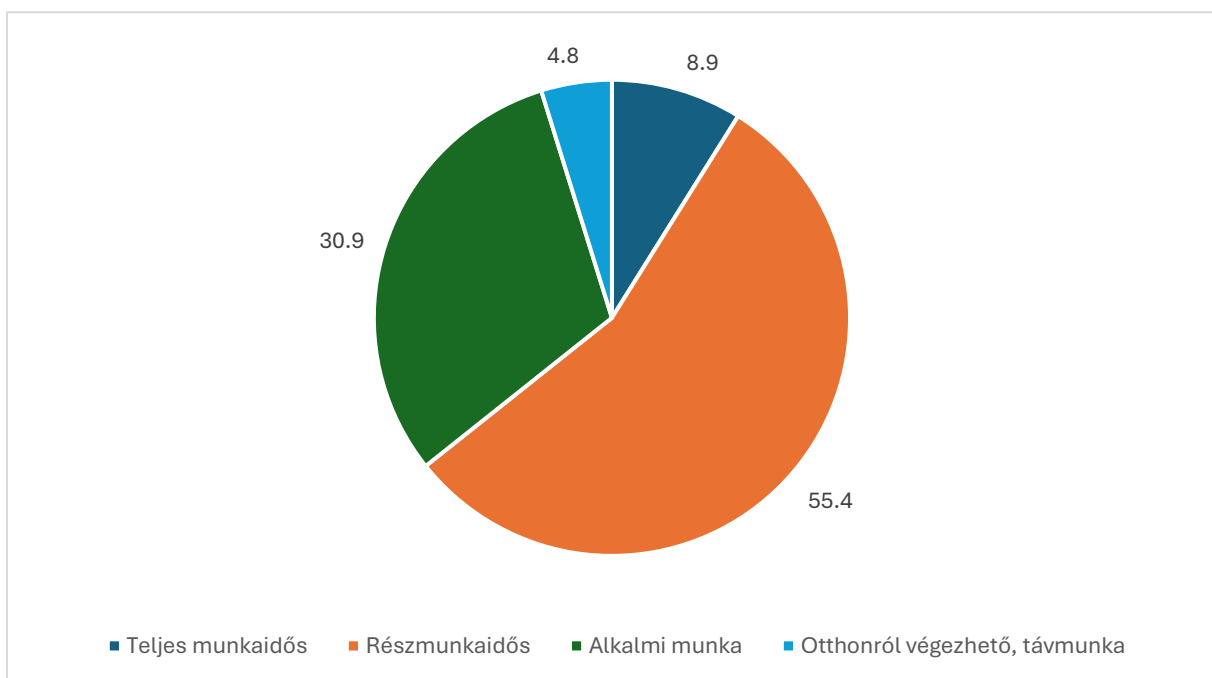
	Születési év kategóriák	
	1990-1999	2000-2005
Igen	67%	51,7%
Nem	33%	48,3%
Összes	100%	100%

Forrás: saját szerkesztés, N=580

Kíváncsiak voltunk arra, hogy azok a képviselők, akik munkavállalónak tartják magukat, milyen munkarendben dolgoznak.

A válaszadók 55,4 százaléka részmunkaidős munkát vállal, 30,9 százalékuk pedig alkalmi jellegű munkát. Habár az otthonról végezhető, távmunka is lehet akár teljes munkaidős, akár részmunkaidős, kíváncsiak voltunk arra, mekkora arányban van jelen a teljesen távolról végezhető munka a képviselők körében (4,8 százalék). Majdnem minden tizedik válaszadó (8,9 százalék) teljes munkaidős állásban dolgozik, amely, ha végiggondoljuk, azt jelenti, hogy a válaszadó hallgatók nem elhanyagolható aránya (a teljes minta 4,6 százaléka) amellet, hogy egyetemen tanul és részt vesz a hallgatói önkormányzat munkájában, még hetente 40 órát igénybe vevő munkát is vállal.

9. ábra: „Milyen jellegű munkát vállalsz?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=314

Szignifikáns különbség mutatkozik a munkavégzés és a születési év között: minél idősebb a válaszadó, annál valószínűbb, hogy nem alkalmi jelleggel, hanem teljes munkanapot kitöltő állással rendelkezik. A 2020 és utána születettekre jellemzőbb a részmunkaidős munkavállalás.

2. táblázat: „Milyen jellegű munkát vállalsz?”

	Születési év kategóriák	
	1990-1999	2000-2005
Teljes munkaidős	26,2%	4,7%
Részmunkaidős	49,2%	56,9%
Alkalmi munka	21,3%	33,2%
Otthonról végezhető, távmunka	3,3%	5,1%
Összes	100%	100%

Forrás: saját szerkesztés, N=314

A munkavégzés mögött számos motiváció állhat – még akkor is, ha a legtöbben muszájból, a létfenntartás okán dolgoznak. Vannak, akik szocioökonomiai helyzetükből kifolyólag megtehetnék, hogy még nem vállalnak munkát, mégis nekikezdenek a munkavállalói létnek.

Négy olyan tényezőt soroltunk fel a válaszadóknak, amely általában egy-egy munkavállalási indok szokott lenni és arra kértük a kitöltőket, hogy állítsák sorrendbe a rájuk leginkább jellemzőtől, a rájuk legkevésbé jellemző motivációig.

A válaszadók körében toronymagasan a legrelevánsabb motiváció az önellátás és az anyagi függetlenség, 71 százalékuk jelölte elsőként a rangsorban. Ezt követi a karrierépítés és a szakmai gyakorlat (33,8 százaléka a válaszadóknak jelölte második helyen), ami azonban nem előzi meg jelentősen az egyéni célokat és a motivációt (32,2 százalék jelölte második helyen). A harmadik és negyedik helyre a kapcsolatok építését helyezték legnagyobb arányban. Kijelenthetjük, hogy a munkavállalás anyagi oldala motiválja leginkább a hallgatói képviselőket.

3. táblázat: „Leginkább miért vállalsz munkát?”

	1. a rangsorban	2. a rangsorban	3. a rangsorban	4. a rangsorban
Önellátás és anyagi függetlenség miatt	71%	14%	6,7%	8,3%
Karrierépítés és szakmai gyakorlat miatt	15,3%	33,8%	26,5%	24,3%
Kapcsolatok építése miatt	3,5%	20,1%	39%	37,4%
Egyéni céljaim, motivációim miatt	10,2%	32,2%	27,8%	30%

Forrás: saját szerkesztés, N=314

A hőközés lehetséges motivációi

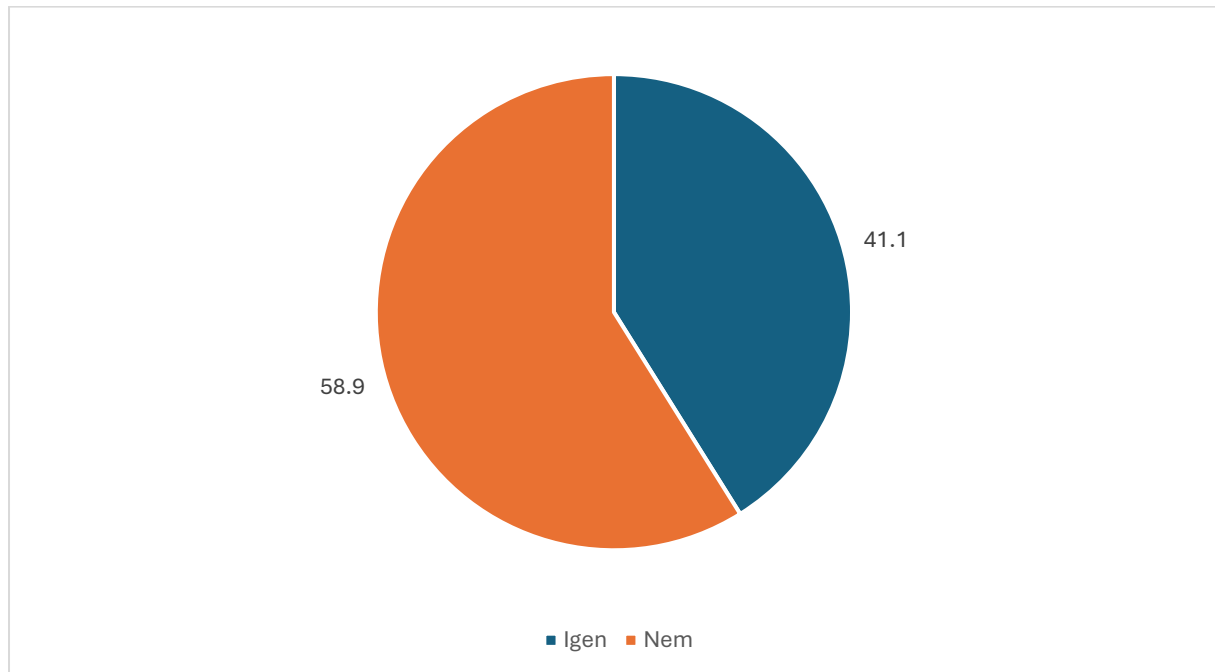
Kíváncsiak voltunk arra, hogy milyen tényezők előzhetik meg a HÖK-höz való csatlakozást, amelyek motivációs hatással is lehetnek a hallgatókra. Előzetes feltételezéseink között különböző közösségi jellegű programok, események voltak. Ezek közül a szakmaibb vonalat erősíti a DÖK-ben való képviseleti munka ellátása és a nagyobb, ifjúsági egyeztető fórumok munkájában való részvétel. Az integráció „lazább”, szociálisabb formái közül valószínűsítjük, hogy leginkább a gólyatáborban, gólyahéten való részvétel, valamint az utánpótlásprogramok tarthatók számon.

Diákönkormányzati szerepvállalás

A diákönkormányzatisággal kapcsolatban megfogalmazott hipotézisünk, miszerint a hőkösök jelentős része részt vett a DÖK-ben középiskolás korában, bebizonyosodott, mivel a válaszadó hallgatói képviselők 41,1 százaléka részt vett a diákönkormányzatának munkájában. Ez azt jelenti,

hogy számukra az önkormányzatiság, a különböző jellegű egyeztetések (legyen akár diák-diák, vagy tanár-diák között) nem ismeretlen feladatok.

10. ábra: „Középiskolás korodban vállaltál szerepet a DÖK-ben?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=589

A diákönkormányzat mint tényező a fókuszcsoportos beszélgetések során is felmerült. Többeknél a tapasztalat adta tudás motivációs tényezőként hatott arra, hogy egyetemista korában csatlakozzanak a hallgatói önkormányzathoz. Van, aki diákönkormányzati élményei ellenére eleinte úgy tervezte, hallgatói életségében nem fog érdekképviselői ügyekkel foglalkozni, megszólalásából viszont érzékelhető, hogy az elhatározás ellenére hamar megtalálta a helyét a HÖK-ben. Ez az érdekképviselői iránti elkötelezettséget és a közösséghez tartozás igényét egyaránt jelentheti – akit egyszer elkap az érdekképviselői munka szele, valószínűsíthetően nehezebben mond nemet további, ehhez kapcsolódó lehetőségekre.

„(...) én előtte középiskolában dökös voltam, úgy voltam, hogy kicsit kiszállok a dolgokból, egy kicsit ilyen hétköznapi egyetemistát játszok, de aztán nagyon hamar, '19-ben kezdtem és '19 szeptemberében csatlakoztam a hallgatói önkormányzathoz.” (Cs1F)

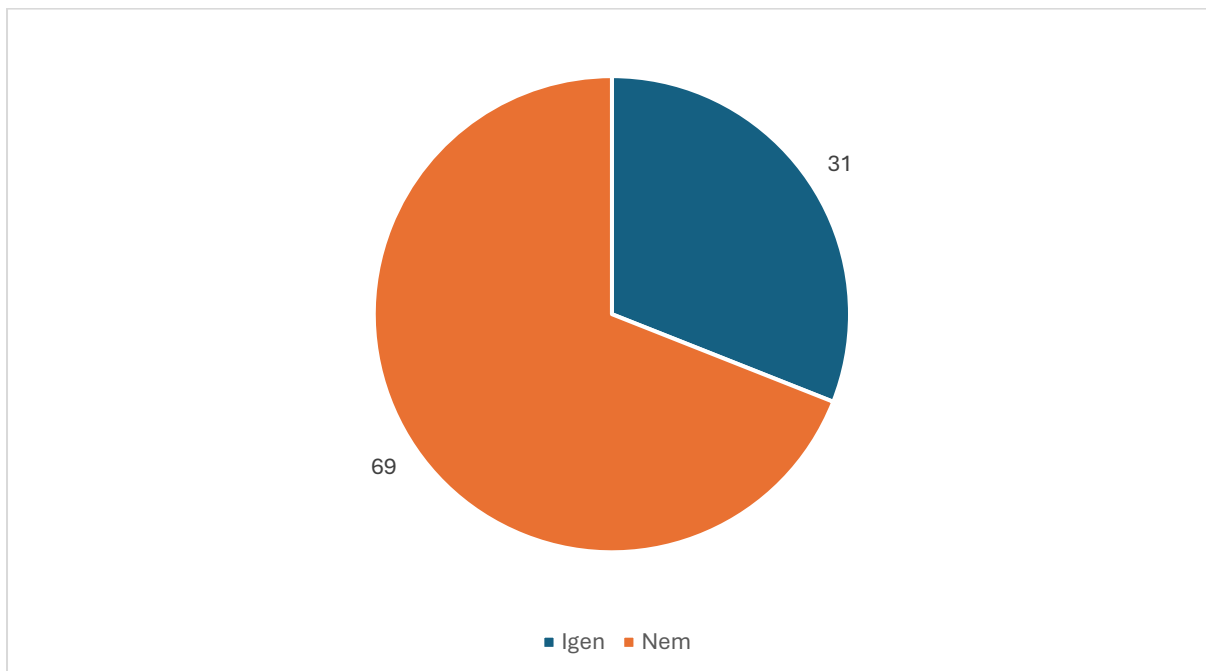
„Én szerintem már gimiben elkezdtem ezen gondolkodni, mert már akkor is tevékenykedtem a diákéletben, úgyhogy ahogy én ezt láttam social media felületeken, kicsit képbe is kerültem, hogy hogyan is működik, úgyhogy én már akkor eldöntöttem, hogy ha tetszik, szívesen csatlakoznék.” (Cs3F)

„Én szerintem ötödikes korom óta diákönkormányzat tagja vagyok. Elnök az nem voltam, nem éreztem még olyan fontosnak, mert tudtam azt, hogy ha egyetemre megyek, akkor ott majd több lehetőségem lesz és nem az lesz, hogy valamire azt mondják, hogy nem, ezért meg ezért. Mint amire általában a középiskolákban szokták.” (Cs2N)

A kérdőíves felmérés során azoktól a válaszadóktól, akik válaszuk alapján szerepet vállaltak diákönkormányzati munkában, megkérdeztük, hogy részt vettek-e nagyobb egyeztető fórumok munkájában, például a Diáksparlament, a Nemzeti Ifjúsági Tanács, vagy városi diákönkormányzati platformok által szervezett projekteken, egyeztetéseken.

A válaszadók csaknem harmada (31 százaléka) nyilatkozott úgy, hogy lehetősége nyílt becsatlakozni ilyen jellegű érdekképviseleti munkába, ami azt jelenti, hogy számukra az intézmények, szervezetek közötti érdekképviselet fogalma nem hatott újdonságként a hallgatói önkormányzatba való csatlakozásukkor, rendelkeztek már bizonyos tapasztalattal, benyomással és akár intézményeken, régiókon átívelő kapcsolati hálóval.

11. ábra: „A DÖK-ön keresztül részt vettél nagyobb egyeztető fórumok munkájában? (pl. Diákparlament, NIT, egyéb városi DÖK fórumok)” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=242

Gólyatábor, gólyahét hatása

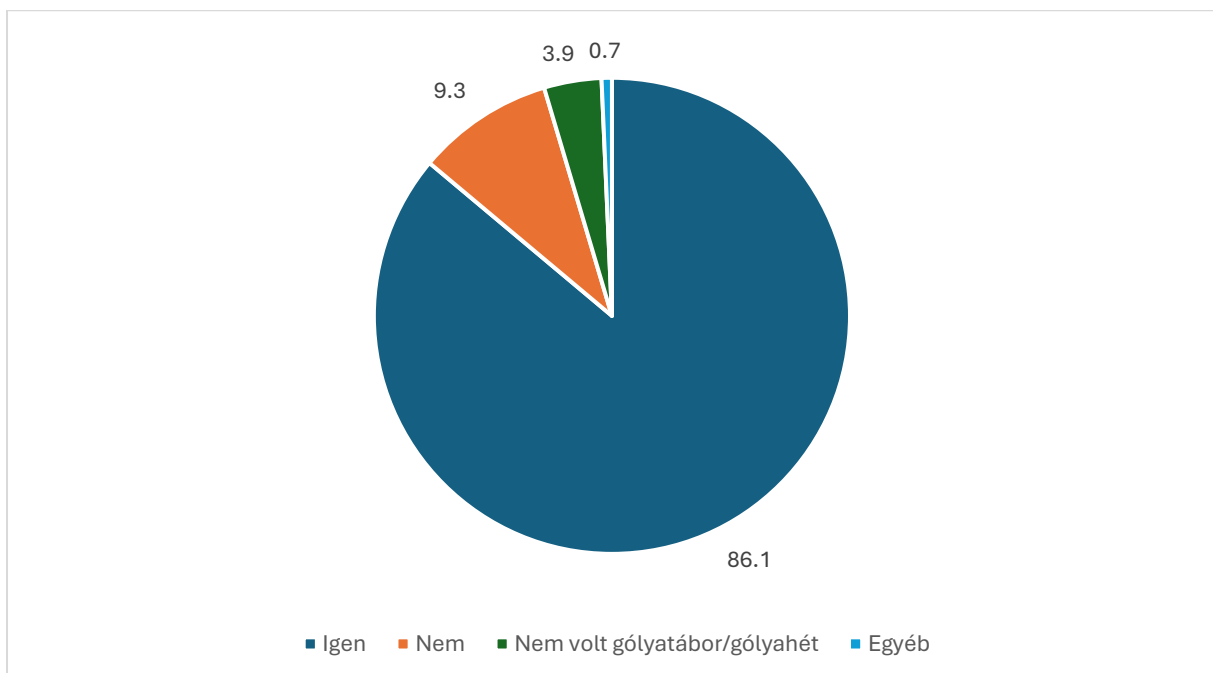
Úgy gondoljuk, hogy az utánpótlásképzés és a bevonás egyik sarokköve a gólyatáborban, gólyahéten való részvétel. Annyira mérvadónak tartjuk, hogy egyik hipotézisünk tárgyát is képezték az utánpótlásprogrammal együtt, miszerint a bevonódás fontos lépcsőinek számítanak e közösségi élmények.

Fontos, hogy a gólyák minél előbb megszólítva érezzék magukat és legyenek olyan mentorok, tutorok, akik segítenek nekik eligazodni az egyetem világában. Ha gólyatábor szervezésére nem adatik lehetőség, a gólyahét szervezése is egy nagyszerű opció arra, hogy az összetartást, integrációt, bevonódást segítse elő.

A gólyatábor, gólyahét vélt relevanciája miatt kérdeztük meg a képviselőket arról, hogy ők részt vettek-e ilyen jellegű eseményen gólyaként.

A válaszadók 86,1 százaléka részt vett gólyatáborban vagy gólyahéten, míg 9,3 százalékuk nem. 3,9 százalékuk nyilatkozott úgy, hogy egyetemükön nem volt gólyatábor vagy gólyahét, azonban nagy részük esetében ez a COVID-19 miatt történt így: 78,2 százaléka azoknak, akik így válaszoltak, 2020-ban kezdte meg az egyetemet – abban az évben, amikor a közösségi események amúgy is elmaradtak.

12. ábra: „Részt vettél egyetemed gólyatáborában/gólyahétén gólyaként?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=589

Valószínűleg azon hallgatóknál, akiknél a gólyatábor volt az indíték ahhoz, hogy csatlakozzanak a hallgatói önkormányzathoz, számukra vagy nagyon jó élmény volt az esemény és úgy érezték, a közösség, a „család” részévé szeretnének és tudnának válni, vagy kifejezetten nem érezték jól magukat és a hallgatói élettől való visszavonulás helyett pont, hogy a javító, jobbító szándék hívta őket arra, hogy csatlakozzanak a szervezethez.

„Egy nagy családon belül egy kisebb családhoz tartozni.” (Cs1F)

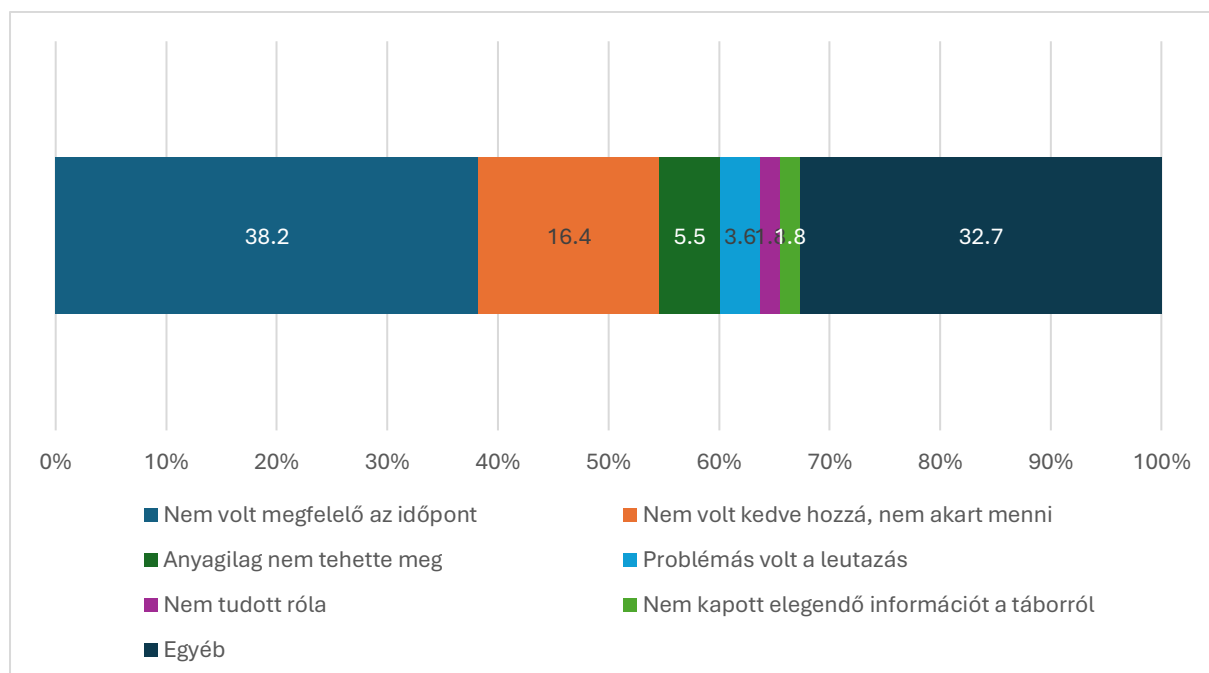
„Én gólyahéten rettentően nagyon rosszul éreztem magam, oly annyira, hogy én haza is jöttem és akkor én elhatároztam, hogy a gólyahét miatt én szeretnék csatlakozni a HÖK-be, hogy lehetőség szerint egyik hallgató se érezze azt, amit én

akkor éreztem és ezen mindenféleképpen szerettem volna változtatni, ez volt az első impulzus.” (Cs3F)

Megkérdeztük azokat, akik nem vettek részt gólyatáborban vagy gólyahéten, hogy miért döntöttek így. Az alacsony elemszám miatt (mivel a válaszadók nagy része részt vett az eseményen, így ők ezt a kérdést természetesen nem kapták meg a kérdőív kitöltése során) az arányok torzíthatnak. Ennek ellenére érdemes megfigyelni, hogy amellett, hogy legnagyobb arányban azt válaszolták, hogy nem volt megfelelő számukra az időpont (38,2 százalék), 32,7 százaléka a válaszadóknak az egyéb válaszlehetőséget választotta. A következő saját szavakkal megfogalmazott válaszok érkeztek:

- Ez már nem az első szakja, így nem vett részt a gólyatáborban;
- élsportolóként nem engedték neki;
- lemaradt a jelentkezésről – leginkább a pótfelvételi eljárás miatt;
- COVID-19 miatt elmaradt az esemény.

13. ábra: „Miért nem vettél részt? A leginkább rád jellemző választ add meg.” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=55

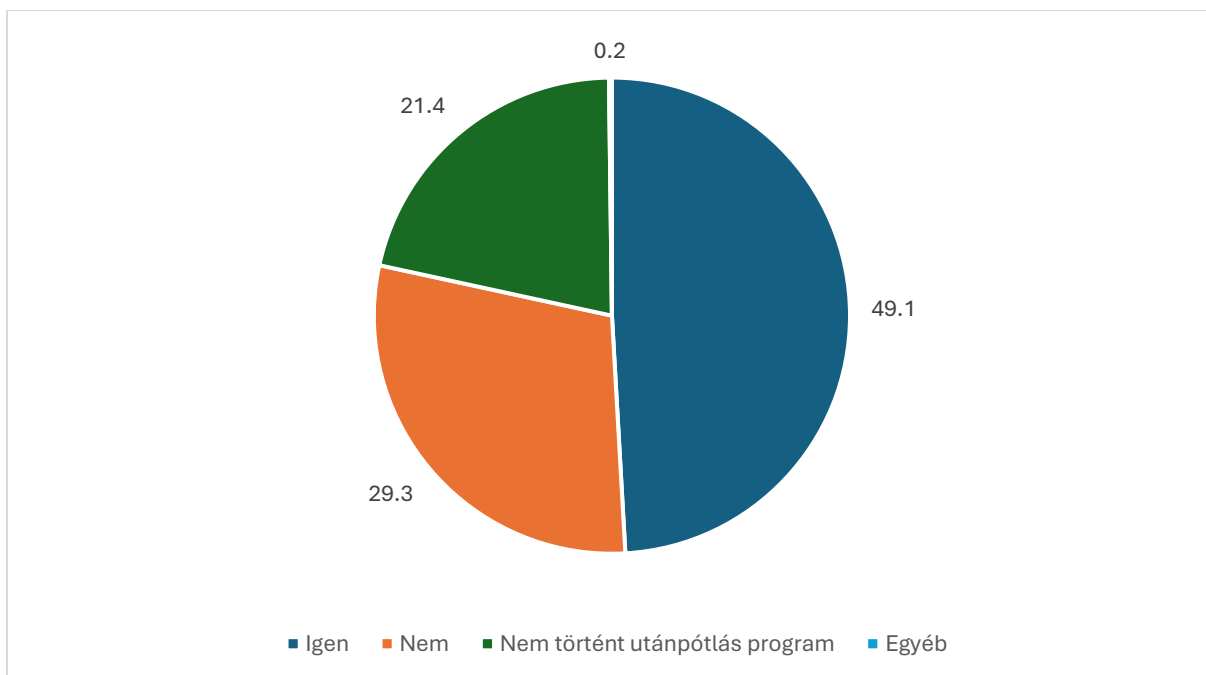
Utánpótlásképző programok hatása

A gólyatábor és a gólyahét mellett a hallgatók integrációja szempontjából kiemelten fontos a HÖK utánpótlást képző programja, amely azokat a hallgatókat célozza meg, akik szeretnének bekapcsolódni a hallgatói önkormányzat munkájába.

A válaszadók fele (49,1 százalék) részt vett HÖK utánpótlás programban, 29,3 százalékuk viszont nem. A válaszadók ötöde (21,4 százalék) úgy nyilatkozott, hogy szervezetükben nem hirdettek utánpótlás programot. Úgy gondoljuk, hogy a szervezeti munkában való részvétel lehetőségének kinyitása az egyetem hallgatói számára fontos annak érdekében, hogy valóban inkluzív módon működhessen a hallgatói önkormányzat. Támogatjuk és tanácsoljuk a szervezetek vezetői, valamint szervezetfejlesztésért felelős tagjai számára azt, hogy rendezzenek toborzó, rekrutáló eseményeket.

Az utánpótlásképzés fontos aspektusa annak, hogy a hallgatói önkormányzat intézményrendszere és hagyományai továbbvitelre és átadásra kerüljenek és pont azért, mert egy hallgatói képviselő egész kevés ideig vesz részt aktívan a képviseleti munkában, szükséges velejárója a képviseleti munkának az, hogy folyamatosan, megújuló szándékkal vonjunk be hallgatókat a munkába.

14. ábra: „Rész vettél egyetemed HÖK utánpótlás programjában?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=588

További különbség észlelhető az egyes tudományterületek és az utánpótlásprogramban való részvétel között: a legnagyobb arányban a bölcsészettudomány (75 százalék), a műszaki tudományterület (61 százalék) és az informatikatudomány (54,5 százalék) képviselői számoltak be arról, hogy részt vettek utánpótlásprogramban.

Első találkozás a hallgatói önkormányzattal

Mindannyian tudjuk, vagy legalábbis hallottuk már, hogy az első benyomás nagyon fontos. Emiatt kiemelt figyelmet kell annak szentelni, hogy milyen benyomást kelt a HÖK a hallgatókban, gólyákban, hiszen nagy mértékben befolyásolhatja a szervezetről alkotott véleményt és azt, hogy a továbbiakban gondolhat-e rá a hallgató úgy, mint potenciális közösség, szervezet, ahova ő is csatlakozna.

A fókuszcsoportos beszélgetések során kíváncsiak voltunk arra, hogy a résztvevők hogyan hallottak először a HÖK-ről, milyen volt az első találkozásuk a szervezettel.

A válaszok alapján feltételezhető, hogy általában már az egyetem előtt hallanak valamit a HÖK-ről és van valamilyen elképzelésük arról, hogy létezik ilyen szervezet. Azok, akik valamilyen formában hallanak róla, vagy közvetetten, vagy közvetlen módon találkoznak a HÖK-kel.

Akik közvetett módon találkoztak egyetem előtt a HÖK-kel, jellemzően ismerőstől, cikkből, vagy sorozat által hallottak a szervezetről.

„Ismerőstől, a táncoscsoporthoz hallottam (...) és vele beszélgettem így a gólyahétről meg én már így a rendezvényekről is érdeklődtem, hogy így mik vannak.” (Cs2N)

„A HÖK-kel én először, mint fogalommal valami cikkben találkoztam szerintem, ahol nem a legjobb dolgokat írták róla.” (Cs3F)

„Én is először valami cikkben találkoztam azzal a fogalommal, hogy hallgatói önkormányzat és utána a másik intenzívebb találkozás az az Aranyélet című sorozat volt és ott volt egy ilyen szociális rész, nem tudom, hogy ki látta a sorozatot, nekem az volt az első komolyabb benyomás.” (Cs3F)

„Volt egy felettem kettővel járó lány, akit tudtam, hogy ugyanerre a karra jött tanulni (...) tudtam, hogy ő benne van a HÖK-ben, úgyhogy egyrészt ez a connection volt (...)” (Cs2N)

Akik közvetlenül találkoztak a szervezettel az egyetem megkezdése előtt, jellemzően a nyílt napon vagy Educatio Kiállításon találkoztak képviselőkkel.

„Nyílt napon találkoztam (...) ők voltak, akik körbevezettek minket a campuson, lehetett tőlük kérdezni.” (Cs1F)

„Én is nyílt napon találkoztam velük először, meg ugye felvételizőként tök sok mindent tudtam meg a HÖK honlapjáról, sokat segített.” (Cs1F)

„Alapvetően én már gimnázium alatt tudtam a HÖK-nek a létezéséről, de az első konkrét találkozásom az igazából az egyetemi rekrutációs rendezvényeken történt, amikor végzős gimnazistaként ellátogattam ezekre és ott hőkös hallgatók tájékoztattak a továbbtanulási lehetőségekről és igazából már akkor is szimpatikus volt ez az egész és végül gólyatáborban lettem teljesen abban biztos, hogy szeretnék csatlakozni,

mert hogy ott láttam, hogy én ezt szeretném csinálni és amennyi segítséget kaptam, én is vissza szeretnék adni.” (Cs3N)

„Már a gimnázium végén találkoztam a hallgatói önkormányzattal, először egyébként social media felületeken (...) Education, majd nyílt napon, úgyhogy tényleg ilyen rekrutációs rendezvényeken főleg, aztán ugye gólyatáborban én is és a társaság már akkor látszódott, hogy olyan dolog, ami tetszett, úgyhogy az volt az első benyomásom róla, hogy jófej mindenki.” (Cs3F)

Egy alany volt, aki arról számolt be, hogy hosszú ideig nem találkozott személyesen a HÖK-kel, mivel sem nyílt napon, sem gólyatáborban nem vett részt.

„Én személyesen hosszú ideig nem találkoztam a HÖK-kel, mert se nyílt napon, se gólyatáborban nem voltam és akkoriban volt egy évfolyamtársam, aki szólt, hogy lesz a HÖK-nek egy ilyen utánpótlásképzése (...) és igazából ott találkoztam először, amikor az akkori kari HÖK elnök ugye bemutatta a szervezet felépítését és így maradtam igazából höközni.” (Cs1N)

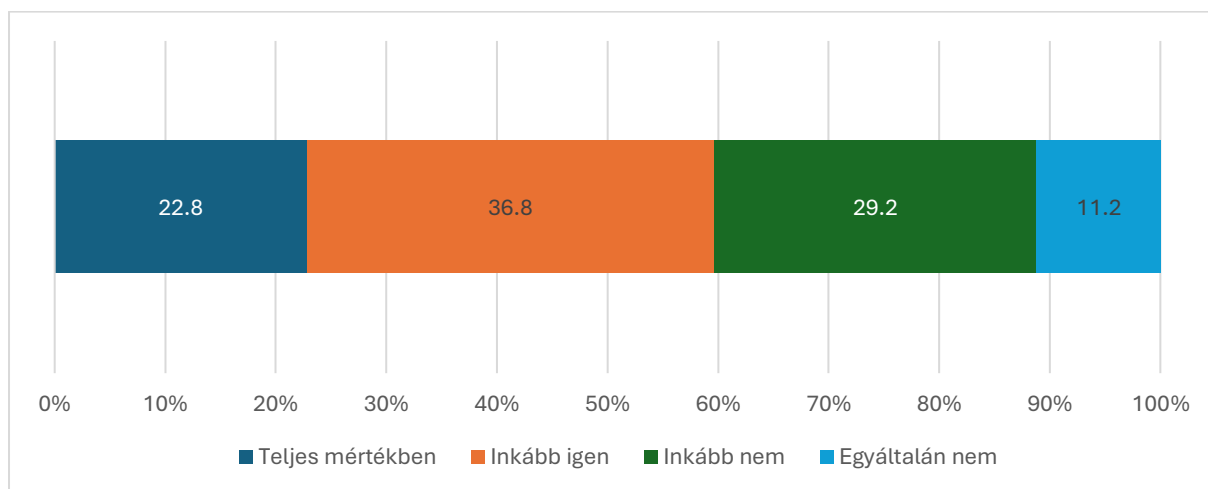
Vezetői motivációk

A hallgatói képviselői munka sok esetben együtt jár azzal, hogy felelős módon akarva (és van, hogy akaratlanul) vezetői pozícióba helyezi a hallgatókat. Ezáltal nem csak az általuk végzett munkáért és annak minőségéért, hanem másokért és a szervezetért is felelősséget vállalnak. Fiatalon ilyen horderejű tapasztalatot szerezni egyszerre előny és kihívás.

Megkérdeztük a válaszadó hallgatói képviselőket, hogy mennyire motiválja, vagy ha már jelenleg is vezetői pozícióban vannak, akkor mennyire motiválta őket az, hogy a hallgatói önkormányzaton belül vezetői pozíciót töltsenek be.

Elmondható, hogy a válaszadók több mint felét (59,6 százalékát) inkább motiválta a ranglétra tetejének elérése. Tizedüket (11,2 százalékukat) egyáltalán nem motiválja ez a tényező.

15. ábra: „Mennyire motivál/t az, hogy a HÖK-ön belül vezetői pozíciót tölts be?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=456

Szignifikáns különbség látható a különböző tudományterületek és a vezetői pozíció betöltésére irányuló motiváció között. Legnagyobb arányban a sporttudomány (85,7 százalék), államtudományi (84,6 százalék) és műszaki tudományterületen (73,5 százalék) hallgatók választották a „teljes mértékben” és „inkább igen” válaszlehetőségeket.

Kíváncsiak voltunk a motiváció mögötti magyarázatokra, így egy nyitott kérdés keretében megkérdeztük a válaszadókat, hogy miért, vagy éppen miért nem ösztönző számukra vezetői pozíció betöltése.

A vezetés iránt motiváltak

Azok körében, akiket teljes mértékben, vagy inkább motivált az, hogy a hallgatói önkormányzatban vezetői pozíciót töltsenek be, leginkább a személyiségüket, képességüket látják magyarázatként rá (31,8 százalék).

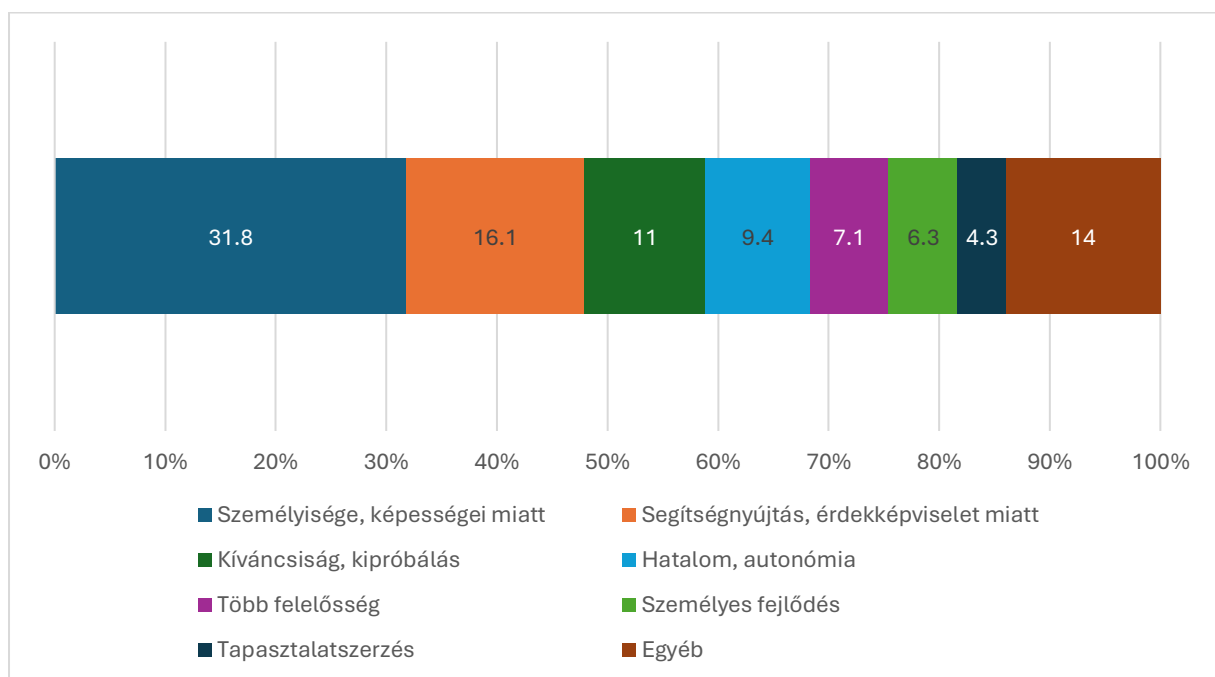
Ezt követi az érdekképviselet, másoknak való segítségnyújtás aspektusa (16,1 százalék), 11 százalékukat pedig a kíváncsiság és képességeik kipróbálása hajtja – ami érthető, tekintve, hogy húszas éveink leginkább a szárnypróbálgatásokról és saját magunk különböző, új szituációkban való

megmérettetésről szól – erre kitűnő szintér lehet a hallgatói önkormányzatiság.

A válaszadók csaknem tizede (9,4 százaléka) a hatalmat, autonómiát nevezte meg, amely érdekes lehet abból a szempontból, hogy vajon a személyes, vezetői autonómiára gondolnak, vagy szervezeti hatalomra, szuverenítésra gondolnak – például egy egyetemi vezetőséggel szembeni tárgyalás során az érdekképviselő erejére.

További gyakori válaszok inkább az egyéni aspektust hangsúlyozzák: több felelősség (7,1 százalék), személyes fejlődés (6,3 százalék) és tapasztalatszerzés (4,3 százalék).

16. ábra: „Miért szeretnél/szerettél volna vezetői pozícióba kerülni?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=254

A hét leggyakoribb válasz mellett a további kódolt változók a válaszok 14 százalékát teszik ki, amely nem elhanyagolható a vizsgálat szempontjából. Annak érdekében, hogy ne kerüljenek a vizsgálaton kívül az alacsonyabb gyakorisággal, de mégis, relevanciával bíró válaszkategóriák és emellett értelmezhetőek maradjanak a kapott adatok, mesterséges intelligencia-

algoritmuson alapuló nyelvi modell segítségével nagyobb kategóriákat hoztunk létre.

A személyes jellegű motiváció alatt olyan válaszokat értünk, amelyek leginkább a személyes képességekre, vágyakra vonatkoznak.

A készségek átadása és szerzése kapcsán a korábbi tapasztalat és annak átadása, valamint a hozzáértés újabb szintjeinek elsajátítására vonatkozó vágy áll.

A közösségi és társadalmi szerepvállalás alatt a másokért való tevékenykedést, a másokhoz való kapcsolódást, kapcsolati háló bővülését érthetjük, továbbá a HÖK iránti affektív viszonyulást és az iránti vágyat, hogy valamilyen maradandót hagyjon maga után, amire az utána jövő, későbbi generáció emlékezi fog.

Az anyagi szempontok többdimenziósak: lehet materiális (pénz), immateriális (hatalom, autonómia), valamint nem azonnal megtérülő jószág (karrierlehetőség).

17. ábra: A nyitott kérdésre érkezett kódolt válaszok kategorizációja

Személyes jellegű motiváció	Készségek átadása és szerzése	Közösségi és társadalmi szerepvállalás	Anyagi és karrier szempontok
<ul style="list-style-type: none">•Személyisége, képességei miatt•Több felelősség•Fejlődés miatt•Maximalizmus miatt•Kihívás•Elismerés•Kíváncsiság, kipróbálná magát	<ul style="list-style-type: none">•Tudásátadás miatt•Tapasztalatszerzés•DÖK-öt vezetett és ezért	<ul style="list-style-type: none">•Hagyományok megőrzése miatt•Segítségnyújtás, tenniakarás másokért, érdekképviselő•Kapcsolatok miatt•Szeret HÖK-özni•Maradandót akar hagyni maga után	<ul style="list-style-type: none">•Karrierlehetőség•Hatalom, autonómia•Pénz

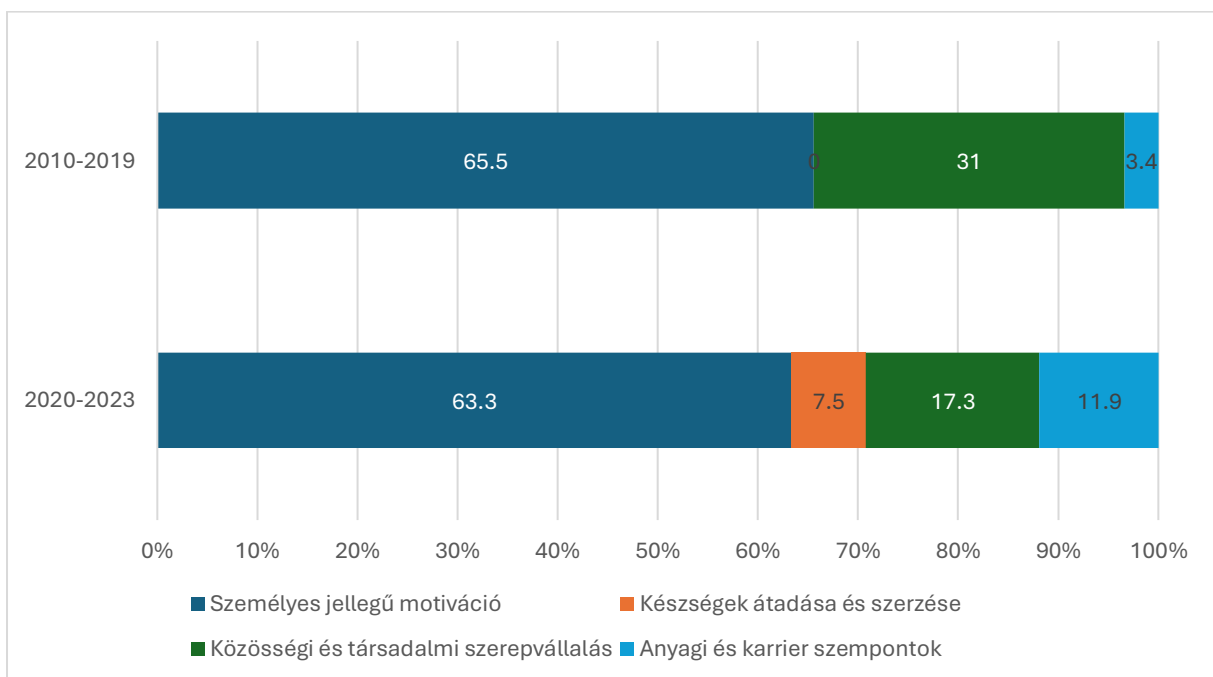
Forrás: saját szerkesztés

A 18. ábra alapján látható, hogy akik 2020 előtt csatlakoztak, nagyobb valószínűséggel közösségi és társadalmi szerepvállaláshoz kapcsolódó indokkal magyarázták azt, hogy motiváltak vezetői pozíció betöltésében, azokhoz képest, akik a járvány után csatlakoztak a képviselői munkához.

A készségek átadásához és szerzéséhez fűződő motivációk csak a 2020 és azután csatlakozók körében jelennek meg (7,5 százalék) és szintén az ő esetükben vannak nagyobb arányban olyanok, akik anyagi juttatás és jövőbeli karrierlehetőség miatt szeretnének vezetői pozícióba kerülni.

A személyes jellegű motiváció tekintetében nem látni eltérést a két csoport között.

18. ábra: „Miért szeretnél/szerettél volna vezetői pozícióba kerülni?” (%) – COVID-19 járvány előtt vagy után csatlakozott a HÖK-höz



Forrás: saját szerkesztés, N=254

A vezetés iránt nem motiváltak

Számosságban kevesebben voltak azok a válaszadók, akiket egyáltalán nem, vagy inkább nem motivál az, hogy vezetői pozícióba kerüljenek.

A válaszadók negyede (24,7 százaléka) szerint ez túl nagy megbízatás és sok feladattal, felelősséggel jár.

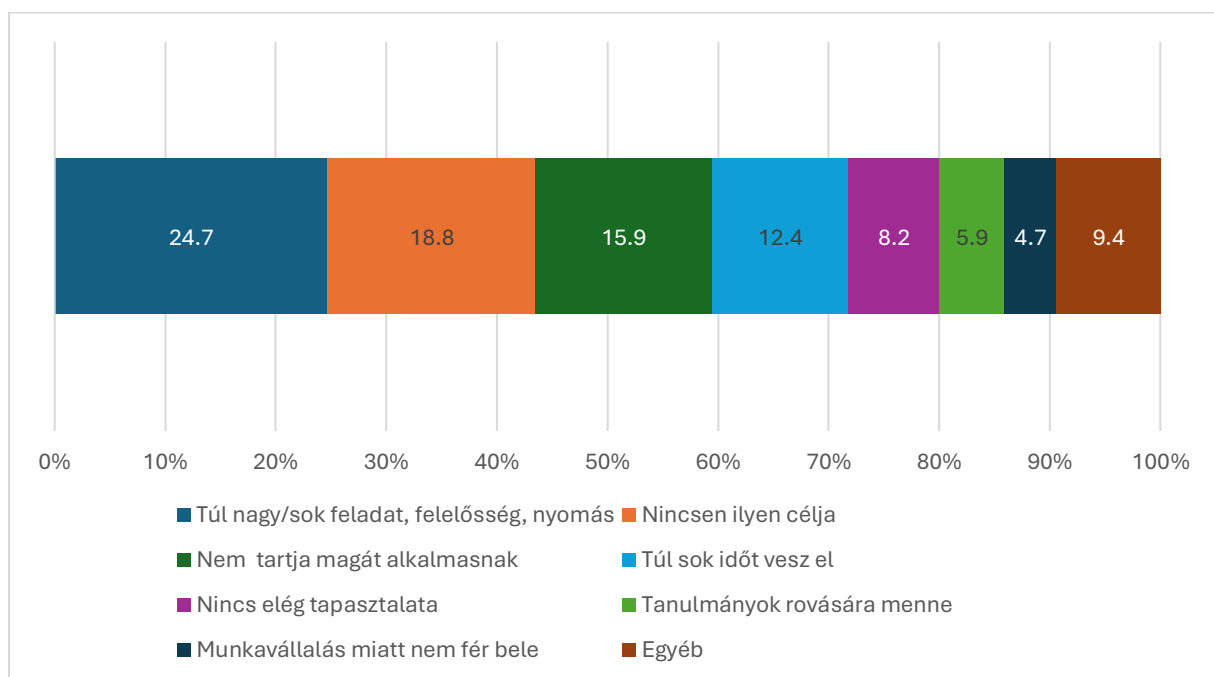
18,8 százalékuk számára nem fogalmazódott meg célként, 8,2 százalék pedig úgy nyilatkozott, hogy még nincsen elég tapasztalata, így feltételezhetjük azt, hogy e két esetben (a két kategória összesen

27 százalék) a legnagyobb a valószínűsége annak, hogy motivációjuk még „átbillenhet” a másik oldalra.

15,9 százalékuk úgy véli, nem alkalmasak a feladatra.

A válaszadók 23 százaléka szerint az ilyen jellegű képviseleti munka már nem fér bele az idejébe – ezen belül 4,7 százalék számára munka miatt, 5,9 százalék szerint a tanulmányokra fordított megfelelő mennyiségű időt venné el, 12,4 százalék pedig specifikusan nem nevezte meg, hogy mitől, de úgy véli, túl sok idejét emésztene fel az, ha vezetői pozícióban venne részt a hallgatói önkormányzatban.

19. ábra: „Miért nem szeretnél/szerettél volna vezetői pozícióba kerülni?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=170

A nyitott kérdésre érkező válaszokat a kódolás után három nagyobb kategóriába soroltuk mesterséges intelligencia-algortmuson alapuló nyelvi modell segítségével: motiváció és érdeklődés hiánya, készségek és tapasztalat feltételezett⁶ hiánya, valamint az időhiány, más jellegű tényezők

⁶ Az, hogy a felsorolt készségek és az elégséges tapasztalat hiányzik az egyénből, szubjektív. Emellett a válaszadó saját magáról állítja a benne levő hiányt, így egy személyes, feltételezett benyomásról beszélhetünk.

priorizálása. Érdeemes megfigyelni, hogy ez utóbbi kategóriánál már helyet kapott a munka is, mint prioritás a hallgatói önkormányzatban való komolyabb szereppel szemben.

20. ábra: A nyitott kérdésre érkezett kódolt válaszok kategorizációja

Motiváció és érdeklődés hiánya	Készségek és tapasztalat feltételezett hiánya	Idő hiánya és más jellegű prioritások
<ul style="list-style-type: none"> •Nem tartja fontosnak •Nincs ilyen jellegű motivációja, célja 	<ul style="list-style-type: none"> •Csapatjátékosnak tartja magát •Túl nagy/sok feladat, felelősség, nyomás •Nem ilyen a személyisége, nem tartja magát alkalmasnak •Nincs elég tapasztalata •Korábbi rossz tapasztalat miatt nem •Később kezdett HÖK-özni, ezért nem 	<ul style="list-style-type: none"> •Tanulás rovására menne •Magánélet miatt •Túl sok időt vesz el •Munka miatt nem

Forrás: saját szerkesztés

Ha a COVID-19 előtt és után a hallgatói önkormányzathoz csatlakozókat külön-külön vizsgálánk meg, torz eredményeket kapnánk, mivel csak négy olyan válaszadó volt, akik 2010-2019 között kezdtek a hallgatói önkormányzatban dolgozni és inkább nem, vagy egyáltalán nem motiváltak vezetői pozíció betöltése iránt.

Asszociációk a HÖK-ről

Megkérdeztük a válaszadóktól, hogy mire asszociálnak, mi az első szó, ami eszükbe jut a hőkös szerepvállalásáról. A kérdés nyitott volt, így a válaszadók saját gondolataikat fogalmazhatták meg, mely válaszok a kvantitatív elemzés miatt kódolásra és ezáltal kategorizálásra is kerültek.

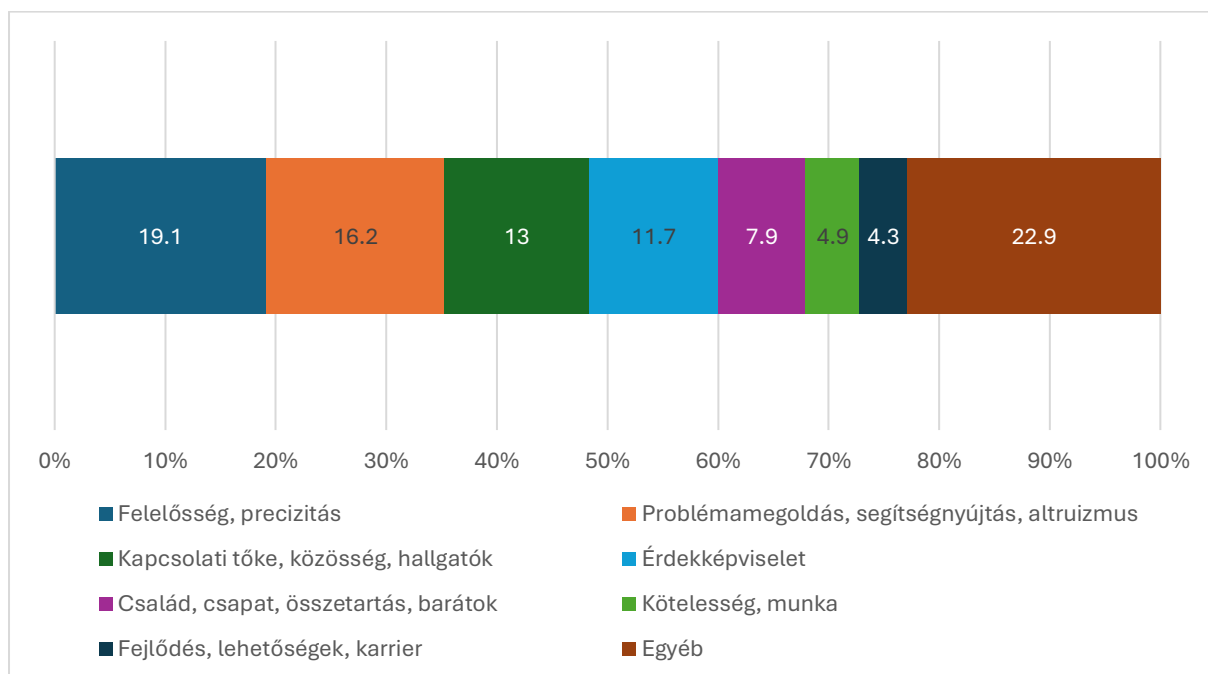
Ha a gyakoriságot vesszük górcső alá, akkor a 21. ábra alapján látható eredményeket kapjuk. Habár a válasz csak egy szót igényelt, a különböző

leíró jellegű kifejezésekkel igyekeztük érzékeltetni a válaszok közötti árnyalatnyi különbségeket.

A válaszadók csaknem ötöde (19,1 százaléka) a felelősséget és az ezzel járó precizitást, pontosságra való törekvést említette. Ezt követi egyfajta altruista hozzáállás, a hallgatóknak való segítségnyújtás és a problémamegoldásban való részvétel (16,2 százalék). A hallgatói önkormányzatban való szerepvállalás egyik előnye a kapcsolati tőkénk kiterjedése és a közösségi lét, amely a válaszadók számára is relevanciával bír (13 százalék). 11,7 százalékuk először az érdekképviselői munkára asszociál, ezt követi a családiasság, barátok és az összetartás (7,9 százalék).

Ha megnézzük a hét leggyakoribb választ, láthatjuk, hogy a közösségelvűséghez kapcsolódó kifejezések többségben vannak a személyes célokat betöltő, individualizmushoz köthető gondolatokhoz képest. A fejlődés, lehetőségek, karrier hívószavakat lehet inkább az egyéni beteljesüléshez sorolni.

21. ábra: „Mi az első szó, ami eszedbe jut, ha a HÖK-ös szerepvállalásodra gondolsz?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=470

A hét leggyakoribb válasz mellett egészen jelentős más válaszok aránya: a válaszok több mint ötöde (22,9 százaléka) az egyéb kategóriába került. Annak érdekében, hogy ne kerüljenek elhanyagolásra a már így is kategorizált válaszok és mégis, értelmezhetővé váljanak a kapott adatok, mesterséges intelligencia-algoritmuson alapuló nyelvi modell segítségével nagyobb kategóriákat hoztunk létre.

A kapcsolatok és a közösség aspektusában megjelenik a kapcsolati tőke, kollégista lét és a hallgatók – még a külföldiek is. Emellett a hallgatói önkormányzathoz tartozó különféle affektív viszonyulást érzékeltető kifejezések (család, csapat, összetartás, barátok) is helyet kapnak.

A munka, kötelesség tekintetében a felelősség, precizitás, szorgalom, naprakészség, megbízhatóság, maximalizmus kiemelendő válaszok, továbbá a munka intenzív jellege és a szociális támogatások véleményezése, elbírálása.

A személyes fejlődés és személyes identitás tekintetében olyan válaszokat láthatunk, amelyek leginkább az egyénre és fejlődésére koncentrálnak, nincsen jelen a közösségre bármilyen módon vonatkozó válaszlehetőség.

A kommunikáció és szervezés leginkább a kommunikációs készségekről, különböző platformokról, rendezvények szervezéséről és hallgatóknak való értékteremtésről szól.

A pozitív érzelmek, affektív viszonyulás kategóriájába a szentimentálisabb jellegű asszociációk tartoznak.

Az érdekképviselő és vezetés kategóriájába azon válaszok tartoznak, amelyek a segítségnyújtásra, problémamegoldásra, vezetésre, utánpótlásképzésre, testületi működésre koncentrálnak.

A különféle borúsabb válaszok miatt szükségét éreztük annak, hogy a negatív asszociációk egy külön kategóriát kapjanak. A pesszimistább válaszok a HÖK materiális (alulfizetett, ingyenmunka) és immateriális (rossz megítélés, elnyomott) részét is érintik, továbbá a munka jellegét is kiemelik (átlagos, unalmas, fárasztó, felesleges, teher, papírmunka).

22. ábra: A nyitott kérdésre érkezett kódolt válaszok kategorizációja

Kapcsolatok és közösség	Munka és kötelesség	Személyes fejlődés és identitás	Kommunikáció és szervezés	Pozitív érzelmek, affektív viszonyulás	Érdekképviselő és vezetés	Negatív asszociációk
<ul style="list-style-type: none"> Kapcsolati tőke, közösség, hallgatók Család, csapat, összetartás, barátok Külföldiek, Erasmus Kollégium 	<ul style="list-style-type: none"> Felelősség, precizitás Szorgalom Naprakésztség Kötelesség, munka Megbízhatóság Intenzív Maximalizmus Szociális támogatás 	<ul style="list-style-type: none"> Tapasztalat Identitás Fejlődés, lehetőségek, karrier Szereplésvágy Tanulmányok 	<ul style="list-style-type: none"> Kommunikáció, megbeszélések Értékteremtés, szervezés Rendezvények Instagram Sport Kreativitás 	<ul style="list-style-type: none"> Élet Izgalmas Fontos Jókedv Háttér Empátia Büszkeség Alap Motiváció 	<ul style="list-style-type: none"> Érdekképviselő Problémamegoldás, segítségnyújtás, altruizmus Vezetés Utánpótlásképzés Felügyelet Testület, HÖK Támogatás 	<ul style="list-style-type: none"> Alulfizetett, ingyenmunka Átlagos, unalmas, fárasztó Semmi Rossz megítélés Felesleges, teher, papírmunka Elnyomott

Forrás: saját szerkesztés

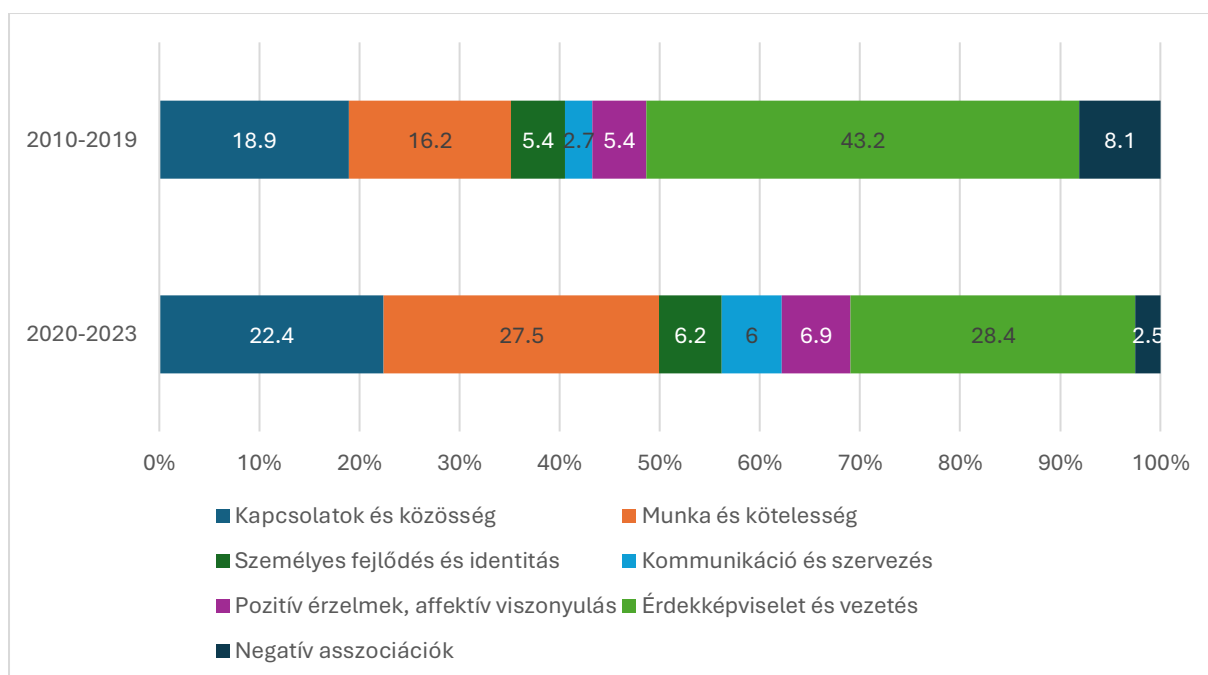
Azok, akik a koronavírus-járvány előtt, illetve akik utána csatlakoztak a hallgatói önkormányzathoz, a legnagyobb arányban érdekképviselőhez és vezetéshez kapcsolódó kifejezésre asszociáltak hőkös szerepvállalásuk kapcsán. A 2010-2019 között csatlakozók esetében nagyobb arányban jelenik

meg ez az aspektus, míg a 2020 utáni csoport esetében kiegyensúlyozottabb eloszlás észlelhető az érdekképviselő, valamint a munkához, kötelességhez kapcsolódó asszociációk között.

A kapcsolatok és közösség tekintetében nincsen jelentős különbség a két csoport között, de mégis érzékelhető, hogy a bezártság után csatlakozó hallgatók számára nagyobb arányban jelenik meg hívószóként az érdekképviselő ezen aspektusa (22,4 százalék).

Akik több ideje vesznek részt a hallgatói mozgalomban, körükben nagyobb arányban jelennek meg különféle negatív jellegű asszociációk.

23. ábra: „Mi az első szó, ami eszedbe jut, ha a HÖK-ös szerepvállalásodra gondolsz?” (%) – COVID-19 járvány előtt vagy után csatlakozott a HÖK-höz



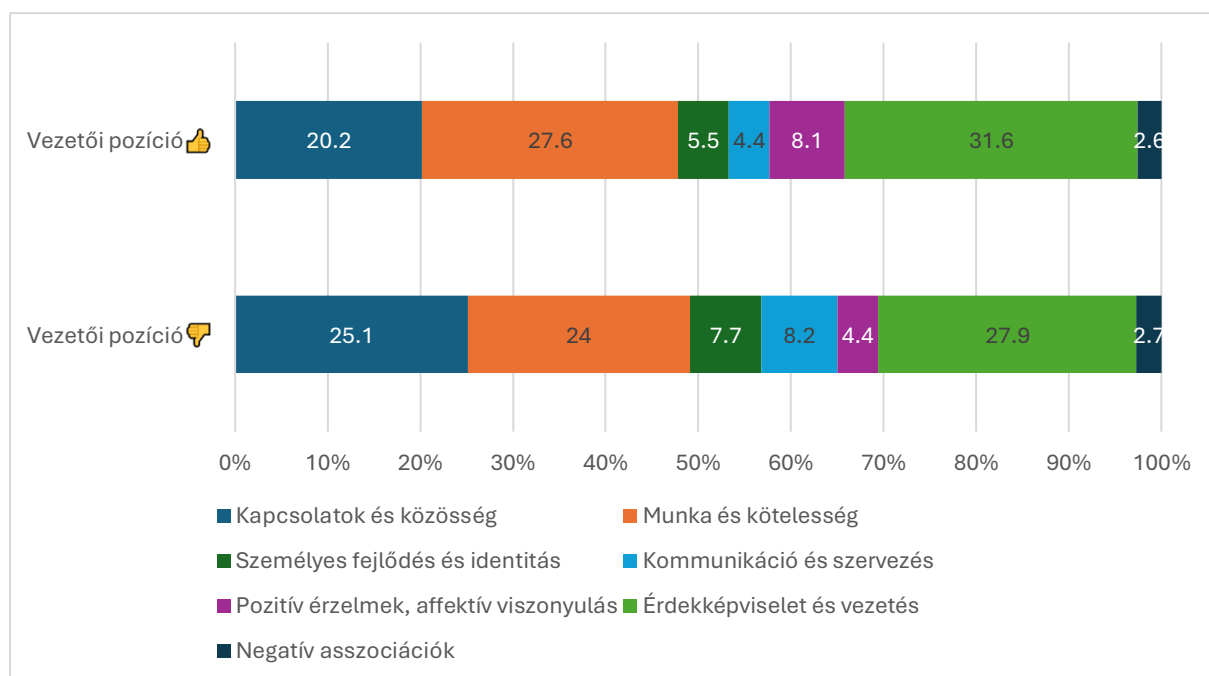
Forrás: saját szerkesztés, N=470

Ha azokból a válaszadókból képezünk két csoportot, akik inkább nem, egyáltalán nem, vagy inkább igen, vagy teljes mértékben elszántak az iránt, hogy vezetői pozíciót töltsenek be, azt láthatjuk, hogy utóbbi csoportba tartozó válaszadók nagyobb valószínűséggel asszociálnak

érdekképviselőhöz, vezetéshez kapcsolódó szóra, mint az előbb említett csoport.

Akik (még) nem gondolkodnak vezetői pozíció betöltésében, negyedük (25,1 százalékuk) a kapcsolatokra, közösségre gondolnak, valamint a kommunikáció és a szervezés is nagyobb arányban jelenik meg esetükben (8,2 százalék), mint a vezetői pozíció iránt aspirálók, vagy azt betöltők esetében (4,4 százalék).

24. ábra: „Mi az első szó, ami eszedbe jut, ha a HÖK-ös szerepvállalásodra gondolsz?” (%) – vezetői pozíció iránti motiváció



Forrás: saját szerkesztés, N=455

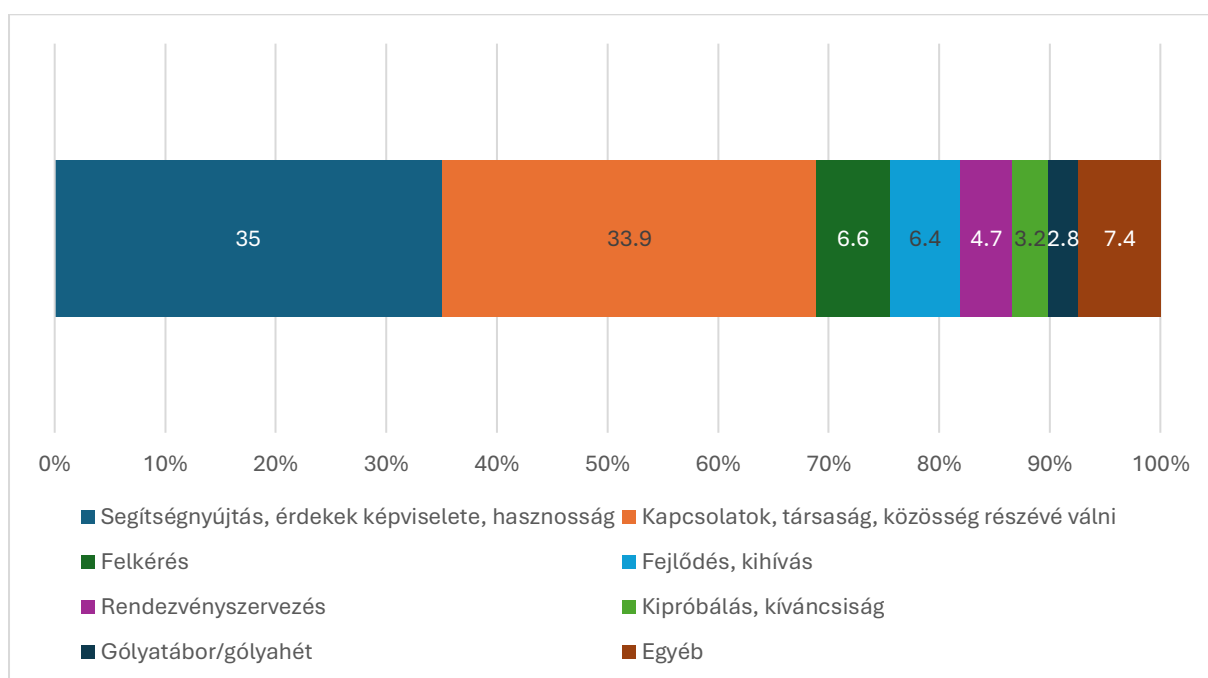
Motiváció, hívás a szervezethez való csatlakozáshoz

Motiváció a jelentkezéshez

Kérdőívünk során rákérdeztünk arra, hogy mi motiválta a válaszadókat arra, hogy jelentkezzenek a hallgatói önkormányzatba.

A válaszadók 35 százaléka a segítségnyújtás és az érdekképviselet miatt jelentkezett, harmada (33,9 százaléka) pedig egy közösség, társaság részévé szeretett volna válni. 6,6 százalékuk felkéréses alapon csatlakozott a hallgatói önkormányzat munkájába, 6,4 százalékukat pedig a személyes fejlődés és a kihívás mozgatta. A hallgatói önkormányzatok talán leglátványosabb munkatípusa, a rendezvényszervezés is motivációval bír (4,7 százalék), emellett érdemes megemlíteni a már korábban tárgyalt gólyatábor és gólyahét relevanciáját is (2,8 százalék).

25. ábra: „Visszaemlékezve, mi motivált arra, hogy jelentkez a hallgatói önkormányzatba?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=469

Mivel a kérdés ebben az esetben is nyitott volt, a 7,4 százalékos egyéb is jelzi, hogy további kategóriákat is létrehoztunk a válaszok alapján. Annak érdekében, hogy a további, kevésbé gyakori kategóriák is az elemzés részét képezhessék, mesterséges intelligencia-algoritmuson alapuló nyelvi modell segítségével létrehoztunk a válaszokat csoportosító, főbb kategóriákat.

A közösségi részvételhez és kapcsolatokhoz tartozik az ember természetes vágya, a valahova tartozás, emellett az általunk is feltételezett

motivációs ösztönzők, a gólyatábor, gólyahét és a diákönkormányzatos múlt is szerepet kaptak.

A feladatok és felelősség kategóriájához tartozik az érdekképviselés, segítségnyújtás, a vezető pozícióban való tevékenykedés vágya, a rendezvényszervezés, valamint a feladatra való felkérés.

A személyes fejlődés és motiváció az egyénre koncentráló válaszokat tartalmazza, szemben a közösségelvűséggel. Amellett, hogy szakmai fejlődést és kihívást várnak és személyes kíváncsiság hajtja őket, az egyetem működését is szeretnék meg- és kiismerni.

Az anyagiak tekintetében két materiális tényező került megnevezésre a válaszadók által: a pénz és a kollégiumi férőhely.

Voltak olyan válaszadók, akik nem neveztek meg kifejezett motivációt, leginkább pótcselekvésnek tekintették a hallgatói önkormányzatban való tevékenykedést.

26. ábra: A nyitott kérdésre érkezett kódolt válaszok kategorizációja

Közösségi részvétel és kapcsolatok	Feladatok és felelősség	Személyes fejlődés és motiváció	Pénzügyek, anyagiak	Céltalanság, pótcselekvés
<ul style="list-style-type: none"> • Ismertség • Kapcsolatok, társaság, közösség részévé válni • Gólyatábor/hét • DÖK-ös múlt miatt 	<ul style="list-style-type: none"> • Felkérés • Segítségnyújtás, érdekek képviselése, hasznosság • Vezető pozícióban való dolgozás, szerepvállalás • Rendezvényszervezés 	<ul style="list-style-type: none"> • Fejlődés, kihívás • Kipróbálni magát, kíváncsiság • Egyetemi működés megismerése 	<ul style="list-style-type: none"> • Pénz • Kollégiumi férőhely 	<ul style="list-style-type: none"> • Pótcselekvés, nem volt jobb dolga

Forrás: saját szerkesztés

A fókuszcsoportos beszélgetések megerősítik a kérdőíves válaszokat. Van, aki személyes fejlődés, motiváció miatt csatlakozott a hallgatói önkormányzathoz.

„Személyemből fakad, ahogy idekerültem az egyetemre, kábé mindenhez csatlakoztam, amihez lehet, rendezvényszervezés, mentorkodás, satöbbi, satöbbi

(...) és ez szerintem olyan dolog, amit középiskolából hoztam. Nem kellett nagyon erőltetnie magát a HÖK-nek” (Cs1F)

Többen a közösségi részvétel és a kapcsolatok miatt kapcsolódtak be a HÖK munkájába. A szociodemográfiai leírásnál is látható volt, hogy a képviselők nagy része kisebb községben, faluban nevelkedett fel, így többeknél a felsőoktatási intézmény miatti helyváltoztatás következtében a korábban kialakított, meglévő kapcsolati háló háttérbe szorul és emiatt bíznak abban, hogy új kapcsolatokat, barátságokat tudnak kötni és valamilyen közösséghez tudnak tartozni az egyetemen.

„Nekem elsődlegesen az volt az indokom, hogy szeretnék valamilyen közösséghez tartozni és ez volt az, amit láttam működni” (Cs1N)

„A csatlakozás alapja szerintem a társaság volt.” (Cs3F)

„Viszonylag hamar, ilyen szeptember végén kezdődött meg a hőkös utánpótlásképzésre a toborzás és már így a nyár folyamán megfogalmazódott így ez bennem, hogy mindenképpen szeretném csinálni, úgyhogy nem is volt kérdés, hogy jelentkezek-e erre, vagy nem és igazából összefoglalva nekem is a társaság volt, ami egy ilyen hovatartozás és a segítségnek a visszaadása.” (Cs3N)

„Nekem a közösségnek nagyon nagy szerepe volt ebben. Én úgy jöttem fel egy másik városba, hogy nem volt kiépített kapcsolati hálóm (...) mindenképpen kerestem egy olyan lehetőséget, ahol új embereket ismerhetek meg, meg szerintem ez is az egyetem lényege, hogy a felnőttkori kapcsolati hálót segít azért kiépíteni.” (Cs2N)

A korcsoportok közötti összehasonlítás fontos tanulmányunk egyik hipotézise szempontjából. Úgy gondoljuk, a koronavírus-járvány miatt érzékelhető korcsoportok között eltérés a szervezethez való csatlakozási motiváció, szándék kapcsán. Azonban statisztikailag szignifikáns eltérést nem tapasztalhatunk a csoportok között, csupán az látható, hogy bizonyos szempontok különböző mértékben vannak jelen a 2020 előtt és után csatlakozók között.

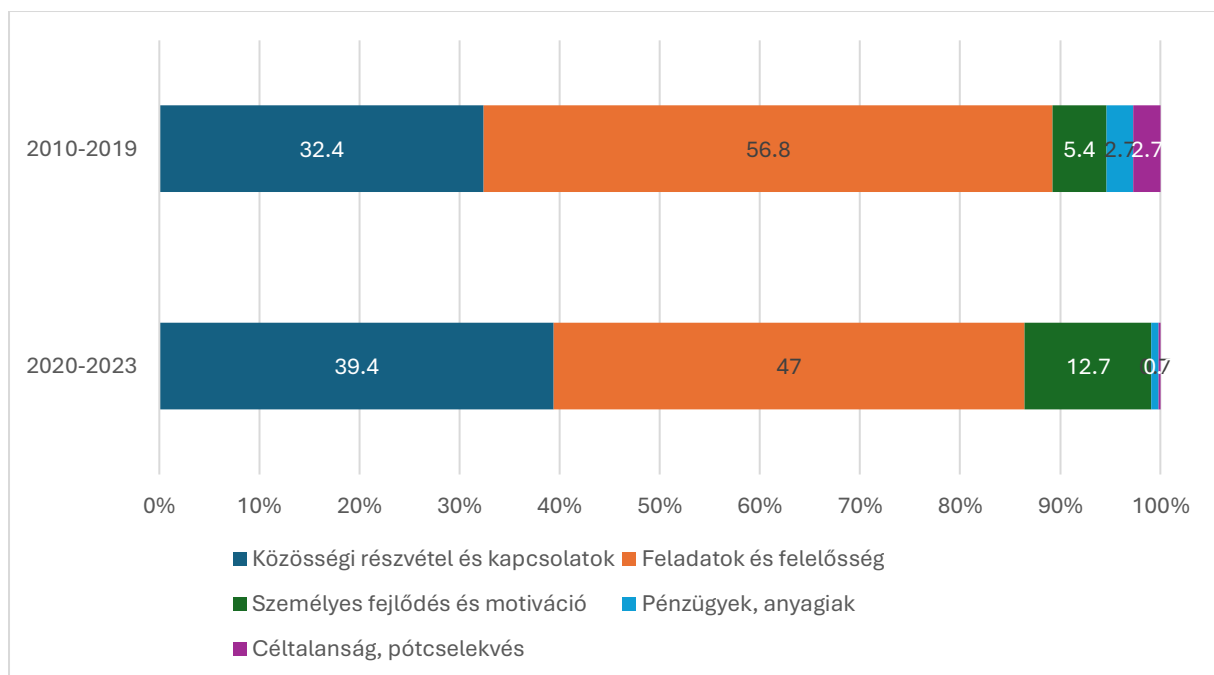
Összehasonlítva azokkal, akik 2019-ig csatlakoztak a HÖK-höz, a koronavírus járvány után csatlakozó hőkösök körében nagyobb arányban

vannak jelen olyanok, akik a közösségi részvétel és a kapcsolatok miatt jelentkeztek a hallgatói önkormányzatba (39,4 százalék).

A COVID-19 előtt csatlakozók körében nagyobb arányban vannak jelen a feladatok és a felelősség iránt motiváltak – több mint a válaszadók fele írt ehhez kapcsolódó választ (56,8 százalék).

A 2020-2023 között jelentkezők tizedét (12,7 százalékát) a személyes jellegű motiváció és fejlődésvágy hajtotta a HÖK-be való jelentkezéskor, amely nagyobb arányban van jelen körükben a korábban csatlakozókhoz képest.

27. ábra: „Visszaemlékezve, mi motivált arra, hogy jelentkez a hallgatói önkormányzatba?” (%) – COVID-19 járvány előtt vagy után csatlakozott a HÖK-höz

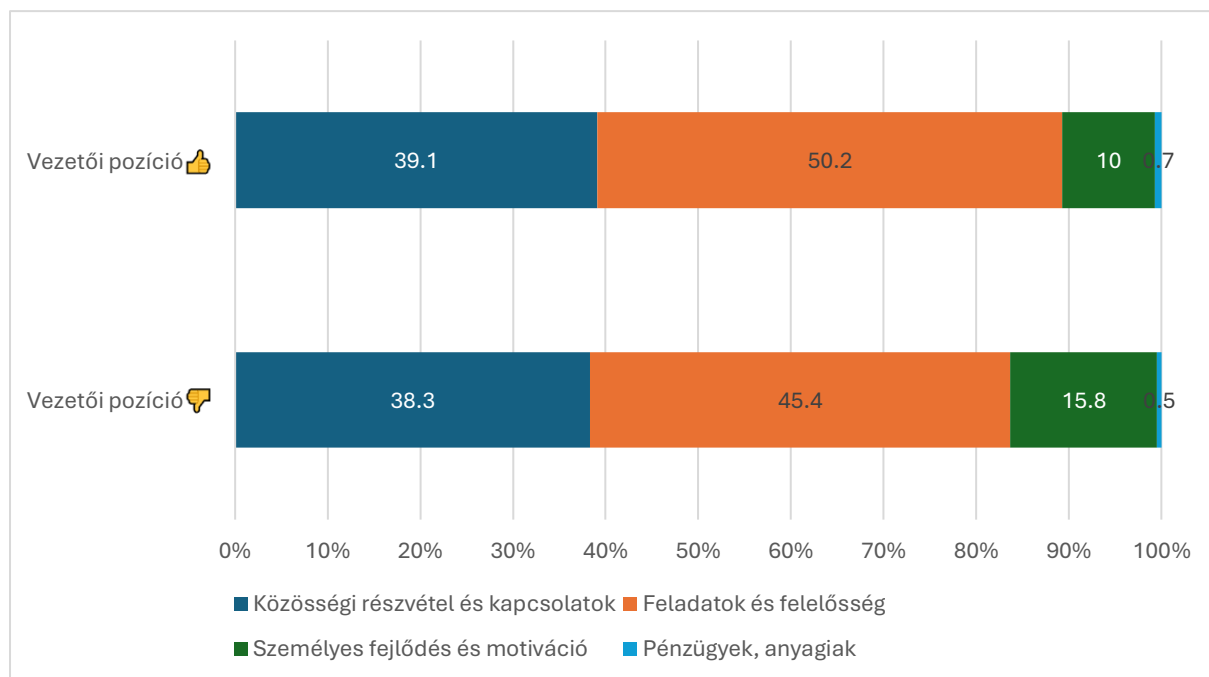


Forrás: saját szerkesztés, N=469

Ha a vezetői pozíció betöltése iránti motiváció által választjuk szét két csoportra a válaszadókat, nem találunk nagy különbséget annak kapcsán, hogy mi motiválta őket a hallgatói önkormányzatba való csatlakozás során. Elmondható, hogy a vezetői pozíció betöltése kapcsán pozitívan vélekedők

fele (50,2 százaléka) a feladatok és a felelősség vállalása miatt jelentkezett a HÖK-be.

28. ábra: „Visszaemlékezve, mi motivált arra, hogy jelentkez a hallgatói önkormányzatba?” (%) – vezetői pozíció iránti motiváció



Forrás: saját szerkesztés, N=454

A kérdőíves és a fókuszcsoportos válaszok alapján két fontos tényezőt érdemes szem előtt tartani a csatlakozás témakörében: a hallgatói önkormányzatnak különféle konkrét eszközei vannak annak kapcsán, hogy megszólítsák a hallgatókat és közvetlen kapcsolatba kerüljön velük. Ezzel párhuzamosan pedig fontos nyitni azok felé, akik elhivatottan, motiváltan, önmaguktól keresik a HÖK közösségét.

A jelen motiváló erői

A fókuszcsoportos beszélgetéseken lehetőségünk nyílt megkérdezni a résztvevőktől, hogy jelenleg mi motiválja őket a hőkös munkavégzésben.

Megfigyelhető, hogy azok a válaszadók, akik nemrég csatlakoztak a szervezethez, még többet találkoznak közvetlen módon a hallgatók

benyomásaival és visszajelzéseivel, ezáltal leginkább a tőlük érkező visszacsatolás motiválja őket a mindennapos hőkös munkavégzésben.

„Hát szerintem már csak az is bőven elég motivációs erő, hogy segíthetünk a szaktársaknak meg a csoporttársaknak (...) az a hála azért visszajön.” (Cs2N)

„Nem is a motiváció, hanem egy az, hogy nem szeretek unatkozni és így ezért is jó nekem a HÖK, mert tényleg így ilyen, jó dolgot is csinálok meg közben nem is unatkozok, lefoglalom magamat. (...) Azok a visszajelzések, amikor megköszönik (...) nem is kell, hogy nekem mondják, csak hallom, hogy »ú, ez milyen jó volt« (...) ez szerintem minden fáradalmas éjszakát elfeledtet az emberrel.” (Cs2N)

A kari elnökök esetében a mindennapos motiváció szempontjából már kevésbé hangsúlyos a közvetlen hallgatói visszacsatolás, amely következhet abból, hogy a munkavégzés, rendezvények és más teendők ellátása során már kevesebb felületen, alkalomkor találkoznak a hallgatókkal. A kar vezető hallgatói képviselőiként leginkább a vitás, tárgyalásos szituációk, azok feloldása, valamint a szervezet fejlesztése és az újonnan becsatlakozók látható fejlődése motiválja őket.

Szervezeten belül gondolkodva, a hallgatói visszacsatolás a kari elnökök számára leginkább azoktól a képviselőktől érkezik, akik nemrég csatlakoztak a szervezethez és olyanoktól, akik (még) nem vezetői feladatot látnak el.

„Szerintem a mindennapokba leginkább az szokott motiválni, hogy az egyes érdekütközésekkor segítsen a hallgatói érdekeket érvényesülni és igazából a leginkább mindig is az igazságérzetem motivált, szóval, ha igazságtalannak érzek egy szituációt, akkor ugye képes vagyok fellépni.” (Cs1N)

„Szerintem, ami engem motivál leginkább, megint csak így a posztból adódik, hogy sokkal nagyobb hangsúly van azon, hogy a szervezetet támogatni tudjuk meg fejlesztgetni, ha már így egészen úgy tud működni, mint egy kis cég, vagy csapat. Hát engem motivál amikor látom, hogy a többiek azok egyre tudatosabban, főleg a kicsik, egyre tudatosabban hoznak döntést, egy-egy projektnek úgy állnak neki, hogy annak adnak egy vázlat, egy felépítést és erre azért próbálunk is rámenni, hogy ezeket akár, hogy amiket HÖÖK-os vezképzőkön tanulunk, azokat valahogy így beleépítsük, úgyhogy nekem ez a fejlődés, meg csapatszinten is, ami napról-napra visz.” (Cs1F)

„Hát engem így a végefele a motiváció nagyon bele kellett nyúlnom a fejembe, hogy mi az, ami motivál. Igazából a csapatom, az, aki minden nap, egy kicsit így rájuk nézek, beszélgetek, őértük még kell (...) láttam a kicsiket felnőni, tényleg egyre önállóbbak (...) és az, hogy valamit hagytam rájuk.” (Cs1F)

Azon hallgatói képviselők esetében, akik több éve vezető szerepet látnak el és jellemzően az egyetemi hallgatói önkormányzatban tevékenykednek, már megfogalmazásra is került az, hogy nem látják a hétköznapi életben, hogy tevékenységük közvetlenül a hallgatóknál milyen hatást ér el. Egyértelműen makroszinten gondolkodnak a szervezetről, nem egyes hallgatók eseti jellegű ügyeiről gondolkodnak (például adott szociális támogatási pályázat bírálásáról), hanem összességében, a hallgatók egyetemen töltött éveiről.

„Az, hogy minél több hallgatót segítsünk, nyilván EHÖK szinten ez már egy sokkal globálisabb feladat és sokkal kevesebbet találkozom konkrétan hallgatókkal.” (Cs3N)

„Az motivál, hogy látom az eredményét, hogy fejlődünk, annak, hogy átmentek szabályzatok, a hallgatóknak több ösztöndíja lesz, jobban fel tudjuk használni őket, látom, hogy szervezeti szinten fejlődünk és amit elgondoltunk, az már a mi ciklusunk alatt megvalósult.” (Cs3F)

A szervezet fejlődése, fejlesztése mellett a több éve vezetői szerepet betöltők esetében releváns motivációs erő az érdekképviseleti munkában részt vevő kollégák hatása, a velük való diskurzus, vita.

„Inkább a társaságért (...) engem nagyon motivál az, hogy értelmes emberekkel tudok az egyetem részéről beszélni, akik hasonló meglátásokkal rendelkeznek, mint én, úgy az oktatás területén és tök jó akár érveket ütköztetni, akár ezeket összeecsiszolni.” (Cs3F)

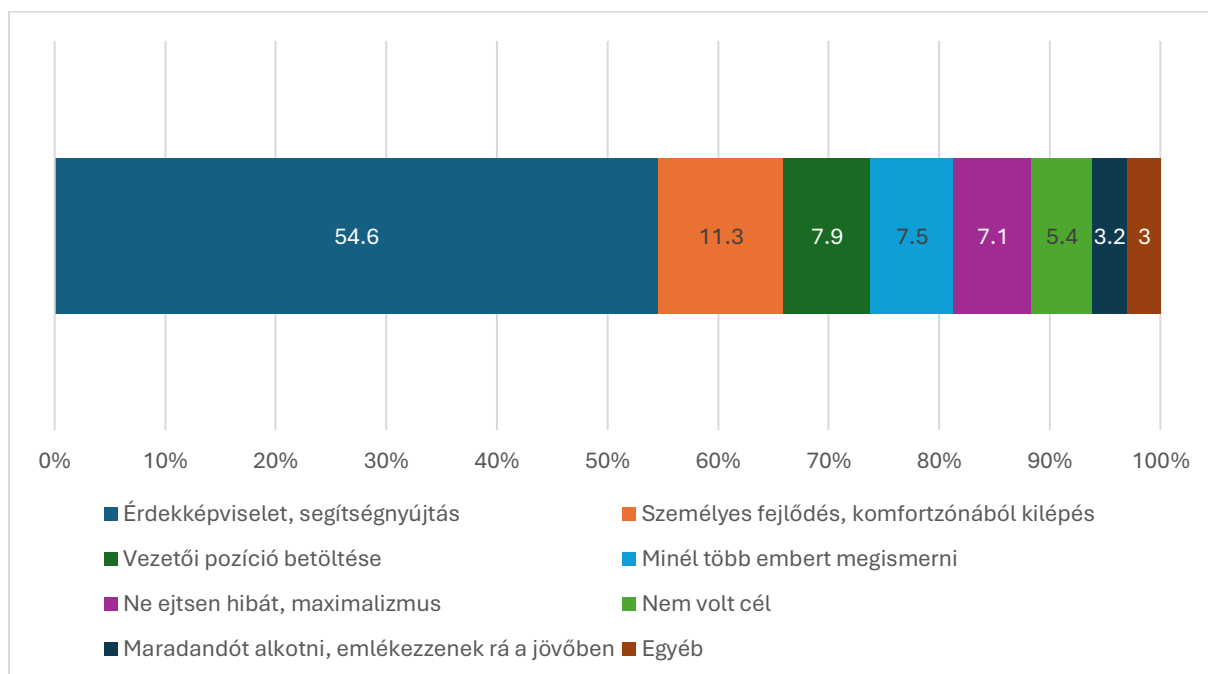
„Mondanám, hogy az motivál, hogy a hallgatók jólétét látjuk és az, hogy nap mint nap tehetünk értük, de sajnos már mi sem tudjuk feltétlen minden nap látni azt, hogy ami mondjuk szabályzatmódosítás vagy amilyen ötletünk jön, az közvetlen a hallgatókra mennyire hat. Sokkal inkább az motivál, hogy olyan személyekkel és olyan emberekkel találkozhatok nap mint nap, akiknek van beleszólása a felsőoktatásba (...) és hogy közösen tehetünk azért együtt, hogy így formálni tudjuk ezt a közösséget és hogy akik itt végeznek hallgatók, egy értékesebb tudással és mellette egy olyan hallgatói élettel távozhassanak, ami megalapozza az életük hátralevő részét.” (Cs3F)

Célkitűzések

Ha egy egyetemista belevág egy munkába, projektbe, feltételezzük, hogy a motiváció mellett akár saját személyére, vagy a közösségre irányuló célokat tűz ki maga elé. Fontosnak tartottuk megkérdezni, hogy milyen jellegű célokkal rendelkeznek, rendelkeztek a hallgatói képviselők. Ha jobban belegondolunk, e kérdésre adott válaszok is képezhetik az hallgatói képviseleti önvizsgálat részét olyan értelemben, hogy képes-e az önkormányzat és a szervezet beváltani ezeket a célkitűzéseket és egyáltalán, feladata-e azok megvalósítása, kezelése.

A válaszadók több mint felének (54,6 százaléka) az érdekképviselet és a másokon való segítség volt a cél. 11,3 százalék a személyes fejlődését várta a hallgatói önkormányzati munkától, 7,9 százalékuk pedig a vezetői pozíció betöltését tűzte ki célul. A közösségelvűség nem csak asszociációként és motivációként, de célként is megjelenik, 7,5 százalékuk minél több embert szeretett volna megismerni a HÖK által. 7,1 százalékuk maximalista munkavégzést várt el magától. A válaszadók 5,4 százaléka nem tűzött ki célt maga elé. Voltak olyanok, akik a maradandóságot, maguk után nyom hagyását szerették volna elérni (3,2 százalék).

29. ábra: „Milyen célokat tűztél ki magad elé a HÖK-ben való részvétellel kapcsolatban?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=467

Habár a hét leggyakoribb válasz mellett az ezeken felül érkező más jellegű, egyéb válaszok alacsonyabb arányban vannak jelen (3 százalék), az elemzés miatt az összesen képzett válaszkategóriákat főbb jellemzőik alapján mesterséges intelligencia-algoritmuson alapuló nyelvi modell segítségével rendszereztük.

A szakmai jövőorientáltság, mint ahogy a neve is árulkodik, nem a múltbeli tapasztalatokról, de nem is a jelen munkavégzésről szól. Ide tartoznak azok a válaszok, amik a vezetői pozíció jövőbeli betöltésére, ranglétrán való előre lépkedésre, valamint a későbbi karrierépítésre vonatkoznak.

Az érdekképviselet és a segítségnyújtás külön kategóriát kapott, csak úgy, mint a maradandó dolog alkotása, nyom hagyása a szervezetben.

A közösségelvűséget kiemelő kapcsolatteremtés a valahova tartozást, beilleszkedést érzékelteti.

A személyes fejlődés kategóriája olyan aspektusokat tartalmaz, amelyek nem a karrierre és az opportunizmusra vonatkoznak, hanem az egyén saját magával és munkájával való elégedettségét jelentik. Ilyen a komfortzónából való kilépés, a maximalizmus és az, hogy addig hőközzön, amíg az számára jólesik.

Külön kategóriát kapott a célnélküliség is.

30. ábra : A nyitott kérdésre érkezett kódolt válaszok kategorizációja

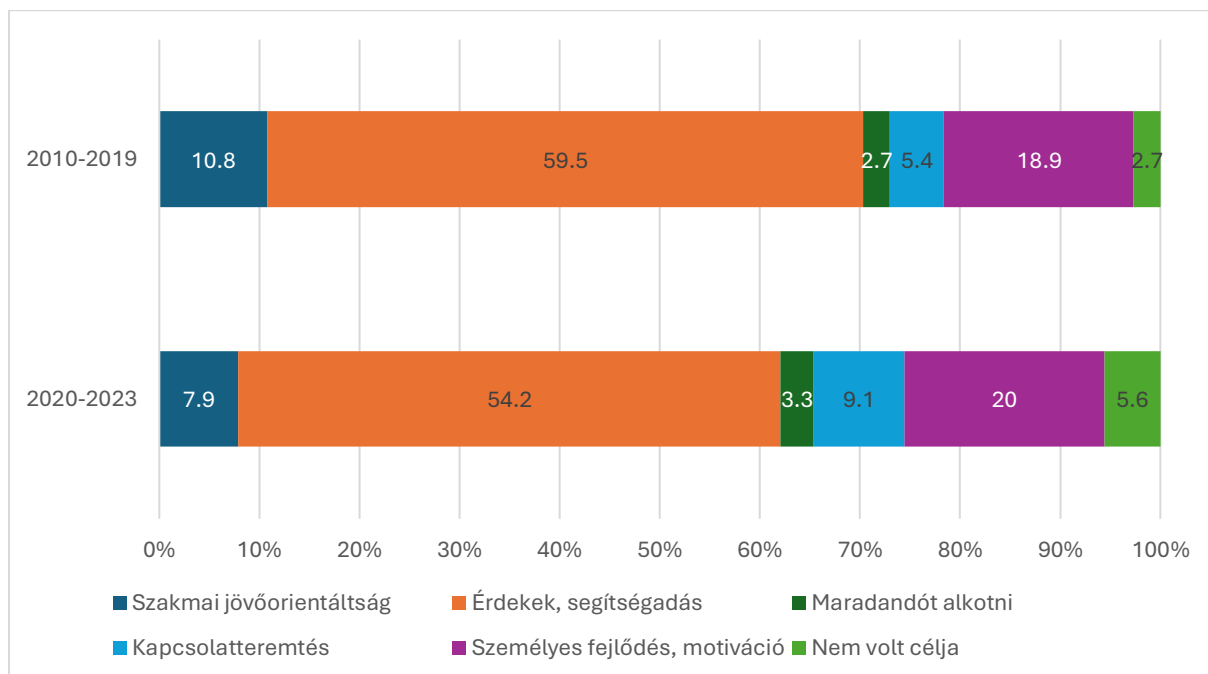
Szakmai jövő-orientáltság	Érdekek, segítségadás	Maradandót alkotni	Kapcsolatteremtés	Személyes fejlődés, motiváció	Nem volt célja
<ul style="list-style-type: none"> • Vezetői pozíció betöltése, ranglétrán lépkedés • Karrierépítés 	<ul style="list-style-type: none"> • Érdekképviselés, segítségnyújtás 	<ul style="list-style-type: none"> • Maradandót alkotni, emlékezzenek rá, nyomot hagyni 	<ul style="list-style-type: none"> • Minél több embert megismerni, kapcsolatteremtés • Beilleszkedés, valahova tartozás 	<ul style="list-style-type: none"> • Személyes fejlődés, komfortzónából kilépés • Ne hibázzon, maximalizmus • Addig csinálja, amíg szívesen teszi 	<ul style="list-style-type: none"> • Nem volt célja

Forrás: saját szerkesztés

Ha különválasztjuk azokat a képviselőket, akik a koronavírus-járvány előtt, illetve után kezdtek el a hallgatói önkormányzatban dolgozni, nem látható markáns különbség a különböző célok tekintetében. Leginkább az érdekképviselési munkavégzést, másoknak való segítségnyújtást tűzték ki célul. A közösségi célokat a személyes fejlődés és a személyes jellegű motivációk követik a legnagyobb arányban mindkét csoport tekintetében.

A céltalanság jobban jellemzi a 2020-ban és azután csatlakozókat (5,6 százalék), azonban a másokkal való kapcsolatteremtés is nagyobb arányban van jelen esetükben azokhoz a hallgatókhoz képest, akik 2020 előtt csatlakoztak a HÖK-höz.

31. ábra: „Milyen célokat tűztél ki magad elé a HÖK-ben való részvétellel kapcsolatban?” (%) – COVID-19 járvány előtt vagy után csatlakozott a HÖK-höz



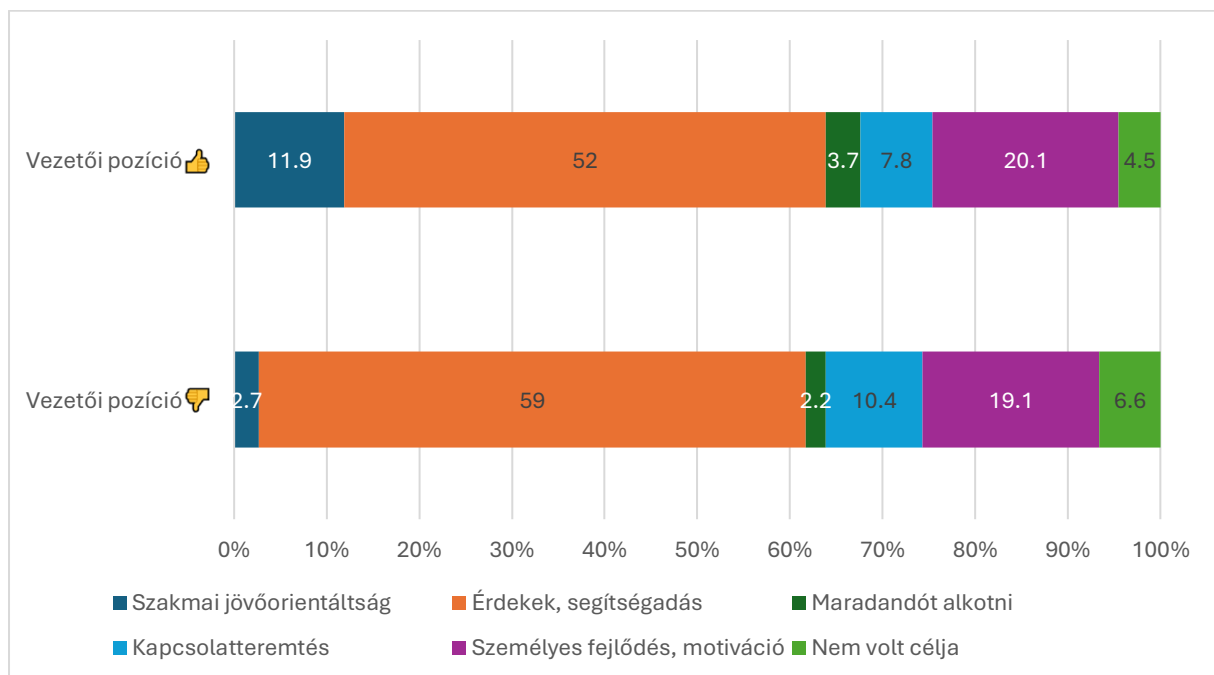
Forrás: saját szerkesztés, N=467

Szignifikáns eltérés látható abban az esetben, ha a vezetői pozíció iránti motiváció alapján vizsgáljuk a válaszadókat. Akik rendelkeznek vezetői pozíció iránti motivációval, rájuk jellemzőbbek a jövőorientáltsághoz kötődő, szakmai jellegű célkitűzések (11,9 százalék).

Az érdekképviselethez és segítségnyújtáshoz kötődő célok nagyobb arányban jelentkeznek azok körében, akik nem motiváltak vezetői pozíció betöltésében (59 százalék), emellett tizedük (10,4 százalékuk) a másokkal való kapcsolatteremtésben elkötelezett.

A maradandó alkotása, hagyása, valamint a személyes fejlődés aspektusaiban érzékelhető a legkisebb különbség az csoportok között.

32. ábra: „Milyen célokat tűztél ki magad elé a HÖK-ben való részvétellel kapcsolatban?” (%) – vezetői pozíció iránti motiváció



Forrás: saját szerkesztés, N=452

Amikor a fókuszcsoportos beszélgetéseken kérdeztük a válaszadókat arról, hogy milyen célokat tűztek ki maguk elé hallgatói önkormányzati munkájuk kapcsán, leginkább érdekekhez, segítségadáshoz kapcsolódó válaszokat kaptunk. Azon résztvevőre volt jellemzőbb a szakmai jövőorientáltság, aki nemrég csatlakozott a szervezet munkájához.

„Az, amit most csinálok, ez a social media és rendezvényeknek az online kommunikációja, az, hogy néz ki egy magasabb szinten, tehát mondjuk a kommunikációs bizottsági munka az hogy néz ki gyakorlatban. Úgyhogy az ilyen cél, hogy ha egyszer felkérnének rá, akkor mindenképpen igent mondanék, meg azt így nagyon szívesen csinálnám.” (Cs2N)

A többiek az érdekképviseleti munka kapcsán a következő konkrétabb célokat fogalmazták meg:

- A kar vezetésével és oktatóival egészséges kapcsolat kialakítása;
- elnökváltás folyamatának végigkísérése, átadás-átvétel lefolytatása;
- karok közötti ellenségeskedő viszony megszüntetése;
- csapatépítés;

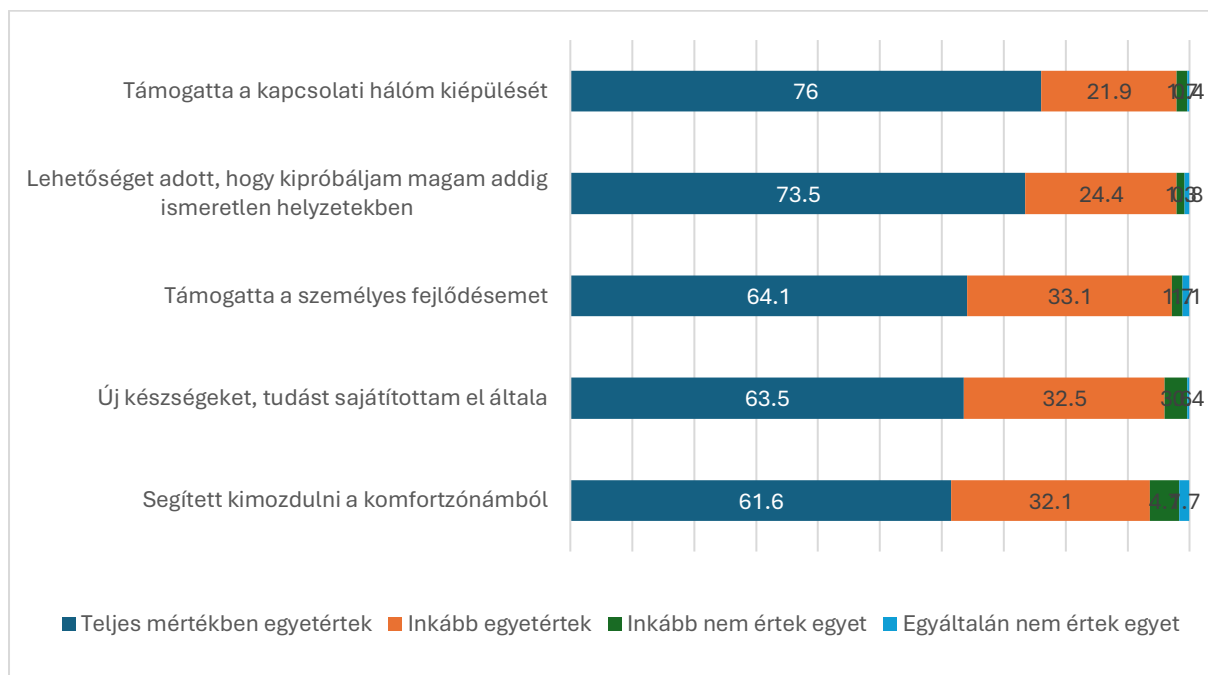
- szervezeti felépítés felülvizsgálata;
- egyetemi szolgáltatásfejlesztés;
- belső képzések, workshoprendszer kialakítása
- tudástár, tudásbázis, know-how kialakítása;
- utánpótlásképzés fejlesztése;
- alapszabálymódosítás.

Értékekkel kapcsolatos vélekedések

Van néhány tényező, amit eredendően lényegesnek, értékesnek tartunk a hallgatói önkormányzati munka kapcsán. Ilyen a hallgatói önkormányzati munka során a kapcsolati háló bővülése, új helyzetek megismerése, azok kipróbálása, személyes fejlődés, új készségek és tudás elsajátítása, valamint a komfortzónából való kimozdulás. Ebből kifolyólag szeretnénk volna felmérni, hogy a válaszadók milyen mértékben érzik magukénak az állításokat, hogyan vélekednek róluk.

Ahogy a 33. ábra alapján látható, nagy mértékű eltérés nem érzékelhető az egyes kijelentésekkel kapcsolatos vélekedések kapcsán. Elmondható, hogy az állításokkal a válaszoló hallgatói képviselők többsége egyetért. A válaszadók leginkább azzal értnek egyet, hogy a HÖK támogatja kapcsolati hálójuk kiépülését (97,9 százalék), valamint, hogy lehetőséget ad arra, hogy kipróbálják magukat addig ismeretlen helyzetben (97,9 százalék). Ezt követi az az állítás, hogy a hallgatói önkormányzat támogatja személyes fejlődésüket (97,2 százalék).

33. ábra: „A HÖK-ben végzett munkád kapcsán mennyire értesz egyet az alábbi kijelentésekkel?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=471

Megállapítható, hogy minél motiváltabb valaki abban, hogy a HÖK-ön belül vezetői pozíciót töltsön be, annál nagyobb valószínűséggel ért egyet azzal, hogy a hallgatói önkormányzaton belül végzett munkája támogatja személyes fejlődését.

4. táblázat: „Támogatta a személyes fejlődésemet”

Mennyire motivál/t az, hogy a HÖK-ön belül vezetői pozíciót tölts be?				
	Egyáltalán nem	Inkább nem	Inkább igen	Teljes mértékben
Egyáltalán nem értek egyet	2%	1,5%	0,6%	0%
Inkább nem értek egyet	3,9%	1,5%	1,8%	1%
Inkább egyetértek	47,1%	42,9%	31,5%	16,3%
Teljes mértékben egyetértek	47,1%	54,1%	66,1%	82,7%
Összes	100%	100%	100%	100%

Forrás: saját szerkesztés, N=456

Hasonló összefüggést figyelhetünk meg a kapcsolati hálóról szóló állítás esetén: minél kevésbé motivált valaki abban, hogy a hallgatói önkormányzaton belül vezetői szerepet töltsön be, annál valószínűbb, hogy úgy érzi, a szervezet nem támogatja kapcsolati hálójának kiépülését.

5. táblázat: „Támogatta a kapcsolati hálóm kiépülését”

Mennyire motivál/t az, hogy a HÖK-ön belül vezetői pozíciót tölts be?				
	Egyáltalán nem	Inkább nem	Inkább igen	Teljes mértékben
Egyáltalán nem értek egyet	3,9%	0%	0%	0%
Inkább nem értek egyet	5,9%	1,5%	1,2%	1%
Inkább egyetértek	41,2%	22,6%	22%	11,5%
Teljes mértékben egyetértek	49%	75,9%	76,8%	87,5%
Összes	100%	100%	100%	100%

Forrás: saját szerkesztés, N=456

Amennyiben kettéválasztjuk azokat, akik a COVID-19 előtt és után kezdték meg egyetemi tanulmányaikat, szignifikáns eltérést láthatunk annak kapcsán, miszerint hogyan érzékelik, kaptak-e lehetőséget arra, hogy kipróbálják magukat addig számukra ismeretlen helyzetben. Jellemzően azok értenek egyet az állítással, akik 2020 után kezdték meg tanulmányaikat.

6. táblázat: „Lehetőséget adott, hogy kipróbáljam magam eddig ismeretlen helyzetekben”

	Egyetem kezdési éve	
	2010-2019	2020-2023

Teljes mértékben egyetértek	69%	74,5%
Inkább egyetértek	24,1%	24,5%
Inkább nem értek egyet	3,4%	0,8%
Egyáltalán nem értek egyet	3,4%	0,3%
Összes	100%	100%

Forrás: saját szerkesztés, N=471

Azok, akik a koronavírus után kezdték meg felsőfokú tanulmányaikat, nagyobb valószínűséggel érzik úgy, hogy új készségeket, tudást sajátítottak el hőkös munkájuk által.

7. táblázat: „Új készségeket, tudást sajátítottam el általa”

	Egyetem kezdési éve	
	2010-2019	2020-2023
Teljes mértékben egyetértek	62,1%	63,8%
Inkább egyetértek	31%	32,8%
Inkább nem értek egyet	4,6%	3,4%
Egyáltalán nem értek egyet	2,3%	0%
Összes	100%	100%

Forrás: saját szerkesztés, N=471

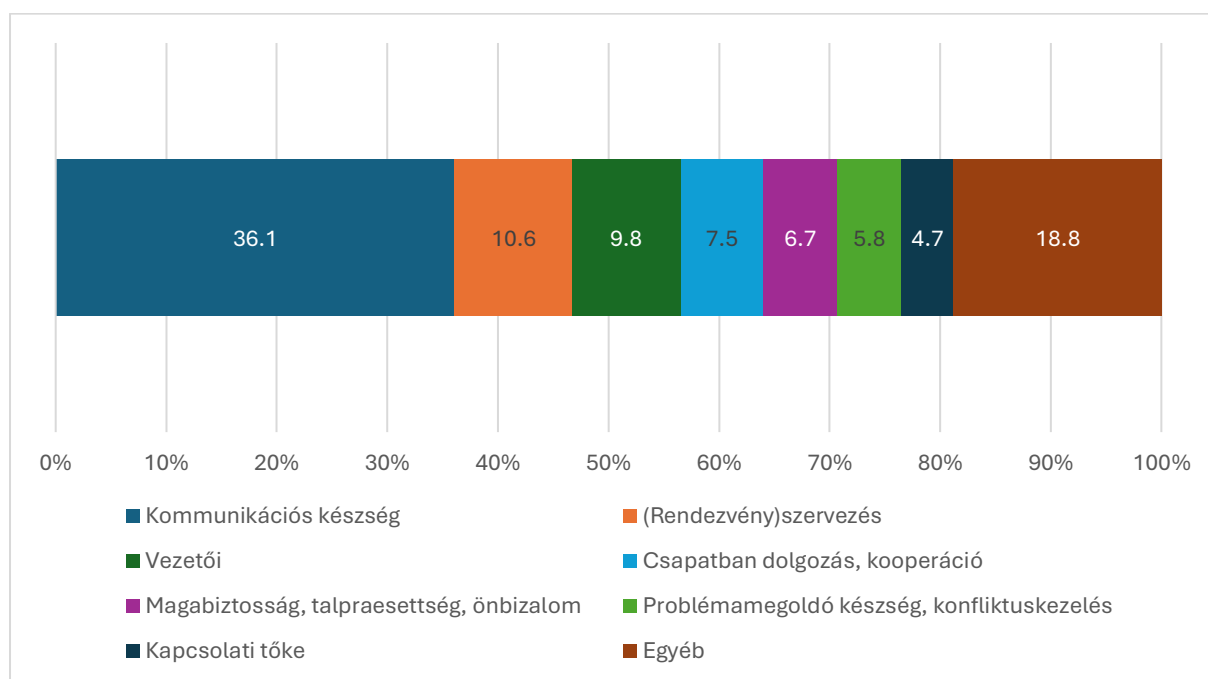
Hasznos tapasztalatok, készségek

Kíváncsiak voltunk arra, hogy nyitott kérdés esetén mit fogalmaznak meg a válaszadók, milyen készségekkel, skillekkel, tapasztalatokkal gazdagodtak eddigi hőkös pályafutásuk során, amikről azt gondolják, hasznosítani fogják tudni a későbbiekben, akár a munkaerőpiacon.

A válaszadók 36,1 százaléka a kommunikációs készséget nevezte meg. Ezt követi a szervezés, leginkább a rendezvényszervezési tapasztalat

(10,6 százalék), majd a vezetői skillek (9,8 százalék) és a csapatban való együttműködés, kooperáció (7,5 százalék).

34. ábra: „Milyen tapasztalatokat, készségeket szereztél eddigi HÖK-ös munkád során, amelyek hasznosak lehetnek a jövőbeli pályafutásod szempontjából?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=451

A fókuszcsoportos beszélgetések segítették megértésünket abban, hogy konkrétan mit jelenthetnek az egyes válaszkategóriák. A kommunikációs készség kapcsán leginkább a tárgyalástechnikát, érvelést, levelezést említették.

„Nekem is a kommunikáció, akár a személyes, hogy hogyan tárgyalunk egy bizonyos titulusú emberrel, egy email megírása, azon kívül, hogy az excel tudás, körleveleknek a készítése, tehát ezeknek a szoftvereknek a mélyebb ismerete, azon kívül, ami még úgy, én is azt mondanám, hogy a rendszerszintű gondolkodás, így látom és értem azt, amit az ember fél szóval mond és össze tudom rakni az információkat, hogy az valójában hogyan történt.” (Cs3F)

„Meg tudok írni egy emailt úgy, hogy értik az emberek, meg meg tudom írni gyorsan, ez például rohadt nagy előny. Ezen felül el tudom mondani jellemzően amit gondolok, tudok érvelni mellette, tárgyalástechnikákat tanultam meg, meglátom az összefüggéseket dolgok között, amiket alapvetően nem mindenki

tud, egy ilyen magabiztosságot is adott azzal, hogy úgymond a rangban fölöttem lévővel hogyan tudok beszélni, hogyan tudok úgy gondolatot közvetíteni feléjük, hogy azt megfelelően tudják kezelni.” (Cs3F)

„(...) a jó kiállást és azt, hogy csökkent a félelemérzet, tehát hogy bárkinek bárki előtt elmondom úgy, hogy nem remeg a lábam.” (Cs3F)

Érzékelhető, hogy a kommunikációs készség megfelelő elsajátítása összefüggésben állhat a magabiztossággal és az önbizalommal.

A vezetői szerep elsajátítása összhangban áll a csapatban való dolgozás képességének elsajátításával, a kooperációval. Vezetőként szükséges látni azt, hogy nem véletlenül léteznek egyes részterületek, amelyek meghatározott feladatokat látnak el.

„Hogy nem csak az én gondolatom létezik, nem az van, hogy az van, amit én szeretnék, hanem igenis bármi van, meg kell hallgatnom az embereket.” (Cs1F)

„Vezetői szerep ez egy nagyon fontos része a dolognak, hogy én személy szerint nagyon önfejű tudok lenni és nagyon nehéz volt az elején megtanulni azt, hogy csapatban gondolkozni és az elejétől fogva, amikor bekerültem a HÖK-be, ezzel szembesülök, hogy közösen kell megoldani dolgokat és nem lesz kapacitásom egyedül megcsinálni minden feladatot, mert ez egyszerűen nem lehetséges és vezetőként is ezt éreztem, egy fontos dolognak, amit elsajátítottam magamban, hogy okkal vannak szakterületek.” (Cs1N)

Nem csak a delegálás és a munkamegosztás szempontjából lényeges a kooperáció, hanem abban az esetben is, amikor az ember saját maga dolgozik csapatban, munkacsoportban.

„Én tipikusan olyan ember voltam, vagy vagyok, aki nagyon szereti egyedül megoldani a dolgait, mert hogy úgy olyan lesz, amit én gondolok, hogy olyan legyen és hát a szervezetben meg nagyrészt 2-3 főre van kiosztva egy-egy munka és így rá vagyok kényszerítve gyakorlatilag, hogy kiscsoportokban dolgozzak, de szerintem ez csak hozzátesz ahhoz a képességemhez, hogy tudjak kommunikálni.” (Cs2N)

Szó esett még a multitaskingolás képességéről, teherbírás és koncentrációkéesség növekedéséről, kitartásról, figyelemről, pontosságról, felelősségvállalásról, valamint különböző platformok (Photoshop, Canva, teljes Microsoft csomag) kezelésének képessége is felmerült. Habár a

kapcsolati tőkét nem sorolnánk az elsajátított készségek, képességek tárához, mégis, nem csak a kérdőívben jelent meg nyitott kérdésre való válaszként, hanem az interjúk során is felmerült.

„(...) olyan emberekkel ismerkedtem meg, akik lehet, hogy a jövőbeli életemben is végig fognak kísérni.” (Cs3F)

A tapasztalatokra, készségekre adott válaszok kapcsán is látható, hogy a hét leggyakoribb választípus ellenére is a válaszok majdnem ötöde (18,8 százaléka) további, egyéb kategóriába tartozik. Az elemezhetőség és az átláthatóság kedvéért a kódolt válaszokat mesterséges intelligencia-algoritmuson alapuló nyelvi modell segítségével kettéosztottuk: egyrészt a személyes jellegű tulajdonságok és képességekre, másrészt a munkahelyhez, karrierhez köthető szakmai készségekre.

35. ábra: A nyitott kérdésre érkezett kódolt válaszok kategorizációja

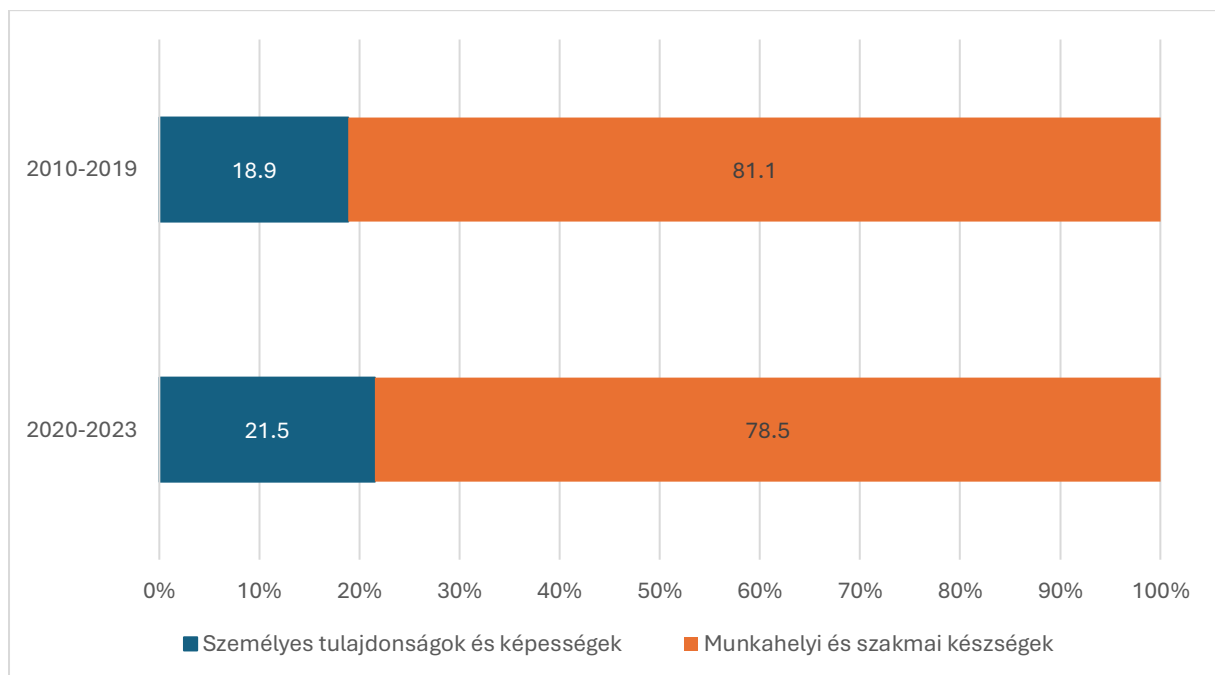
Személyes tulajdonságok és képességek	Munkahelyi és szakmai készségek
<ul style="list-style-type: none">•Rugalmasság, nyitottság•Magabiztosság, talpraesettség, önbizalom•Időmenedzsment•Kritikus gondolkodás•Türelem•Ön- és emberismeret•Felelősségteljeség•Önállóság•Pénz megfelelő beosztása•Precizitás•Kitartás	<ul style="list-style-type: none">•Vezetői készség•Kommunikációs készség•(Rendezvény)szervezés•Csoportban dolgozás, kooperáció•Új platformok kezelése•Kapcsolatok•Problémamegoldó készség, konfliktuskezelés•Idegennyelv használata, külföldi kapcsolatok

Forrás: saját szerkesztés

Amennyiben az imént említett dichotómiát alkalmazzuk a szerzett készségek, tapasztalatok tekintetében, nem érzékelhető különbség azok között, akik a koronavírus-járvány előtt, vagy után csatlakoztak a hallgatói önkormányzathoz. Nagyobb arányban leginkább munkahelyi, szakmai jellegű készségeket sajátítottak el a hallgató képviselők eddigi hőkös tevékenységük során. Jellemzően a válaszadók ötöde nyilatkozott úgy, hogy

inkább személyes jellegű tulajdonságaiban, képességeiben szerzett új tapasztalatot, tudást.

36. ábra: „Milyen tapasztalatokat, készségeket szereztél eddigi hőkös munkád során, amelyek hasznosak lehetnek a jövőbeli pályafutásod szempontjából?” (%) – COVID-19 járvány előtt vagy után csatlakozott a HÖK-höz

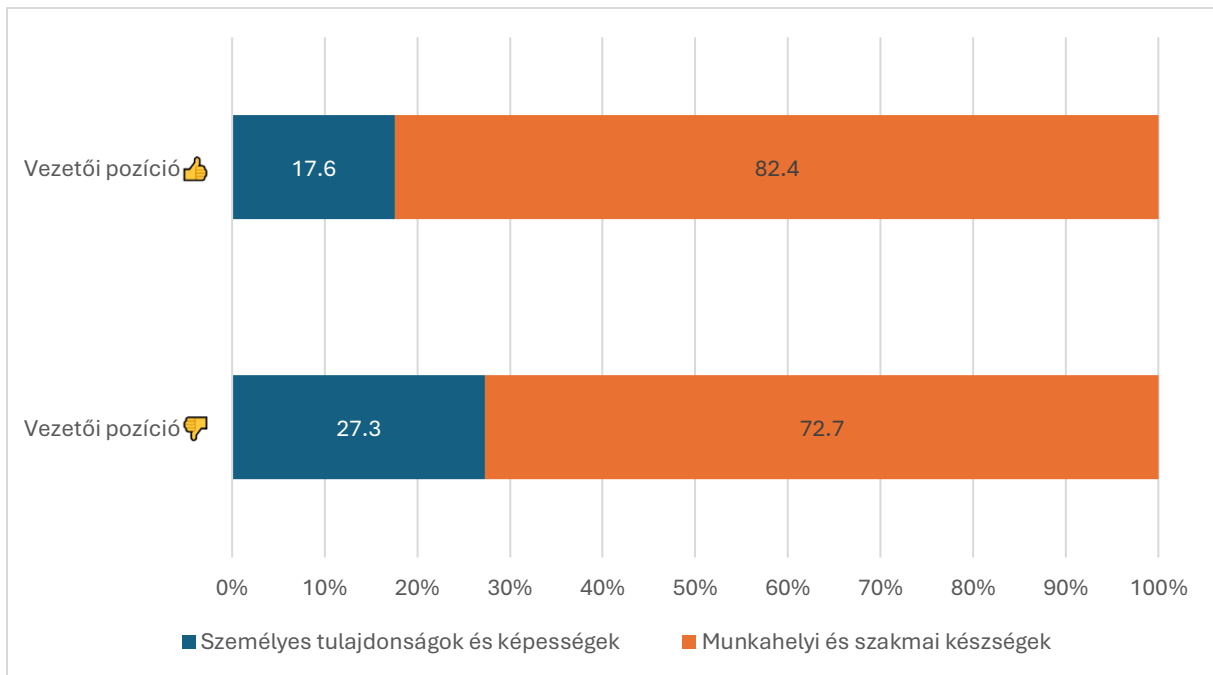


Forrás: saját szerkesztés, N=451

Szignifikáns eltérés található abban az esetben, amennyiben a vezetői pozíció betöltése általi motiváció szerint választjuk szét a válaszadó hallgatói képviselőket. Több mint negyede azoknak a képviselőknek, akik nem motiváltak vezetői pozíció betöltése iránt, személyes tulajdonsághoz köthető választ írt, mint elsajátított skill, készség (27,3 százalék).

82,4 százaléka azoknak, akik motiváltak (vagy motiváltak voltak) a vezetés iránt, munkavégzéshez és szakmaisághoz köthető képességet nevezett meg.

37. ábra: „Milyen tapasztalatokat, készségeket szereztél eddigi hőkös munkád során, amelyek hasznosak lehetnek a jövőbeli pályafutásod szempontjából?” (%) – vezetői pozíció iránti motiváció



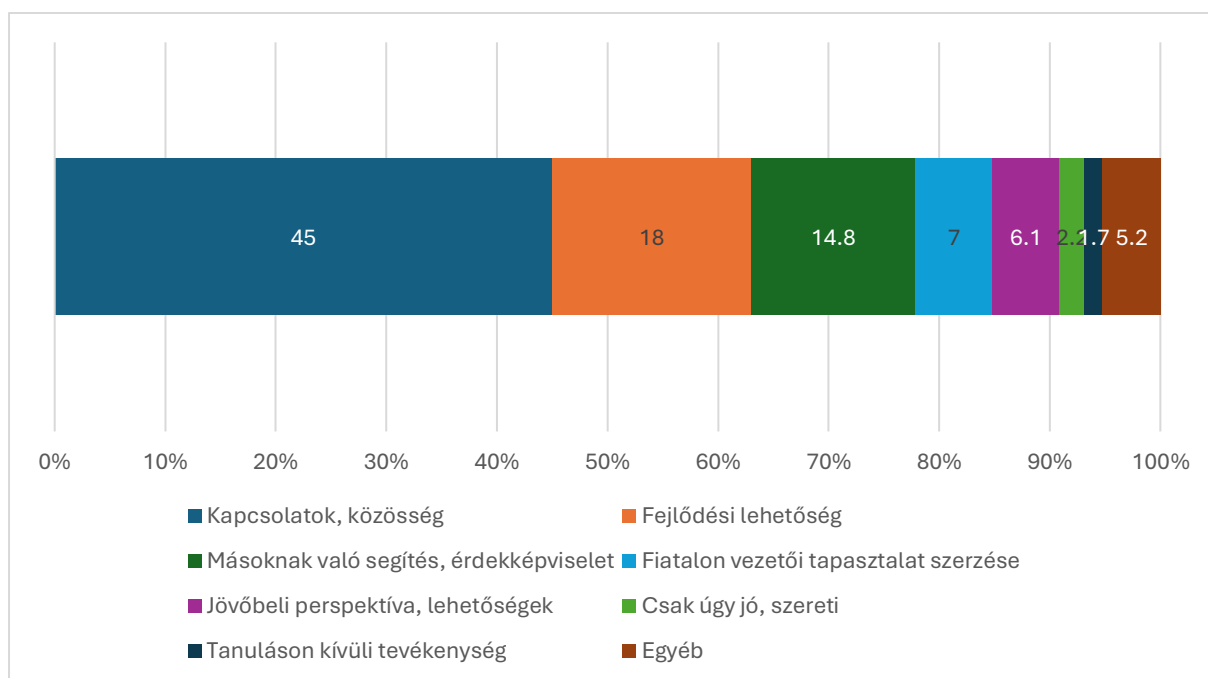
Forrás: saját szerkesztés, N=437

A hallgatói önkormányzati tevékenység értelme

A munkavégzéshez tartozó attitűd és a motiváció felmérése szempontjából fontos kérdés, hogy a válaszadók mit gondolnak, miért érdemes hőközni, miben látják értelmét az általuk végzett tevékenységnek.

A megkérdezettek ebben az esetben is saját szavaikkal válaszolhatták meg a kérdést. 45 százalékuk úgy véli, hogy a kapcsolatok és a közösség miatt éri meg a hallgatói önkormányzat munkájában részt venni. A válaszadók csaknem ötöde (18 százalék) a fejlődési lehetőséget látja benne, 14,8 százalékuk pedig leginkább az érdekképviselői munka és a másoknak való segítségnyújtás miatt látják értelmét. 7 százalékuk a fiatalon szerzett vezetői tapasztalatot emelte ki.

38. ábra: „Miért gondolod úgy, hogy érdemes hőközni?”



Forrás: saját szerkesztés, N=460

A 38. ábra alapján is látható, hogy csak a hét leggyakoribb választ mutattuk be, azonban a válaszok 5,2 százaléka ettől eltérő volt. Annak érdekében, hogy az egyéb, kevésbé gyakori, ám az elemzés során kódolt válaszokat is bevonhassuk az elemzésbe, továbbá azért, hogy mindez átlátható is legyen, mesterséges intelligencia-algoritmuson alapuló nyelvi modell segítségével főbb kategóriákat hoztunk létre a válaszok jellege alapján.

Voltak olyan válaszok, amelyek leginkább a szakmai fejlődést és a jövőbeli célkitűzéseket emelték ki. Ezek inkább saját magára, a válaszadóra vonatkoztak, háttérbe szorítva a képviselői munka közösségi jellegét.

Ugyancsak a személyre vonatkoznak a személyes „jó” kategóriájába tartozó válaszok. Az előző kategóriához képest ebben az esetben nem kerülnek előtérbe szakmai jellegű magyarázatok, a jövőorientáltság is csak a jó érzés megteremtése, nosztalgia miatt kerül elő. A válaszadó a HÖK-höz tartozó pozitív érzéseket helyezi előtérbe, sem a közösségelvűség, sem az opportunizmus nem jelenik meg ez esetben.

Az anyagi javak esetében annak materiális jellege jelenik meg.

A kapcsolatok, közösségelvűség, mint magyarázat is külön kategóriát kapott. A válaszok esetében leginkább egy altruista hozzáállást érzékelhetünk.

Voltak olyanok, akik szerint nem érdemes höközni, így ez a vélekedés is külön kategóriát kapott elemzésünkben.

39. ábra: A nyitott kérdésre érkezett kódolt válaszok kategorizációja

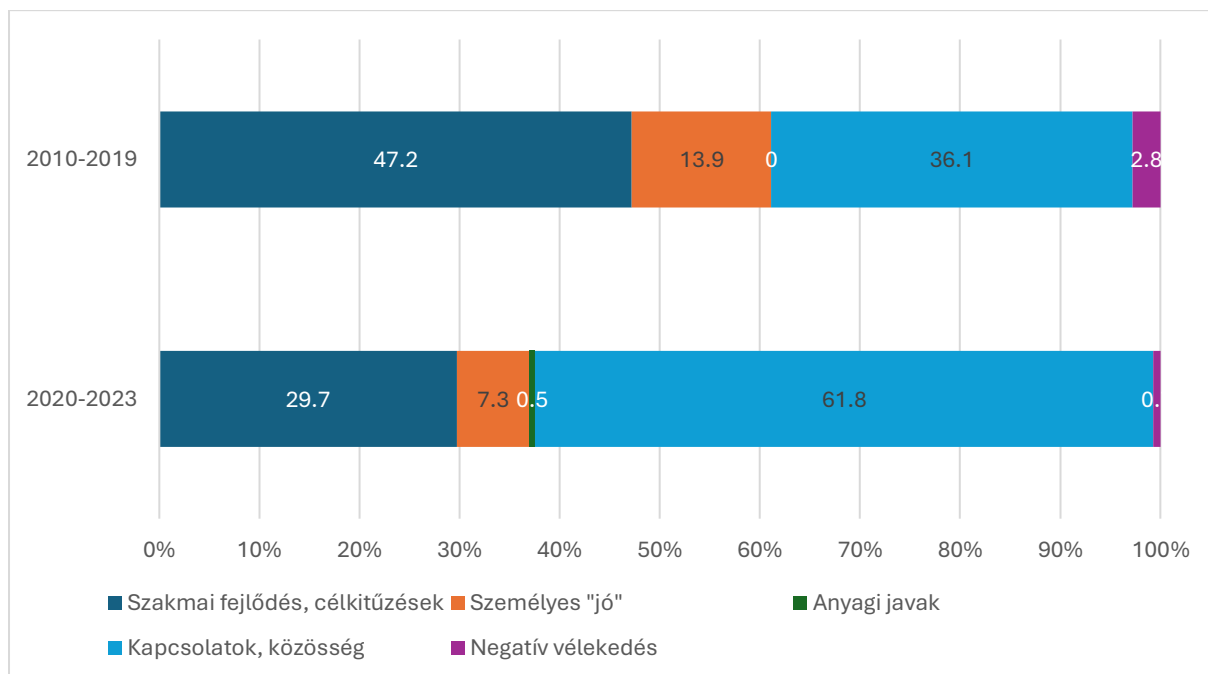
Szakmai fejlődés, célkitűzések	Személyes "jó"	Anyagi javak	Kapcsolatok, közösség	Negatív vélekedés
<ul style="list-style-type: none"> •Jövőbeli perspektíva, lehetőségek •Fejlődési lehetőség •Fiatalon (vezetői) tapasztalat szerzése 	<ul style="list-style-type: none"> •Nem csak tanulással tölti az egyetemet •Csak úgy jó, szereti, "fun" •Önismeret •Emlékek miatt, amikre jó lesz visszaemlékezni •Naprakészség 	<ul style="list-style-type: none"> •Pénz 	<ul style="list-style-type: none"> •Közösség, kapcsolatok •Jó másoknak segíteni, érdek-képviselőben dolgozni 	<ul style="list-style-type: none"> •Nem érdemes

Forrás: saját szerkesztés

Jól látható az alábbi ábrán, hogy azok a hallgatói képviselők, akik a koronavírusjárvány idején, vagy utána kezdtek el HÖK-özni, jóval nagyobb arányban válaszolták azt, hogy a közösségi kapcsolatok miatt érdemes a hallgatói önkormányzat munkájában részt venni (61,8 százalék) azokhoz képest, akik 2020 előtt már tevékenykedtek a HÖK-ben. Természetesen számukra is releváns a közösség (36,1 százalék), azonban legnagyobb arányban saját szakmai fejlődésüket és célkitűzéseiket nevezték meg, mint tényezők, amik miatt érdemes részt venni a HÖK munkájában (47,2 százalék).

Nagyobb arányban van jelen negatív jellegű vélekedés azok körében, akik több ideje vesznek részt a hallgatói önkormányzat munkájában (2,8 százalék).

40. ábra: „Miért gondolod úgy, hogy érdemes HÖK-özni?” – COVID-19 járvány előtt vagy után csatlakozott a HÖK-höz

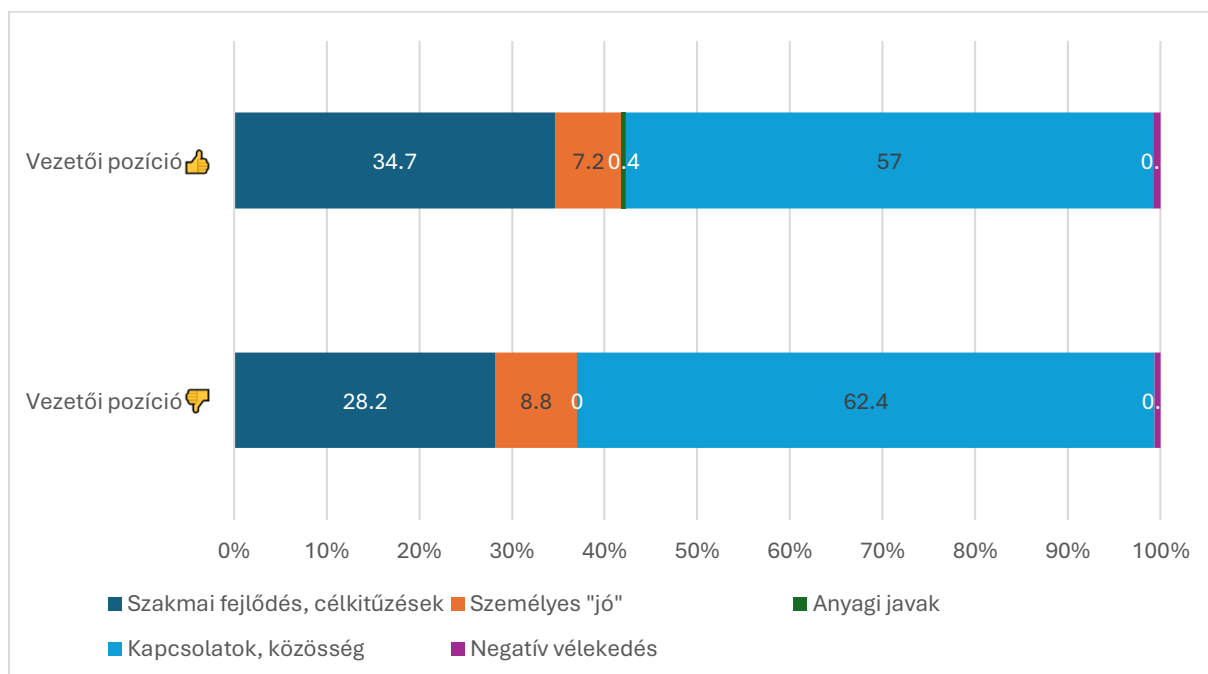


Forrás: saját szerkesztés, N=460

Azok a válaszadók, akik nem vágnak vezetői pozíció betöltésére, nagyobb arányban (62,4 százalék) gondolják úgy, hogy a kialakult kapcsolatok és a közösség miatt érdemes hőközni.

Akik vezetői pozíció betöltéséhez köthető ambícióval rendelkeznek, nagyobb arányban választották azt, hogy szakmai jellegű fejlődés miatt érdemes a hallgatói mozgalom munkájában részt venni (34,7 százalék).

41. ábra: „Miért gondolod úgy, hogy érdemes HÖK-özni?” – vezetői pozíció iránti motiváció



Forrás: saját szerkesztés, N=446

A HÖK legfontosabb feladata

A fókuszcsoportos beszélgetésen részt vevőktől megkérdeztük, hogy szervezeti szinten mit tartanak a hallgatói önkormányzat legfontosabb feladatának. Habár mindannyian az érdekképviselést nevezték meg, ha mélyebbre ásunk, ezt a tevékenységet többféle aspektusból közelítették meg.

- Hallgatók időben való tájékoztatása;
- hallgatói élet színesítése, programszervezés;
- tematikavizsgálat, vizsgavizsgálat;
- szociális támogatásra beadott pályázatok bírálása;
- ösztöndíjak kezelése.

Két kívánság: megítélés és felelősségérzet

A fókuszcsoporthoz tartozó interjúk során megkérdeztük a résztvevőket, hogy mi az, amit megváltoztatnának a hőközés kapcsán. Megkértük őket, hogy ne gondoljanak szervezetfejlesztési vagy politikai-gazdasági kontextusban rejlő akadályokra, olyan választ adjanak, ami szerintük jó lenne, ha változna, másképpen lenne. A válaszok alapján két biztos irányt tudunk meghatározni: az egyik a (hallgatói) társadalom felé, a másik pedig a hallgatói képviselők felé szól.

Kifelé a hallgatói önkormányzatiság negatív társadalmi, hallgatói megítélése az, amit, ha lehetne, megváltoztatnának. Kutatásunk fókuszát nem képezte az, hogy a hallgatói önkormányzatnak milyen a megítélése a többségi társadalom és a hallgatók szempontjából, azonban szembeűnő az, hogy mindegyik fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetés több részén is említésre került a válaszadók részéről – még úgy is, hogy nem fogalmaztunk meg olyan kérdést, amely a nem-hőkösök véleményéről szólt volna. Az, hogy strukturált fókuszcsoporthoz tartozó interjúk során, a beszélgetés valamely pontján előtérbe kerül a negatívnak érzékelt megítélés, nyomós indokot ad arra, hogy a tanulmányunkban is kitérjünk a megfogalmazott benyomásokra.

Annak kapcsán, hogy a válaszadó hogyan hallott először a HÖK-ről, majd hogyan határozta el, hogy csatlakozni fog a szervezet munkájához, felmerült, hogy környezete nem a legpozitívabb módon fogadta a hírt.

„Amikor először beszélgettem barátnőimmal, hogy hőközni fogok, akkor mind a ketten nagyon megvetően néztek rám.” (nevet) (Cs1N)

A negatív előítélet származhat olyanoktól, akik nem feltétlen kapcsolódnak szorosan a HÖK-höz, viszont adott személy számára releváns véleményközlőnek számítanak (családtagok, barátok), ezért ad(hat) a véleményére, véleményükre.

„Szerintem nagyon sokszor az történik, hogy mielőtt egy jövőbeli hallgató eljön az egyetemre, akkor a nővér vagy a báty, vagy bárki, aki ezt anno megélte, azt mondja neki, hogy figyelj már, ezek a hőkösök, ezek gázak. És hogy még meg sem

tapasztalja ezeket a dolgokat, amikor már vannak neki valamilyen előítéletei a hökkel szemben.” (Cs1N)

A válaszadók általánosságban olyan tapasztalatról számoltak be, miszerint a HÖK-nek társadalmi szinten létezik egy negatív megítélése, amely, úgy vélik, jó lenne, ha módosulna, azonban nehéz megváltoztatni ezt a megalkotott vélekedést.

„Talán a legnegatívabb dolog az egész HÖK-rendszerben a megítélésbeli problémák, sőt, ugye nem is csak az egy-egy HÖK-nek a munkája, hanem van egy ilyen teljes negatív felhang, így országszerte az egészben, úgyhogy ezen jó lenne változtatni, hát amely részén lehet, azon meg próbálunk igazából. De nehéz.” (Cs1N)

„Társadalmi megítélése a hallgatói önkormányzatoknak (...) a hallgatók tisztában legyenek azzal, meg nem csak a hallgatók igazából, hanem az ország, hogy mit csinál egy-egy hallgatói önkormányzat. Meg milyen munkát végez.” (Cs3F)

Az egyik válaszadó a kifejezés való jobb eredménykommunikációt látja megoldásnak.

A hallgatói érdekképviselői munkáról elmondható, hogy a leglátványosabb része a rendezvényszervezés, azonban több olyan üggyel foglalkozik, amik leginkább háttérmunkának tekinthetők. Mégis, a hallgatók és a szervezet szempontjából ezek ugyanannyira fontosak és jelentősek, csak jellegüket tekintve térnek el. Érdekes lehet azon elgondolkodni, hogy a hallgatói önkormányzat hogyan tudja a különböző kommunikációs eszközöket felhasználni arra, hogy közérthető és érdekes módon mutassa be és tájékoztassa a hallgatókat arról, hogy mikkel foglalkozik, milyen döntések és tevékenységek múlnak rajta, annak érdekében, hogy még láthatóbbá és kézzelfoghatóbbá váljon a szervezeti tevékenység.

„Szeretném megváltoztatni a negatív hozzáállást a HÖK-ökhöz, de ez nem a HÖK-ökből ered, szerintem ez lenne a legfontosabb, hogy valahogy talán jobban nyitni a hallgatók a felé, vagy jobban megértetni velük a HÖK struktúráját, de hogy ez tök nehéz (...) és valahogy talán közelebb kéne kerülni hozzájuk, hogy érezzék, hogy mennyi mindent teszünk értük. És talán szerintem azon kéne elsődlegesen változtatni a HÖK-öknek, hogy sokkal jobban tudják a saját eredményeiket kommunikálni, mert szerintem ebben borzasztóak vagyunk, rengeteg dolgot

csinálunk a háttérben, amit nem teszünk láthatóvá és sokszor nem értik a hallgatók, hogy igen, tők jó, hogy ez a program megoldódott, de hogy amúgy a HÖK csinálta és hónapokat dolgozott rajta, szóval szerintem ezt változtatnám meg.” (Cs1F)

Egyik kulcsgondolat a megítélés kapcsán az, hogy a hallgatói önkormányzat akkor tekinthető jól működőnek, ha nincsenek vele problémák és „csendben”, gördülékenyen halad teendőivel a mindennapokban – ez a „természetes” állapot. Ennek következménye azonban bizonyos tevékenységeknek látenssé válása az egyetemi polgárok számára.

„Ez egy tipikus dolog, hogy egy HÖK akkor működik jól, hogy ha nincsenek problémák és csendben tud dolgozni. Viszont az az igazság, hogy ezeket mi nem tudjuk jól közvetíteni és ezért soha nem fog megváltozni pozitív irányba, hacsak mi nem teszünk azért, hogy ez láthatóvá váljon, hogy amúgy igen, tők jó, hogy egy ideje nem szidjátok a hököt, meg hogy nincsenek problémáitok a tanulmányaitokkal, de hogy thank me, mert hogy én voltam az, aki ezt megcsinálta. Szóval, hogy szerintem ilyen szempontból viszont ugyanez, hogy el kéne gondolkozni azon, hogy hogyan tudjuk magunkat láthatóvá tenni.” (Cs1N)

„Azt viszont ugye tudjuk, hogy ha a folyamatok jól haladnak, akkor az emberek azt veszik természetesnek. Hogy ha pedig hibázik a HÖK, akkor az mindig sokkal-sokkal hangosabb lesz. De ez szerintem ilyen néplélek.” (Cs1F)

Az egyik válaszadó a megítélés problémakörén belül nem csak a hallgatók részéről, hanem ösztársadalmi, országos szinten vágyik arra, hogy tudják, ismerjék, mivel foglalkozik a hallgatói önkormányzat.

„Társadalmi megítélése a hallgatói önkormányzatoknak (...) a hallgatók tisztában legyenek azzal, meg nem csak a hallgatók igazából, hanem az ország, hogy mit csinál egy-egy hallgatói önkormányzat. Meg milyen munkát végez.” (Cs3F)

A másik tényező, amely inkább befelé, a szervezet felé szól, a hallgatói képviselők attitűdjével kapcsolatos kritika, miszerint a képviselők vegyék komolyabban a munkájukat.

„Ez egy munka. (...) Amin egy kicsit változtatnék, hogy a HÖK képviselők tudatában egy kicsit így próbáljam kiépíteni azt, hogy tényleg fontos amit csinálunk és nem csak az a része van, hogy akkor elmegyünk rendezvényt szervezni és akkor csinálunk valamit, aztán utána leisszuk magunkat és ökörködünk. Hanem ott meg

kell jelenni (...) egy vállalható szintet hozzunk, ez így a minimum. (...) Mert azért tényleg, szocotám van, pályázatok elbírálása, tehát vannak olyan fontos dolgok, amik tényleg úgy, életeket menthetnek meg és tehetnek is tönkre. Például egy elrontott szocotám, amit nem javítottunk ki rendesen és nem kapja meg a hallgató azt az összeget, amiből mondjuk kifizeti a vonatjegyét, vagy megveszi az utolsó héten a kajáját.” (Cs2N)

„(...) ennek van egy ilyen felelősségtudat része, amit néha úgy érzek, hogy így elmarad.” (Cs2N)

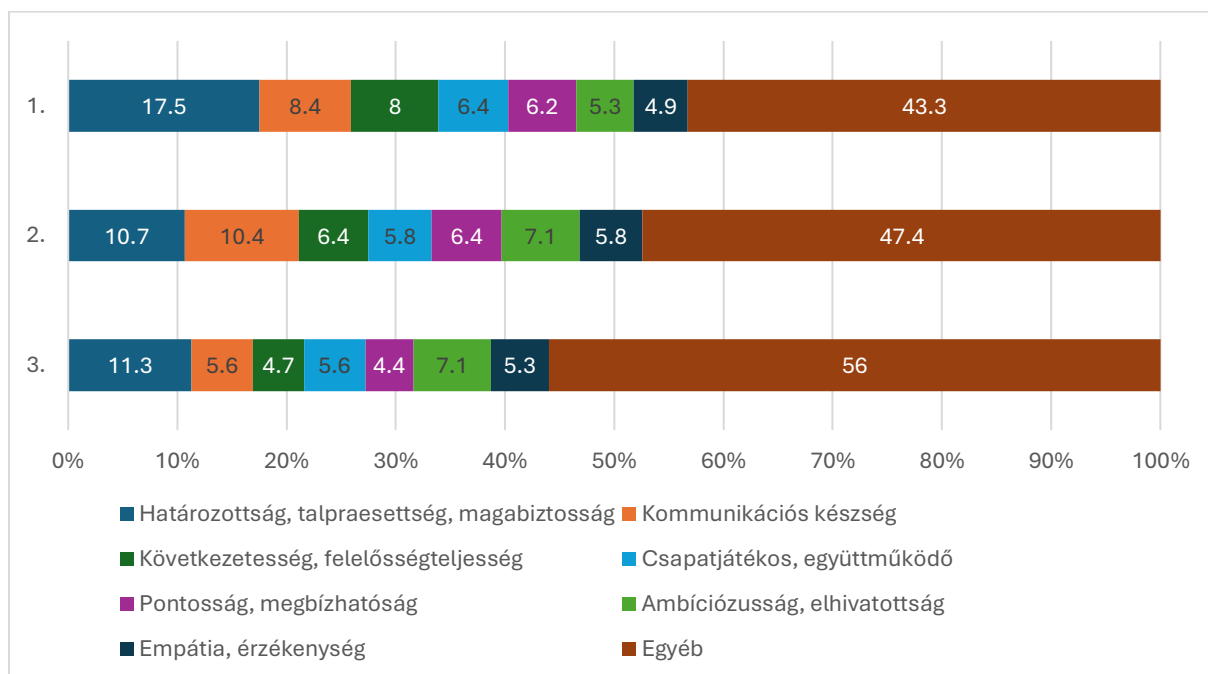
„Minden hallgatói érdekképviselő tényleg úgy álljon hozzá ehhez a munkához, hogy ez tényleg kicsit priorizálja az életében, hogy ha lehet, tehát ne az utolsó helyen legyen, hanem tényleg csak akkor csinálja, ha szívesen csinálja és tényleg azért a célért, hogy érdekérvényesítés és a hallgatói képviselet.” (Cs3F)

Milyen a jó vezető?

Megkérdeztük, hogy a képviselők szerint mi a 3 legfontosabb tulajdonsága egy vezető pozíciót betöltő hőkösnek.

Az első helyen a válaszadók 17,5 százaléka a határozottságot, talpraesettséget és a magabiztosságot emelték ki.

42. ábra: „Mit gondolsz, mi egy vezetői pozíciót betöltő HÖK-ös 3 legfontosabb tulajdonsága?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=450

Az átláthatóság kedvéért ebben az esetben is a hét leggyakoribb jellegű választ állt módunkban bemutatni, azonban látható, hogy ezek mellett jóval nagyobb arányban vannak még további válaszok. A könnyebb elemezhetőség érdekében a válaszokat nagyobb kategóriákba rendeztük mesterséges intelligencia-algoritmuson alapuló nyelvi modell segítségével. Így négy kategóriát kaptunk annak kapcsán, hogy milyen jellegű tulajdonságot találnak fontosnak a válaszadók egy vezető esetében.

Érdeemes különválasztani a munkához, vezetéshez kapcsolódó tulajdonságokat, valamint a személyhez kötődő, emberi értékeket és tulajdonságokat.

Ezeket felül a kommunikációs és társas készségek is érdekes, ha a taxonómia elkülönülő csoportját képezi.

A felelősségérzethez és a felelős viselkedéshez kapcsolódóan több hívószót fogalmaztak meg a válaszadók, ezért úgy éreztük, hogy habár mind

a munkához kötődve, mind az egyén személyes beállítódásaként is meghatározhatóak lehetnek, a különbség mégis érzékelhető közöttük.

Az, hogy a válaszadók ennyi aspektusból közelítették meg a felelősség kérdéskörét, megerősíti azt, hogy külön kategóriaként kezeljük.

43. ábra: A nyitott kérdésre érkezett kódolt válaszok kategorizációja

Munkához, vezetéshez kapcsolódó tulajdonságok	Személyes tulajdonságok, értékek	Kommunikációs és társas készségek	Felelősségérzet, felelős viselkedés
<ul style="list-style-type: none"> • Pontosság, megbízhatóság • Tudás, felkészültség • Határozottság, talpraesettség, magabiztosság • Vezetés • Hatékonyság • Tapasztalat • Elérhetőség • Időmenedzsment • Vízió 	<ul style="list-style-type: none"> • Empátia, érzékenység • Emberismeret, figyelem • Karizmatikusság • Ambíciózusság, motiváltság, elhivatottság • Pozitív, optimizmus • Nem használja a pozíció kifejezést • Introvertáltság • Makacsság • Humor • Szakáll • Maximalizmus 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikációs készség, tárgyalókészség • Csapatjátékos, együttműködő, kompromisszumkész • Problémamegoldó készség, konfliktuskezelés • Nyitottság, barátságosság • Kezdeményezősség • Rendezvényszervezés • Kapcsolati háló 	<ul style="list-style-type: none"> • Következetesség, felelősségteljeség • Egyenesség, őszinteség, becsületesség • Alázatosság, tisztelet, diplomatikusság • Türelem • Fegyelem, komolyság, megfontoltság, kötelességtudat • Kitartás, szorgalom, teherbírás • Nyugodtság • Öntudatosság • Példamutatás

Forrás: saját szerkesztés

Ha azokat a válaszadókat figyeljük meg, akik 2010 és 2019 között csatlakoztak a HÖK munkájához, esetükben érdemes szem előtt tartani, hogy a válaszadók száma jóval alacsonyabb a teljes mintához, valamint a további, megfigyelt csoportokhoz képest. Ettől függetlenül a róluk szóló eredmények is hozzájárulhatnak kutatásunk eredményességéhez, ezért szükségesnek tartottuk megvizsgálni, hogyan vélekednek a vezetők három legfontosabb tulajdonságáról.

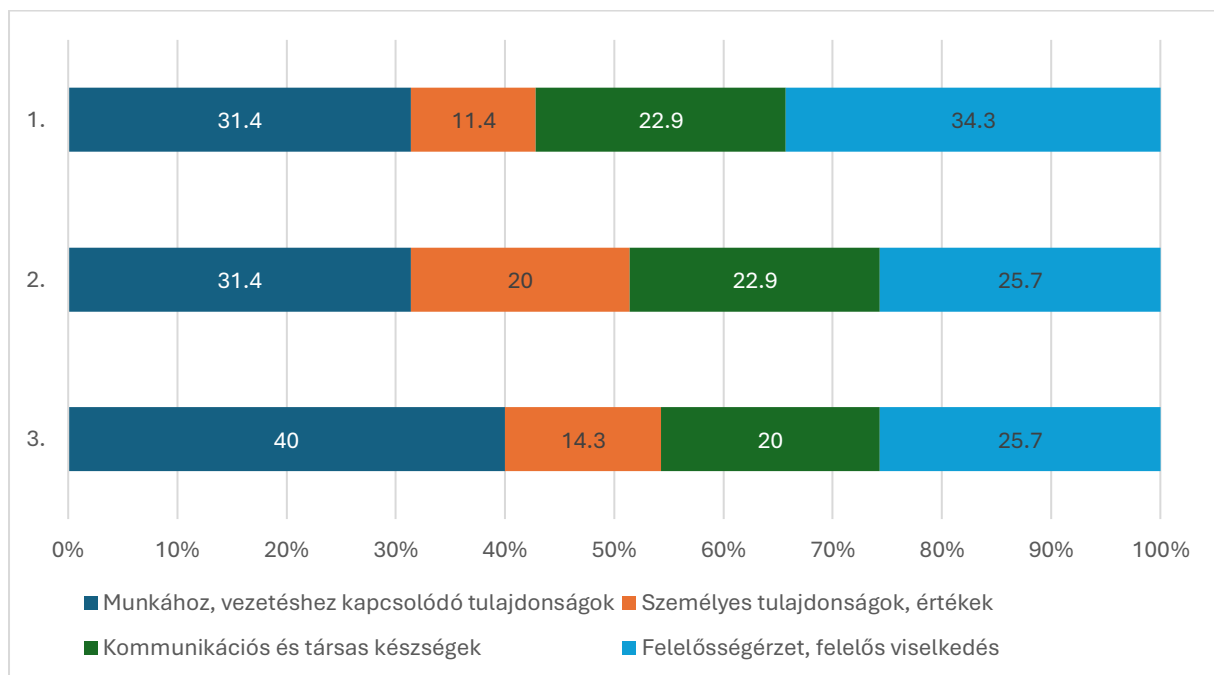
Megfigyelhető, hogy első helyen inkább felelősségérzethez, felelős viselkedéshez kapcsolódó fogalmat említenek meg, mint legfontosabb tulajdonság (34,3 százalék), azonban nem sokkal marad el tőle a munkához, vezetéshez kapcsolódó tulajdonságok köre (31,4 százalék).

A válaszadók tizede említett első helyen személyes értékhez, tulajdonsághoz kötődő kifejezést.

Összehasonlítva a második és harmadik helyen említett kifejezésekkel, a munkához, vezetéshez kapcsolódó tulajdonságok és a felelősségérzet, felelős viselkedés tekintetében megfordul a tendencia: a harmadik helyen legnagyobb arányban (40 százalék) az előbbit említették nagyobb arányban, utóbbit pedig a válaszadók negyede (25,7 százaléka) nevezte meg.

Mindhárom esetet megvizsgálva, a harmadik helyen a kommunikációs és társas készségek, negyedik helyen pedig a személyes jellegű tulajdonságok, értékek szerepelnek.

44. ábra: „Mit gondolsz, mi egy vezetői pozíciót betöltő HÖK-ös 3 legfontosabb tulajdonsága?” (%) – 2010 és 2019 között csatlakozott a HÖK-höz



Forrás: saját szerkesztés, N=35

Ha azokat vizsgáljuk meg, akik 2020 vagy azután kezdtek a HÖK-ben szerepet vállalni, valamivel kiegyensúlyozottabb arányokat láthatunk az egyes válaszcsoportok között. Ebben az esetben az első helyen való említés során a munkához, vezetéshez kapcsolódó tulajdonságok jelentek meg

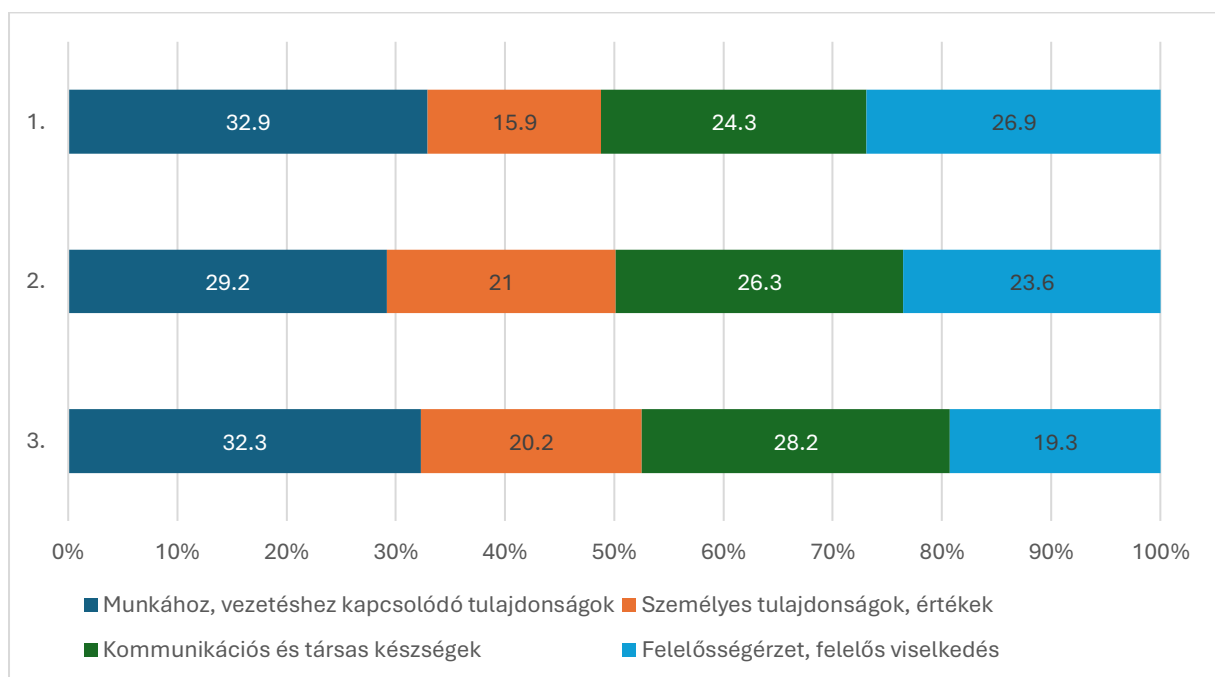
legnagyobb arányban (32,9 százalék), ezt követik a felelősségérzethez, felelős viselkedéshez tartozó válaszok (26,9 százalék), majd a kommunikációs és társas készségek (24,3 százalék).

A második és a harmadik helyen is a legnagyobb arányban munkához, vezetéshez kapcsolódó tulajdonságot említettek a válaszadók.

A második esetben ezt követik a kommunikációs és társas készségek (26,3 százalék), majd a felelősségérzethez és a felelős viselkedéshez kapcsolódó kifejezések (23,6 százalék).

A harmadik helyen egy százalékpontos különbség sincs a személyes tulajdonságokkal, értékekkel és a felelős viselkedéssel kapcsolatos válaszok között.

45. ábra: „Mit gondolsz, mi egy vezetői pozíciót betöltő HÖK-ös 3 legfontosabb tulajdonsága?” (%) – 2020-ban vagy utána csatlakozott a HÖK-höz

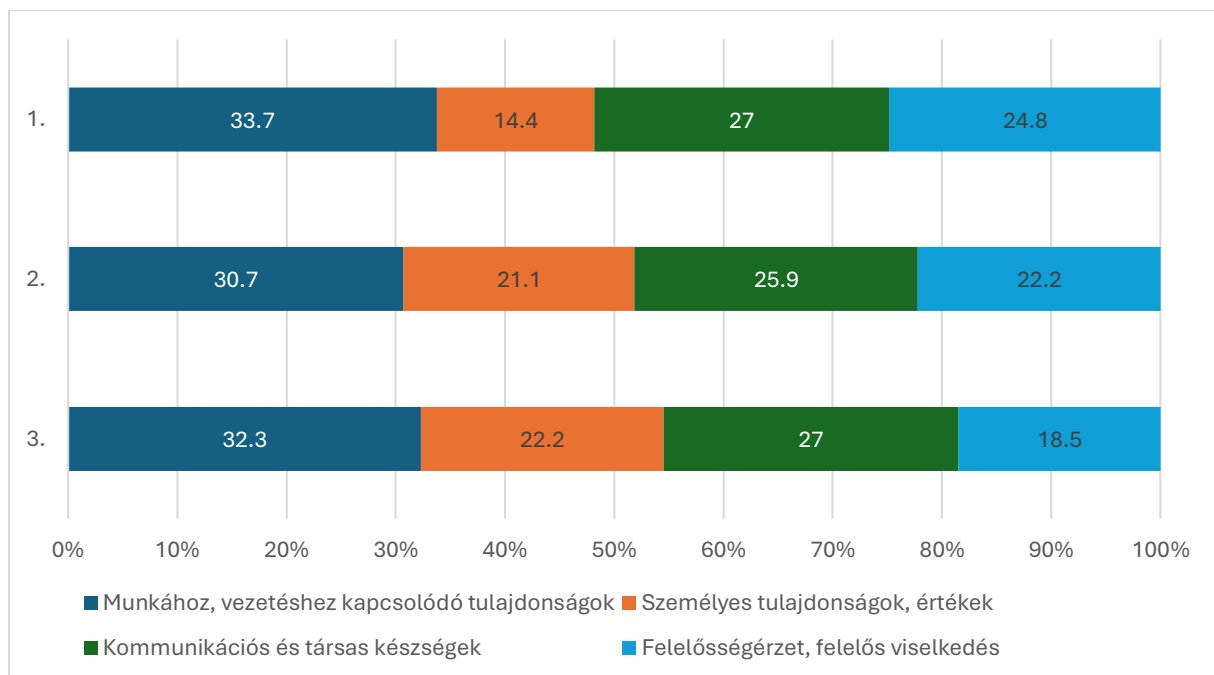


Forrás: saját szerkesztés, N=415

Azok esetében, akik betöltenének vezetői pozíciót a HÖK-ön belül, az első helyen a leggyakoribb válasz szintén munkához, vezetéshez kapcsolódó tulajdonságok (33,7 százalék). Ezt követi a kommunikációs és társas

készségek (27 százalék), majd a felelősségérzethez és felelős viselkedéshez kapcsolódó válaszok (24,8 százalék). A második helyen hasonló sorrendet láthatunk.

46. ábra: „Mit gondolsz, mi egy vezetői pozíciót betöltő HÖK-ös 3 legfontosabb tulajdonsága?” (%) - vezetői pozíciót szívesen, vagy inkább betöltők



Forrás: saját szerkesztés, N=270

Azok, akik nem töltenének be vezetői pozíciót a hallgatói önkormányzatban, az első helyen azonos arányban említettek munkához, vezetéshez kapcsolódó tulajdonságokat (31,7 százalék), valamint felelősségérzethez, felelős viselkedéshez kapcsolódó hívószavakat (31,7 százalék).

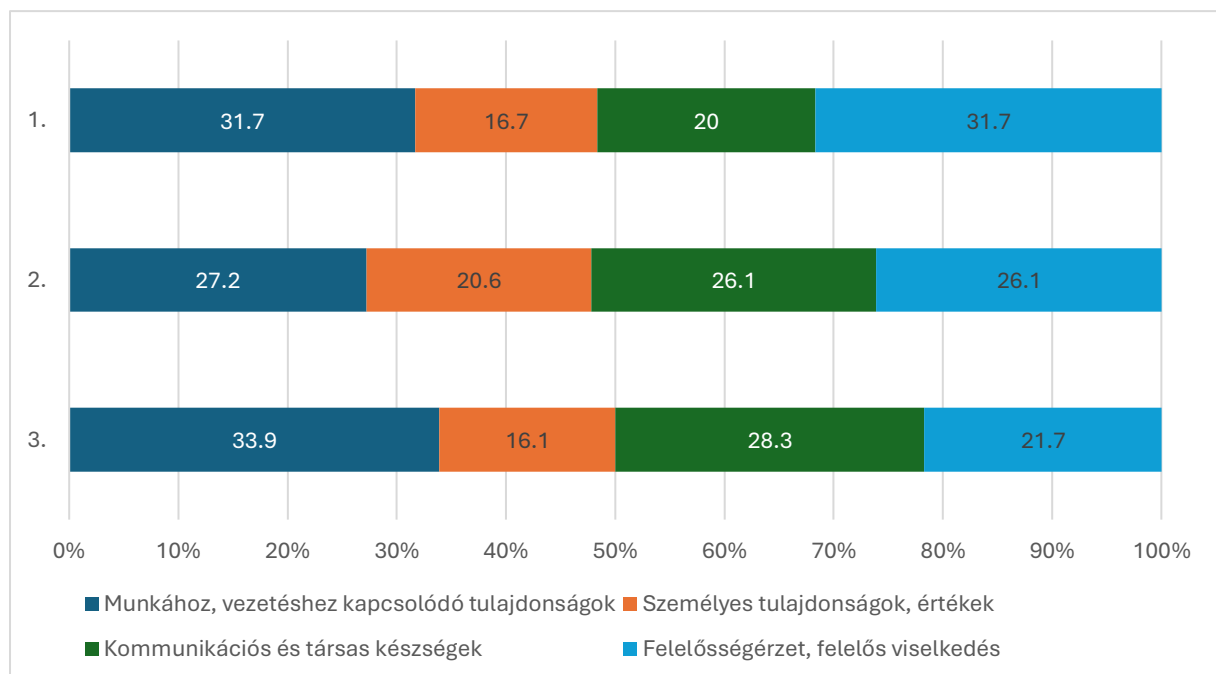
Első helyen ötödük (20 százalékuk) kommunikációs és társas viselkedéshez kapcsolódó kifejezéseket tartott a legfontosabb tulajdonságnak.

Második helyen a munkához, vezetéshez kapcsolódó tulajdonságok szerepelnek a legnagyobb arányban (27,2 százalék).

Elhanyagolható különbséggel maradnak el tőle a kommunikációs és társas készségek (26,1 százalék) és a felelősségérzet, felelős viselkedés (26,1 százalék), amelyek tizedszázalék pontossággal megegyeznek.

Harmadik legfontosabb tulajdonságként szintén munkához, vezetéshez kapcsolódó tulajdonságot említettek a legnagyobb arányban (33,9 százalék).

47. ábra: „Mit gondolsz, mi egy vezetői pozíciót betöltő HÖK-ös 3 legfontosabb tulajdonsága?” (%) - vezetői pozíciót nem szívesen, vagy inkább nem kívánnak betölteni



Forrás: saját szerkesztés, N=180

A fókuszcsoportos interjúk során rendkívül összetett válaszokat kaptunk a válaszadó hallgatói képviselőktől. A legtöbben a következetességet és a felelősségteljeséget említették, valamint a megfelelő kommunikációs készséget és azt, hogy a vezető egy olyan személy legyen, akire valamilyen érdeme miatt fel lehet nézni (tehát fontos érték számukra a meritokrácia), azonban szeretnék nem főnökként tekinteni rá.

„Szerintem egy jó vezetőnek sok mindennel kell rendelkeznie, legfőképpen a jó kommunikációs képesség, ami fontos, az, hogy a többiek, tehát akik bedolgoznak, ne főnöknek tekintsék, hanem vezetőnek, tehát én például csak azokat a

feladatokat delegálok le, amiket én is megcsinálok, tehát olyat nem várok el tőlük, amihez én nekem sem fűlik a fogam, hogy más csinálja meg. A másik, hogy azért valamilyen szinten nézzenek fel rá, hogy legyen olyan teljesítménye, akár tanulmányi, akár közéleti, hogy azt tudják mondani, hogy igen, ő egy igazi vezető és legyen rá, fel tudjanak rá nézni, az a lényeg.” (Cs1F)

„Meg amit én szeretek hangoztatni az az, hogy legyen következetes amennyire tud, meg ezt mondjuk nehéz így általában megfogni, de tudod, hogy ha valaki elront valamit, meg hogy ha valaki ügyesen végzi a dolgát, akkor a szinteket jól belője és ezt mindig következetesen meg arányosan kommunikálja mások felé.” (Cs1F)

A megfelelő, látható cél kitűzése során fontosnak tartják azt, hogy egy vezető ismerje csapata tagjainak képességeit és ennek megfelelően lássa el őket különböző típusú feladatokkal.

„Szerintem, ami nagyon fontos egy vezetőnél az az, hogy tudja motiválni a csapatát és hogy mindig, amikor valamilyen célt kitűzünk, akkor az egy látható cél legyen a csapatnak, vagy valami olyan dolog, amit megvalósíthatónak tartanak (...) különbözőféleképpen kell őket motiválni, különbözőféleképpen kell nekik feladatokat ledelegálni és szerintem egy ilyen csapatdinamikát mindig jó ismerni meg látni ahhoz, hogy nyilván közösen tudjuk elérni ezeket a célokat.” (Cs1N)

„Nagyon embere válogatja, ami szerintem vezetőnként egy közös metszéspontnak kell lennie, hogy akikért felel, meg akik a csapatában vannak, azoknak tisztában legyen a képességeivel és lássa, hogy azt milyen módon lehet kihozni belőlük.” (Cs1F)

„Szerintem egy jó vezető tud kommunikálni és határozottan tudja kommunikálni, amit szeretne, illetve azt szerintem nagyon fontos, hogy ha valaki jó vezető, akkor jól fel tudja mérni a csapatának a képességeit és azzal arányosan tudja elosztani a munkát.” (Cs2N)

„(...) tudjon delegálni, ez a legnehezebb szerintem és nekem is ezzel volt a legnagyobb problémám az elején, hogy tényleg, nyilván (...) amit én csinálok, azt tudom, hogy olyan lesz. Csak hogy el kell egy idő után, rájön az ember egy idő után, hogy nincs erre idő, különben összeroppansz, mert sok. És mondhatod, hogy sok. És azt kell elfogadni, hogy tényleg, meg kell mondani. Ott vannak (...) és megmondod, hogy légszíves, ezt így szeretném, úgy szeretném. És hogy ha nem úgy lesz, akkor itt jön a jó kommunikációs készség, hogy ha nem úgy van, akkor figyi, beszéljük át, miért gondoltad így?” (Cs2N)

A megfelelő kommunikációs készséghez szorosan hozzátartozik a meghallgatás képessége is.

„Meg amit még fontosnak tartok, hogy figyeljünk a másokra. És az, hogy jó hallgatóság legyen. Hogy akiket vezet, ők bizalommal tudjanak hozzá fordulni. Hogy ha bármi probléma van, akkor azt ne a hallgatóságra vetítse ki, hanem akkor inkább jöjjön oda és mondja nekem.” (Cs2N)

Mítosz vagy valóság? – A hőkös identitás

Megoszlanak a vélemények arról, hogy létezik-e, avagy sem a hőkös identitás. Amennyiben szociálpszichológiai szempontból vizsgáljuk a tényezőt, feltételezhetnénk, hogy van – hiszen minden csoport, társulás rendelkezik bizonyos csoportidentitással, illetve, ha az egyén szempontjából tekintjük, minél több csoporthoz, közösséghez tartozunk, annál komplexebb, sokrétűbb identitással rendelkezünk.

Válaszadóinktól természetesen nem szociálpszichológia tudásukat kívántuk felmérni, hanem benyomásukat, vélekedésüket arról, hogy társítanak-e a hallgatói önkormányzatisághoz identitásképző funkciót.

A vélemények az identitásról megoszlanak: van, aki szerint létezik, van, aki szerint nem. A kérdéskör valószínűleg a képviselőket is foglalkoztathatja. Van olyan válaszadó, akinek a vezetőképzőjén is felmerült, mint megtárgyalandó téma.

„Abszolút létezik hőkös identitás, viszont én azt szeretném itt elmondani, hogy nekünk az utolsó vezetőképzőnkön pont ezzel foglalkoztunk (...) és abszolút azt láttuk, hogy szerintem a hőkös identitás eltér HÖK-önként. Tehát az, amit mi hőkös identitásnak gondolunk, az egy másik karon vagy másik intézményben abszolút nem ez fog megjelenni, de szerintem létezik és nem tudnám leírni, hogy milyen pontosan.” (Cs1N)

„Százszázalék, hogy lennie kell. Most így gyors végigfuttattam a fejemben a saját kis csapatomat és kell, mert valamilyen szinten mindannyian hasonlóak vagyunk, tehát nálunk nagyon fontos a hagyományoknak a tisztelete, a fenntartása, de azért mégis egy kis újítást hozunk be, és most így elkezdtem gondolkozni és

mindegyikünkben ez például egy közös. Közös dolog, hogy a xxxxx⁷ évhez hűen tartsuk a hagyományokat és mégis azért innovatívan gondolkozunk és csempésszünk bele a hétköznapjainkba.” (Cs1F)

„Valami szerintem mindig összeköt minket meg össze is fog, ezek után mindig lesz egy közös téma, vagy tényleg olyan dolgokban vagyunk érintettek, amelyekben más alajáraton nem.” (Cs3F)

Voltak, akik kevésbé a közösség, és inkább a személyes, affektív viszonyulás szempontjából fogták meg az identitás kérdéskörét.

„Én biztos vagyok abban, hogy ha 20 év múlva visszatekintek az egyetemi éveimre, akkor nagyon előkelő helyen lesz az megemlítve, hogy egyébként én hőkös voltam és én ezt mindenképpen az identitás részéhez tudnám besorolni.” (Cs3N)

„Hogyha én meghallom azt, hogy valaki hőkös, akkor dobban egyet a szívem, független attól, hogy honnan van - ezt így identitásnak mondanám.” (Cs3F)

Aki úgy véli, hogy nem létezik, a szervezetben tevékenykedők sokféleségével, személyiségek eltérő jegyeivel magyarázza, vagy azzal, hogy habár létezik egy „keménymag”, de ők sem alkotnak egy meghatározható hőkös identitást.

„Annyifélek vagyunk, nálunk is mindenféle személyiségtípus megtalálható (...) amikor először így gondoltam a HÖK-re, akkor teljesen ezeket az extrovertált személyiségeket képzeltem el és közben meg nagyon pozitívan csalódtam, mert olyan introvertált emberek is megmutatták magukat, akikről nem is gondoltam volna, hogy nem csak beilleszkednek a társaságba, hanem, hogy tényleg működőképes lesz velük az egész.” (Cs2N)

Az intézményen belüli hőkös identitás

Amennyiben a válaszok alapján azt vizsgáljuk meg, hogy az egyes intézmények rendelkeznek-e bizonyos hőkös identitással, az az érzésünk lehet, hogy nem feltétlen beszélhetünk erős, összegyetemi identitásról. Volt olyan válaszadó, aki szerint kari szinten van egy bizonyos hőkös identitás, de érzékelhető, hogy nagyobb összetartó erőt tulajdonítanak annak, hogy adott

⁷ Egyetem megalapításának éve anonimizálva.

karra járnak, mintsem annak, hogy adott kar hallgatói képviselői lennének. Az intézményi szintű összetartás eseti jellegű, akkor kerül előtérbe, amikor összegyűjtési szinten képviselik magukat – például egy HÖÖK által szervezett vezetőképző alkalmával.

„Az egyetemen belül nem biztos, ami így összefog, mert néha más karok HÖK-jeivel is viszonylag nehéz a közös munka, főleg úgy, hogy mi egy nagy HÖK vagyunk kari szinten és azért más kari képviselőkkel tök nehéz együtt dolgozni ebből kifolyólag. De nálunk a xxxxx⁸ identitás erősebb, mint a HÖK-ös, így a hőkösökben is ez a xxxxx⁹ identitás előbb összekapcsol minket.” (Cs2N)

„Elsődlegesen nyilván van egy kari hőkös identitásunk, másodlagosan egy kari identitásunk és harmadlagosan egy intézményi identitásunk, de én őszintén megmondom, hogy amióta itt vagyok, azóta én azt nem tapasztaltam, hogy intézményi szintű identitás lenne. Szóval, hogy szerintem annyira különbözőek a karok meg a nagyszinten tényleg csak az jelenik meg ilyenkor, hogy a vezetőképzőn is vagyunk (...) de ott a(z) xxxxx¹⁰ identitás tart minket össze (...) ez eddig eszembe sem jutott, hogy legyen olyan külön, hogy intézményi szintű identitás és szerintem nincs ilyen.” (Cs1N)

Érdeemes megfigyelni azt a felvetést, miszerint azok tekinthetnek egységesebb testként a hallgatói önkormányzatra, akik kívülről, nem hőkösként érzékelik azt. Szociálpszichológiai szempontból a felvetés megállhatja a helyét, mivel azt a csoportot, amiben saját magunk nem veszünk részt, jóval homogénebbnek látjuk (a benne levő tagokkal együtt), mint azt a csoportot, amiben mi is benne vagyunk.

„Nem-hőkösök által van identitásérvzés, de szektaként tekintenek.” (Cs3F)

Az országos szintű hőkös identitás

A fókuszcsoportos válaszadók úgy vélik, hogy nem beszélhetünk országos szintű hőkös identitásról. Habár a HÖÖK vezetőképzői elősegítik azt, hogy különböző intézmények hallgatói önkormányzati képviselői találkozzanak

⁸ Kar neve anonimizálva.

⁹ Kar neve anonimizálva.

¹⁰ Egyetem neve anonimizálva.

egymással, megbeszéljék, hogy milyen aktuális ügyek foglalkoztatják saját szervezetüket és jó gyakorlatokat osszanak meg egymással, ezt egy átmeneti jellegű, konstruktív együttműködésként élik meg.

„Szerintem országosan, szerintem sincs. Inkább regionálisan van. (...) Valamilyen szinten mindannyian ugyanott vagyunk, ugyanazért, ugyanúgy, tehát nem biztos, hogy mindenki azonos pozícióban van, de ugyanazokért az elvekért, ugyanazokért a dolgokért megyünk előre, nap mint nap. Szóval lehet, hogy van valami, ami elindul és akkor a jövő lesz majd, az aki ezt összehozza.” (Cs1N)

„Szerintem a szakmázgatókon kívül nem hiszem, hogy lenne ilyen belül szunnyadó erő, ami titokban az összes hőköt összeköti és van valami tudatalatti kapcsolat. Szerintem ez a szakmázgatósból meg a tevékenységből adódó közös pontok, amiből adódóan működnek a közös rendezvények.” (Cs2N)

Az, hogy az országos identitás nem-meglétében a mindennapokban nem érzékelnek hiányt, abban is látható, hogy a nagyobb volumenű összefogást, összetartást leginkább súlyosabb (jellemzően politikai) ügyek esetében látják relevánsnak és szükségesnek, eseti jelleggel.

„Az ilyen közös programokon, szekciókon azért persze, látszódik az, hogy kooperálunk, meg hogy tudunk beszélni, de azt nem gondolom, hogy ez egy ilyen nagyon organikus meg belülről jövő nagy identitást támasztott volna alá. Azt mondom, hogy amúgy nem is biztos, hogy a mindennapokra kell, hogy ha esetleg ilyen sorsfordító politikai helyzetekbe kerülünk, akkor lehet szükség egy ilyen nagyobb identitás megtalálására. De ilyen ne legyen.” (Cs1F)

„Vannak-e közös tulajdonságok - abszolút vannak, mert szerintem hasonló okok miatt kezdünk el hőközni és hasonló dolgokat élünk át az egyetemen, de hogy ezt identitásnak nevezném-e, az egy jó kérdés és szerintem az a válaszom rá, hogy nem. Nem feltétlenül nevezném ezt identitásnak, viszont ez tény, hogy amikor egy vezetőképzőn ott vagyunk, akkor tudunk kooperálni más karokkal meg más intézményekkel és valamilyen szinten megtaláljuk a közös hangot, viszont (...) ott az képződik le, hogy egy másik intézmény vagyok és amennyiben ez egy európai szinten lenne, akkor valószínű, hogy a magyar egyetemek jobban összetartanának, szóval én jelenleg azt mondanám, hogy nincsen, mert még nem volt olyan szituáció, ami megigényelte volna, hogy ez az országos hőkös identitás kialakuljon, viszont szerintem nagyon nagy szükség lenne rá a jelen pillanatban főleg, mivel azt érzem, hogy rengeteg olyan problémával állunk szemben, ami lehet, hogy csak pár kart érint, ilyen például az Erasmus kérdése jelenleg a Pannónia Programmal

szemben, vagy akár a bérrendezések és a bérfeszültségek kérdése az oktatói szinten, ami viszont megkövetelné azt, hogy ezek az intézmények ne maradjanak egyedül a kiállásukban, mert egyedül nem fognak tudni tenni és szerintem szükség lenne egy ilyen hőkös identitás, összországos hőkös identitás kialakítására és összhallgatói identitás kialakítására, hogy amikor valamelyik intézményünk, valamilyen problémával szemben kiáll, akkor a többiek be tudjanak állni mögé, hasonlóan most például a tanártüntetésekhez, ami ugye a közoktatásban történt.” (Cs1N)

Az ügyek mentén való szövetkezés igényét erősíti a szakmai szövetségekkel kapcsolatos asszociáció, mint az identitás lehetséges formálóereje.

„Szerintem most a szakmai szövetségeknek a megalakulása meg így a felpezsdítése az abszolút ezt az identitást próbálja így erősíteni, úgyhogy én voltam ilyen szakmai szövetségben, ott fel is jött ez az egész meg ott ezt is éreztük.” (Cs3N)

„Szerintem tök jó, hogy ezek a szakmai szövetségek kialakulófélben vannak éppen, mert hogy ha az a kérdés, hogy hogyan tudunk kialakítani egy országos hőkös identitást, akkor szerintem ez az elsődleges lépése, hogy a különböző szakterületek találják meg az összidentitást (...) Nagyon jó beszélgetések tudnak lenni, amikor szembesülünk azokkal a dolgokkal (...) ugyanazokkal a problémákkal találkozunk, ugyanazok az értékrendi dolgok vannak jelen az ő HÖK-ükben is és ez nagyon jó realizációk szoktak lenni és szerintem baromi jó beszélgetések.” (Cs1N)

A válaszadók érzékelik, hogy a hallgatói képviselők céljai egy irányba mutatnak (a lehető legegyszerűbb módon megfogalmazva: legyen a hallgatóknak az egyetemista lét jó és jobb) és hasonló élményeken mennek keresztül az érdekképviseleti munka során, azonban ennek nem tulajdonítanak a hétköznapiakban akkora identitásformáló szerepet.

A kérdés egyik kulcsa a válaszok és a meglátások alapján valószínűleg a különböző ügyek, amik összetartó erőként és hídként lehetnek jelen a hallgatói önkormányzatok és a képviselők között.

ÖSSZEGZÉS

A tanulmány gondolatébresztő jellege miatt érzékelhető, hogy a vizsgálat végére talán még több kérdéssel gazdagodtunk, mint amennyit sikerült megválaszolnunk. Ez természetes, hiszen első alkalommal kutattuk saját közösségünket és a felderítés egyik állomása az újabb kérdések feltevése.

Láthatunk bizonyos irányokat a személyes motivációt, célokat illetően, valamint, hogy a képviselőknek milyen a megítélésük a hallgatói önkormányzatiságról.

Megállapítható, hogy koronavírus-járvány Magyarországon való megjelenése után négy évvel a képviselők számára felértékelődött a közösségek relevanciája, azonban továbbra is nehéz az utánpótlásképzés és az újonnan felsőoktatásba érkező egyetemisták bevonása. Ebben nehezítő tényező az általánossá váló munkavállalási tendencia. A hallgatói képviselők többsége az egyetemen való tanulás és a hallgatói önkormányzati tevékenység mellett dolgozik, nem elhanyagolható hányaduk teljes munkaidőben.

A megkérdezett hallgatói képviselők nagy aránya vállalt középiskolás korában diákönkormányzati képviseleti munkát és egy részük részt vett nagyobb egyeztető fórumok (Diákparlament, NIT, egyéb városi DÖK fórumok) munkájában.

Hipotézisünk, miszerint a bevonódás fontos lépcsői a gólyatábor/gólyahét és az utánpótlás programban való részvétel, részben bebizonyosodott. A hallgatói képviselők többsége részt vett gólyaként a gólyatáborban, vagy a gólyahéten. Ez tekinthető az első nagyobb szabású eseménynek, ahol a sikeres felvételt nyertek már hallgatóként találkozhatnak a HÖK tagjaival, ezért nagyon fontos, hogy a HÖK egyrészt jó benyomást keltsen a gólyákban, másrészt a képviselők nyissanak az új hallgatók felé.

A megkérdezettek ötöde válaszolta azt, hogy szervezetükben nem hirdettek utánpótlás programot. Úgy véljük, az inkluzivitást erősíti az, ha a hallgatóknak esélye van arra, hogy szervezett keretek között csatlakozzanak a hallgatói önkormányzatba és képzés keretei között sajátíthatják el a tudást, amely szükséges a képviseleti munka ellátásához. A toborzó, utánpótlásra építő rendezvények és képzések a magas szintű fluktuáció és a hallgatói önkormányzat képviseleti állományának fenntartása miatt szükségesek.

A megítélés kapcsán a képviselők számára fontos a többségi társadalom és a hallgatók megítélése, azonban nagyrészt úgy érzik, munkájukról negatívan vélekednek. Elszántak abban, hogy bizonyítsák, hogy a negatív előítéletek ellenkezője érvényes az általuk végzett munkára és a hallgatói képviselőktől is elvárják azt, hogy teendőiket felelősség vállalásával végezzék el.

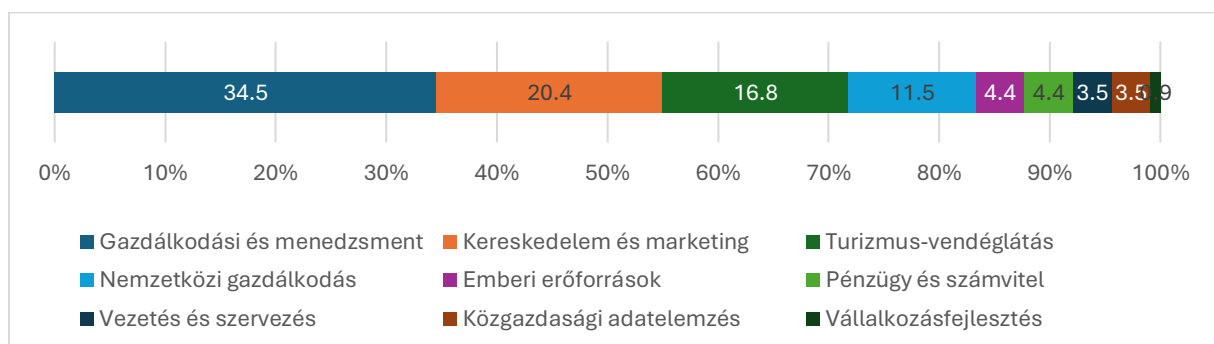
Az identitás kapcsán megállapítható, hogy a közösség tagjaként nehéz megfogni, nem lehet meghatározni a „hökös archetípust”, azonban a kérdéskör foglalkoztatja a hallgatói képviselőket is.

Bízunk abban, hogy kutatásunk segít a jobb megértésben és megerősíti, vagy éppen elgondolkodtatja az olvasót. Úgy véljük, fontos e témákról a párbeszéd, ezért mindenkit arra biztatunk, hogy folytassuk a közös gondolkodást, maradjon élő a diskurzus!

FÜGGELÉK

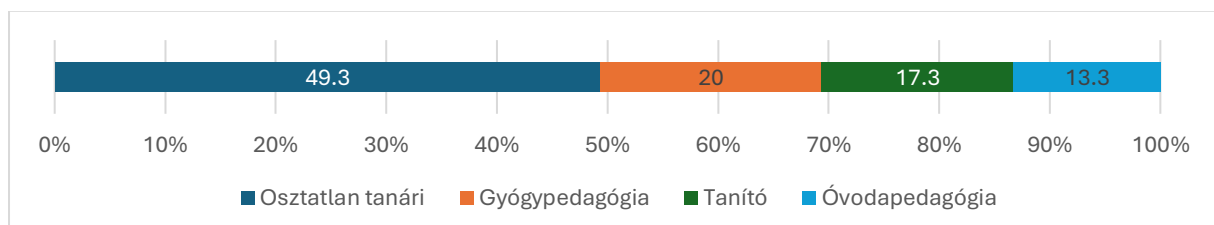
Az egyes tudományterületeken belül a szakok százalékos eloszlása

48. ábra: Gazdaságtudományokon belül az egyes szakok megoszlása (%)



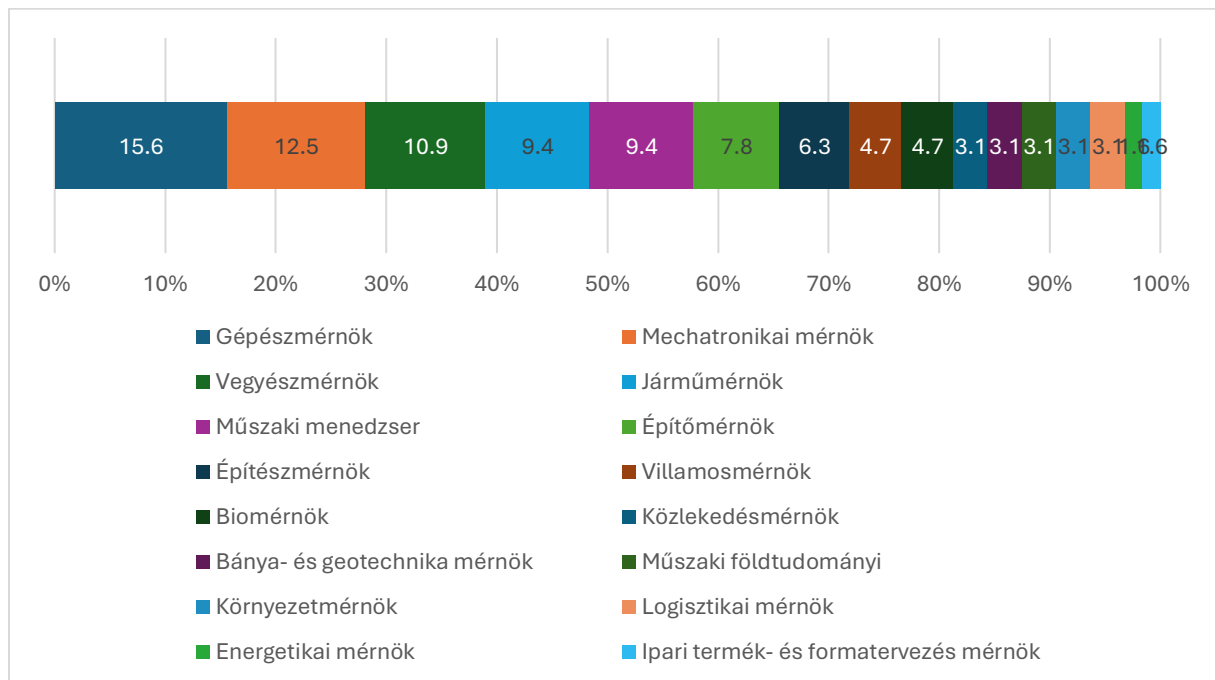
Forrás: saját szerkesztés, N=113

49. ábra: Pedagógusképzésen belül az egyes szakok megoszlása (%)



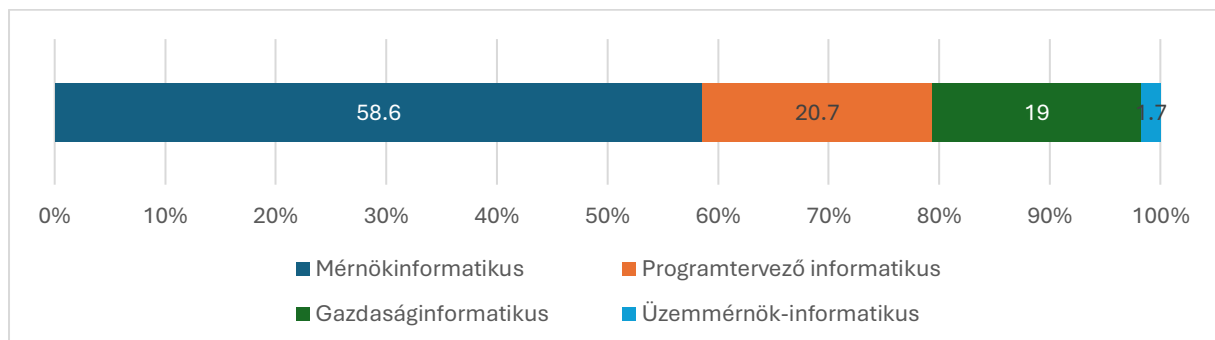
Forrás: saját szerkesztés, N=75

50. ábra: Műszaki tudományterületen belül az egyes szakok megoszlása (%)



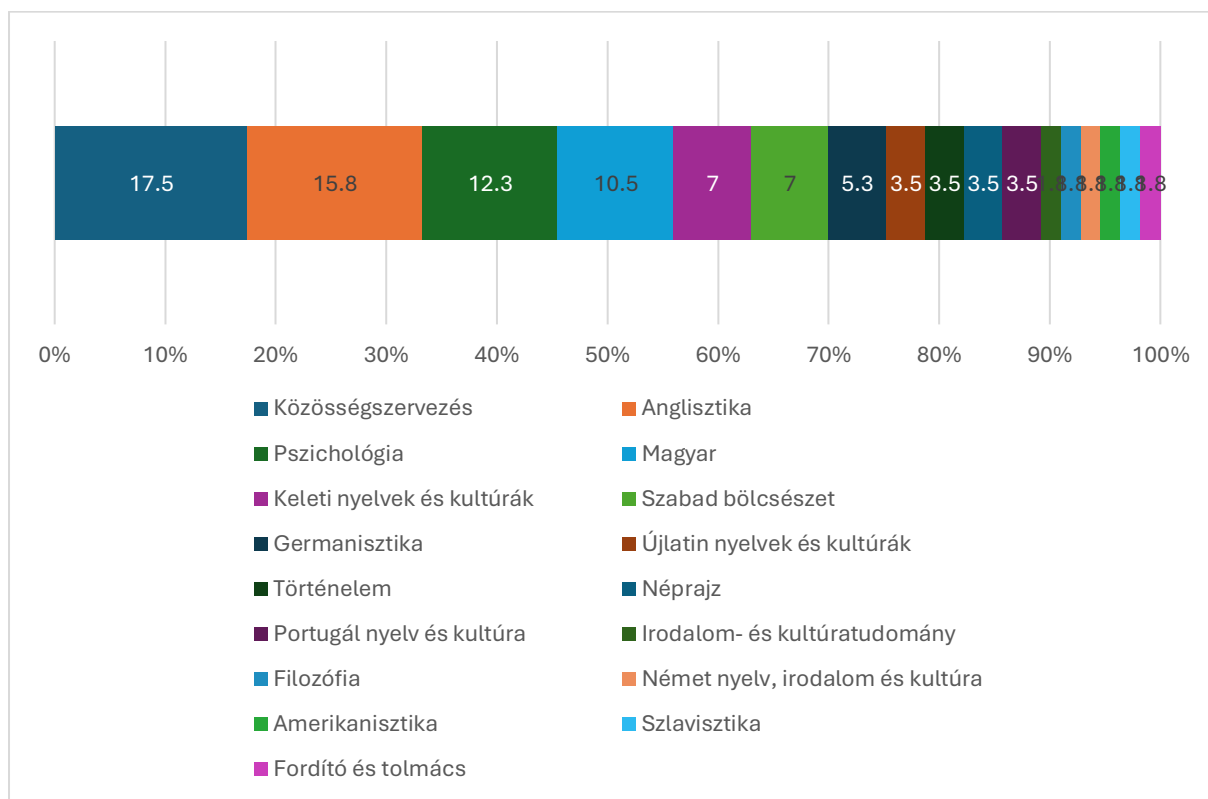
Forrás: saját szerkesztés, N=64

51. ábra: Informatika tudományterületen belül az egyes szakok megoszlása (%)



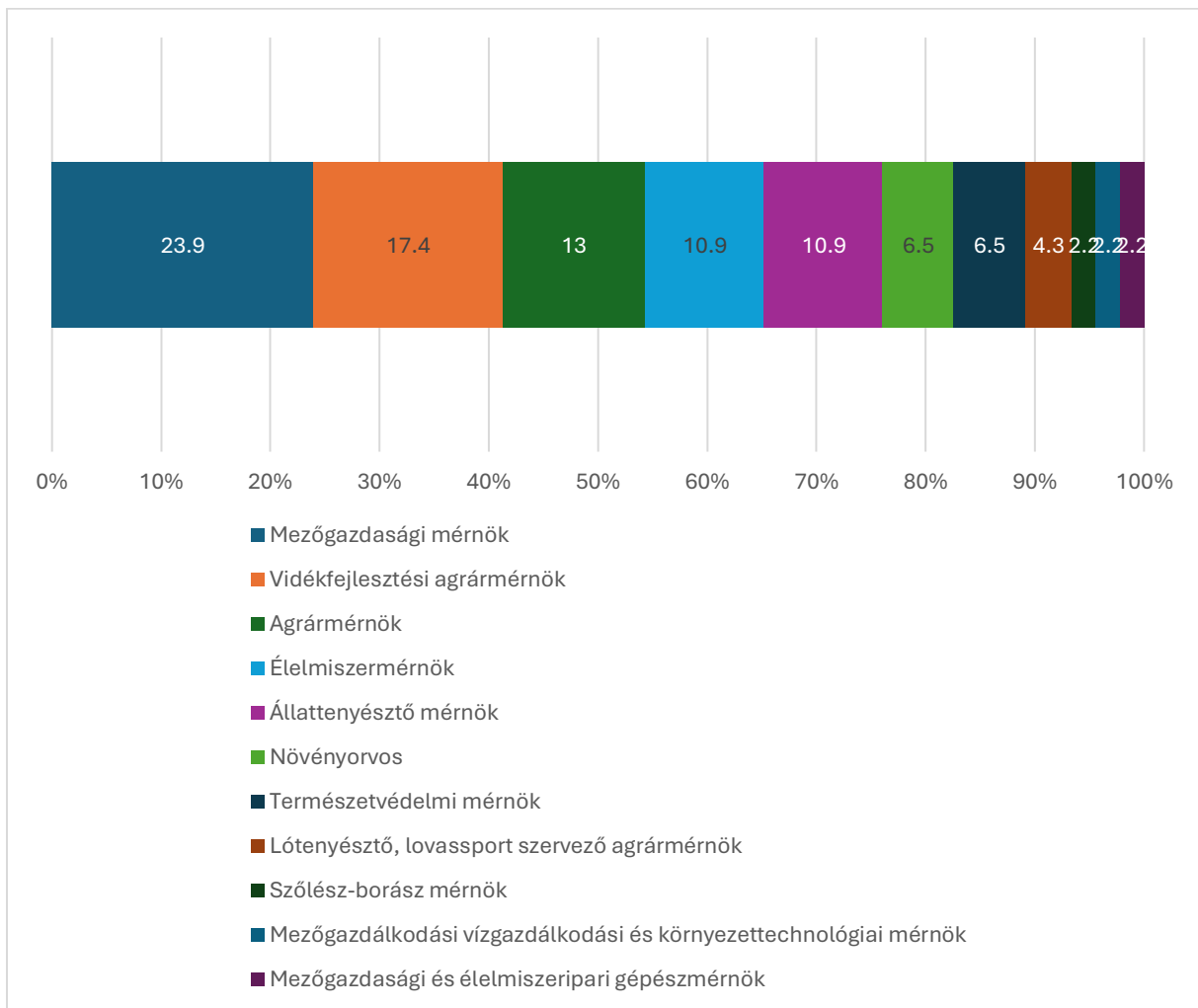
Forrás: saját szerkesztés, N=58

52. ábra: Bölcsészettudományon belül az egyes szakok megoszlása (%)



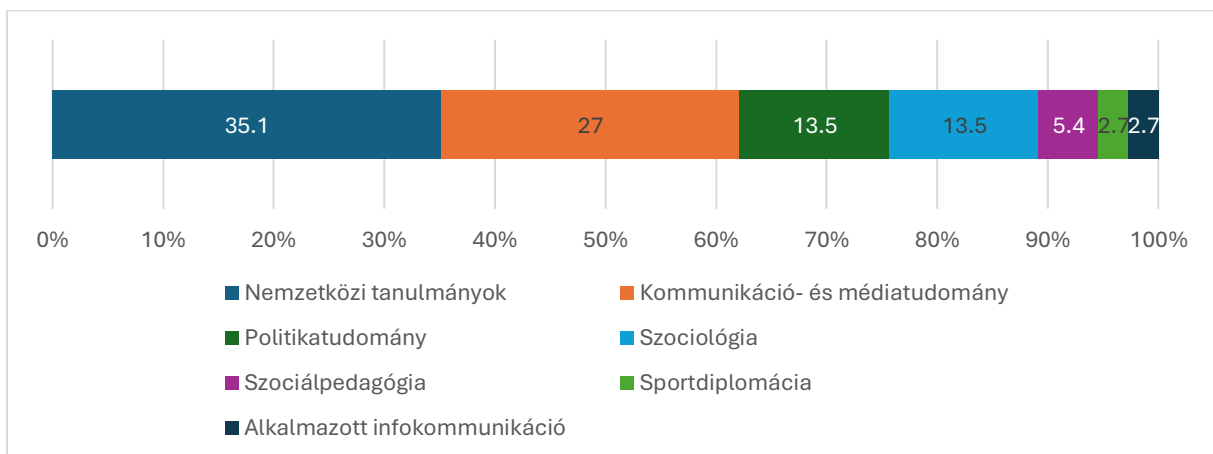
Forrás: saját szerkesztés, N=57

53. ábra: Agrár tudományterületen belül az egyes szakok megoszlása (%)



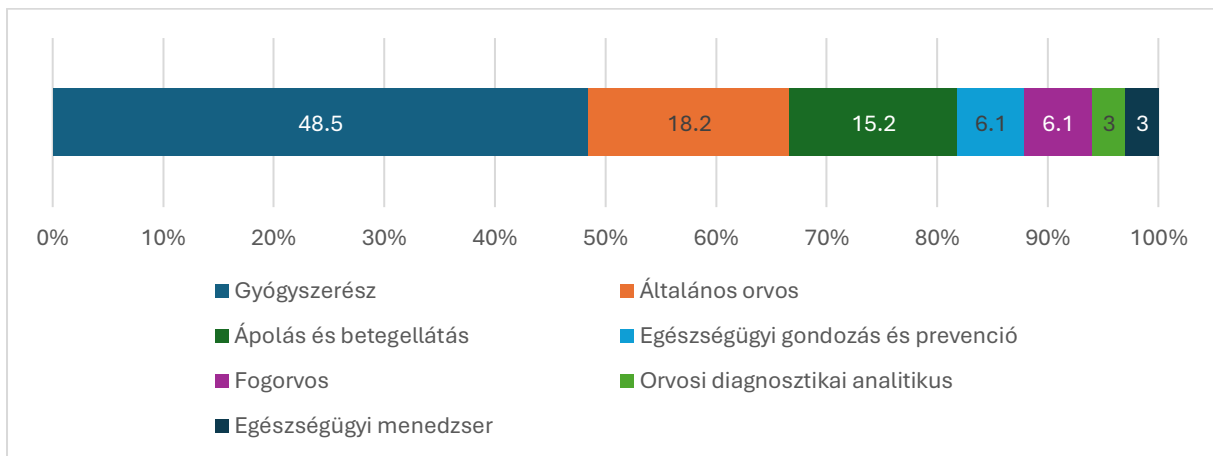
Forrás: saját szerkesztés, N=46

54. ábra: Társadalomtudományon belül az egyes szakok megoszlása (%)



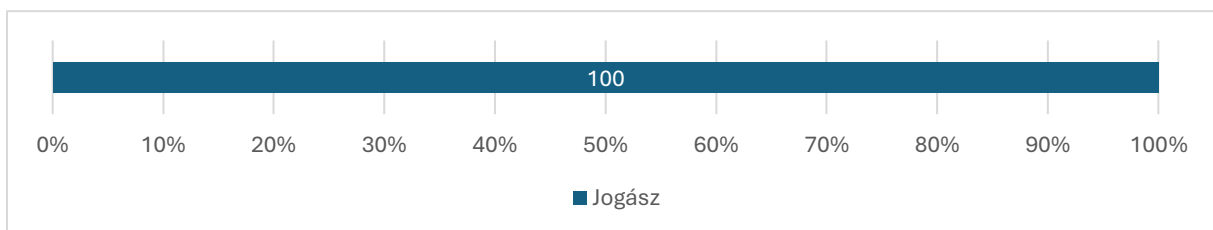
Forrás: saját szerkesztés, N=37

55. ábra: Orvos- és egészségtudományon belül az egyes szakok megoszlása (%)



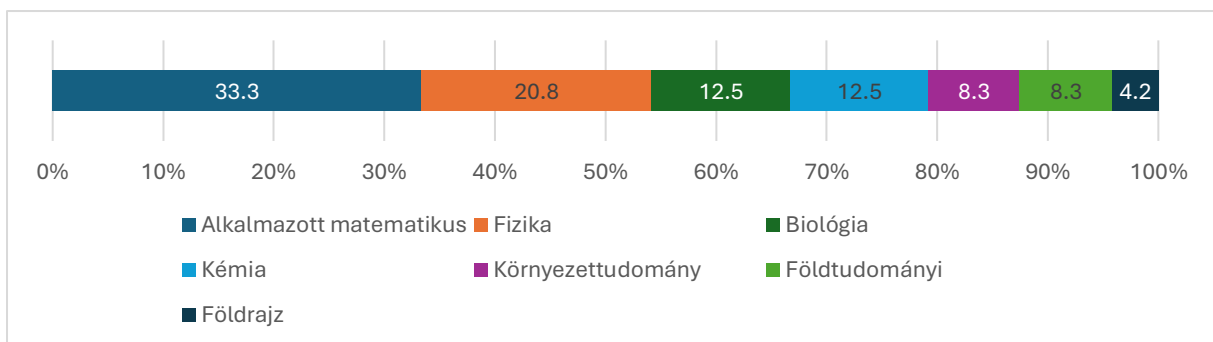
Forrás: saját szerkesztés, N=33

56. ábra: Jogtudományon belül az egyes szakok megoszlása (%)



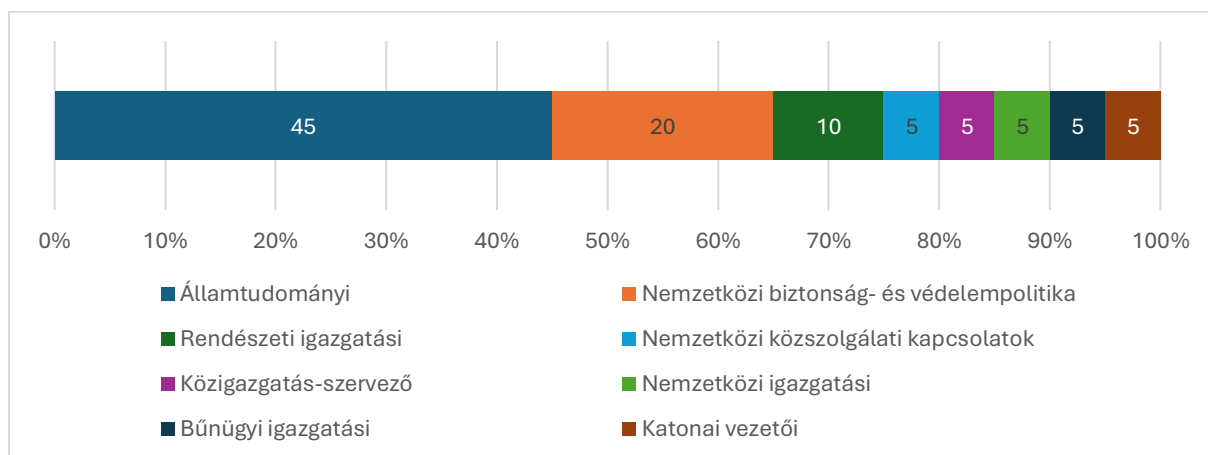
Forrás: saját szerkesztés, N=26

57. ábra: Természettudományon belül az egyes szakok megoszlása (%)



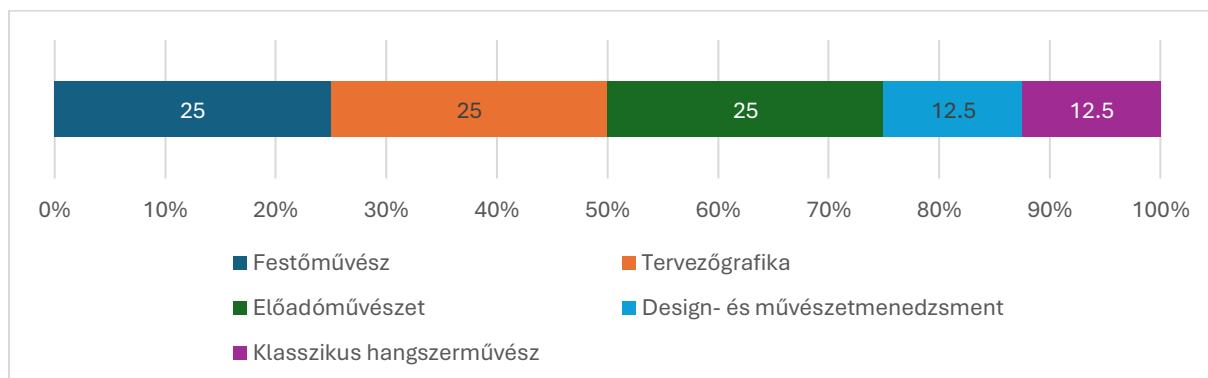
Forrás: saját szerkesztés, N=24

58. ábra: Államtudományon belül az egyes szakok megoszlása (%)



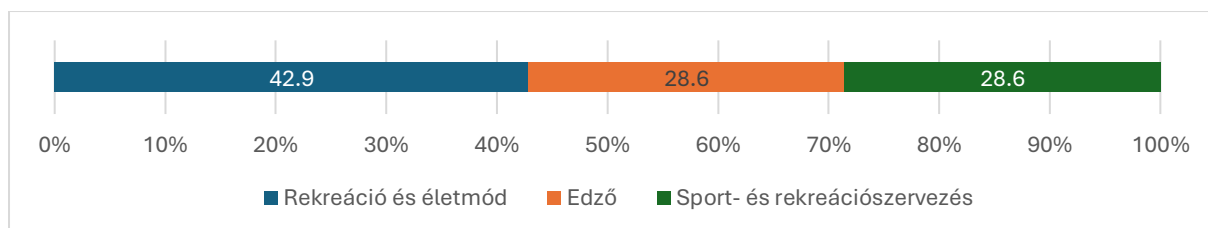
Forrás: saját szerkesztés, N=20

59. ábra: Művészeti tudományterületen belül az egyes szakok megoszlása (%)



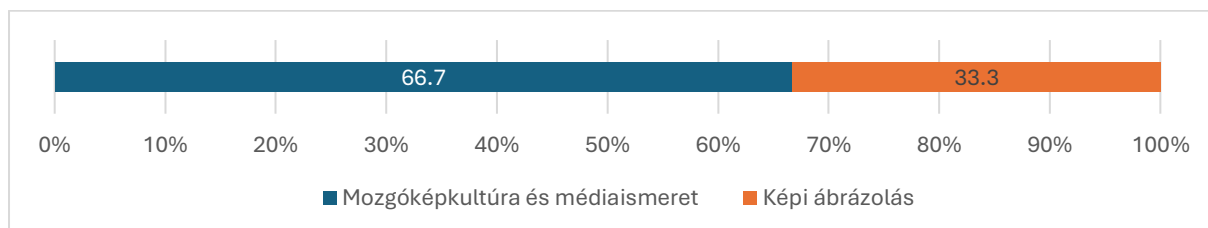
Forrás: saját szerkesztés, N=8

60. ábra: Sporttudományon belül az egyes szakok megoszlása (%)



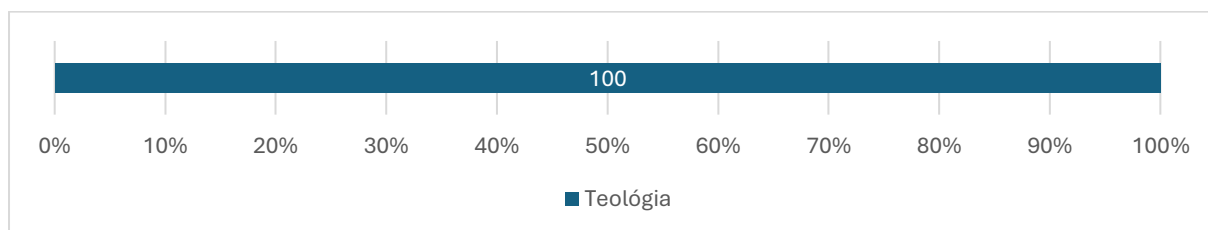
Forrás: saját szerkesztés, N=7

61. ábra: Művészetközvetítés tudományterületen belül az egyes szakok megoszlása (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=3

62. ábra: Hitéleti tudományterületen belül az egyes szakok megoszlása (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=1

KÉSZÍTETTE:

Sövegjártó Virág
és Varga Levente Tamás

FELELŐS KIADÓ

Eszterhai Marcell

GRAFIKA

Zvara Patrik

Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája
2024

