

ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS GENERÁCIÓS MOTIVÁTORAI EGY ÉSZAK-MAGYARORSZÁGI TŰZVÉDELMI SZERVEZETNÉL

Author(s) / Szerző(k):

Erdei Mónika (Drs.)
Pannon Egyetem
(Hungary)

Email:

moon.erdei@gmail.com

Cite: Erdei Mónika (2025): Élethosszig tartó tanulás generációs
Idézés: motivátorai egy észak-magyarországi tűzvédelmi szervezetnél.
Lélektan és hadviselés – interdiszciplináris folyóirat, VII. évf. 2025/2.
szám. 77-86.
Doi: <https://www.doi.org/10.35404/LH.2025.2.77>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

EP / EE: Ethics Permission / Etikai engedély: KFS/2025/LH0010

Reviewers: *Anonymous reviewers / Anonim lektorok:*

- Lektorok:**
1. Anonymous reviewer (Ph.D.) / Anonim lektor (Ph.D.)
 2. Anonymous reviewer (Ph.D.) / Anonim lektor (Ph.D.)
 3. Anonymous reviewer (Ph.D.) / Anonim lektor (Ph.D.)
 4. Anonymous reviewer (Ph.D.) / Anonim lektor (Ph.D.)

Absztrakt

A különböző generációkba tartozó tűzoltók élethosszig tartó tanulással kapcsolatos motivációs faktoraira fókuszáló tanulmány két fő témakörre osztható. Az első egy, a témába vágó szakirodalomkutatást mutat be, amely eredménye az, hogy a Google Tudós adatbázisban vizsgált (2018-2025 között megjelent) 6700 publikáció közül egy sem foglalkozik a tűzoltók élethosszig tartó tanulása témakörrel. A másik vizsgálatban 10 tűzoltóval folytatott interjú történt meg, melyek tapasztalatairól található összefoglaló a cikkben.

Kulcsszavak: generáció, élethosszig tartó tanulás, tűzoltó

Diszciplína: pedagógia

Abstract*GENERATIONAL MOTIVATORS FOR LIFELONG LEARNING
IN A NORTHERN HUNGARIAN FIRE DEFENSE ORGANIZATION*

This study, focusing on the motivational factors of firefighters of different generations related to lifelong learning, can be divided into two main topics. The first presents a specialized research on the topic, the result of which is that out of 6700 publications examined in the Google Scholar database (published between 2018-2025), not one deals with the topic of lifelong learning for firefighters. The other study involved interviews with 10 firefighters. Experiences are summarized in the article.

Keywords: generation, lifelong learning, firefighter

Discipline: pedagogy

Magyarországon a bekövetkezett tűzesetek száma és súlyossága alapján, a lakosság létszámát (9 539 502 fő) alapul véve 0,386% esély van arra, hogy valaki tűzeset résztvevőjévé váljon, és 0,007% a sérülés veszélyes, 0,001% a halálos kimenetel kockázata a 2024-es Központi Statisztikai Hivatal (KSH, 2025) adatok alapján (1. táblázat). Az 1. táblázatot áttekintve az is látható, hogy a tendencia pozitív, különösen 2015 óta, mikor egy jóval részletesebb, átfogóbb szabályozás lépett életbe a tűzvédelemben (TVMI-k).

Az adott épületre (funkció, alapterület, szintek száma alapján) vonatkozó tűzvédelmi előírásokat a tervezés és műszaki átadás időszakában érvényes Országos Tűzvédelmi Szabályzat (OTSZ) tartalmazza. Az OTSZ-ben előírt műszaki elvárásokra tartalmazznak megoldásokat a Tűzvédelmi Műszaki Irányelvek (TVMI), a teljesség igénye nélkül az alkalmazandó tűzjelző vagy

-oltó berendezések, kiürítésszámítás, kockázatba sorolás vonatkozásában.

1. táblázat: Magyarországi tűzesetek, halálos esetek és sérülések 2015-2024 között. Forrás: KSH (2025, 4.1.1.44 táblázat)

Év	Tűzeset összesen (fő)	Meghalt		Megsérült	
		Fő	%	Fő	%
2015	28 781	108	0,38	836	2,90
2016	32 982	115	0,35	811	2,46
2017	25 725	121	0,47	898	3,49
2018	32 534	103	0,32	831	2,55
2019	38 876	113	0,29	758	1,95
2020	35 611	107	0,30	755	2,12
2021	36 209	106	0,29	814	2,25
2022	45 602	112	0,25	923	2,02
2023	34 736	96	0,28	792	2,28
2024	36 863	96	0,26	669	1,81

A tűzesetek jelentős része szakmai tapasztalat alapján (2025: 97%-ban) emberi mulasztás eredménye, megelőzhető lenne.

A szakmaspecifikus munka-, tűz- és környezetvédelmi témájú általános és munkakör-specifikus oktatási anyagok készítésének és oktatásának célja a (munkahelyeken bekövetkezett) balesetek, tűzesetek elkerülése. Az ilyen témájú folyamatos továbbképzések és az életen át tartó folyamatos tanulás a civil lakosság érdeke is. Végül, de nem utolsósorban: a mentési esélyeket meghatározóan javítja a mentésben aktívan részt vevő vonuló tűzoltók, és a rendszeres ellenőrzéseket végző hatósági munkát végző tűzoltók szakmai képzettsége.

Jelen tanulmány célja az időszerű, javuló tűz-megelőzési és mentési statisztikák tükrében a tűzoltásban részt vevők, hivatásos férfiak élethosszig tartó tanulási motivációjának vizsgálata, egyrészt a témával foglalkozó szakirodalom feltárás, másrészt hivatásos/képzett tűzoltókkal folytatott mélyinterjúk révén.

Irodalomkutatás

A magyar, német és angol nyelvű szakirodalomkutatás az MTMT adatbázisban egyszerű témamegjelöléssel kezdődött, majd Prisma (Moher et al, 2009) módszer, illetve angol, német nyelven a Web of Science, magyar nyelven a Google tudós alkalmazásával folytatódott. Az 1. ábrában összefoglalt keresési folyamat során az élethosszig tartó tanulás / lebenslanges Lernen / life long learning „AND”/ „ÉS” korrelációval tűzoltóság / Feuerwehr / fire department keresőszavakra jellemzően

tűz- vagy robbanásvédelmi ismeretanyag, egy esetben szakmai életpálya-modell leírás volt megtalálható, tudományos publikáció azonban nem. Tudományos, kvalitatív módszerű kutatás összehasonlító elemzésére ezáltal nem nyílt mód.

Mélyinterjúk

Hipotézisek. A vizsgált hipotézisek az alábbiak:

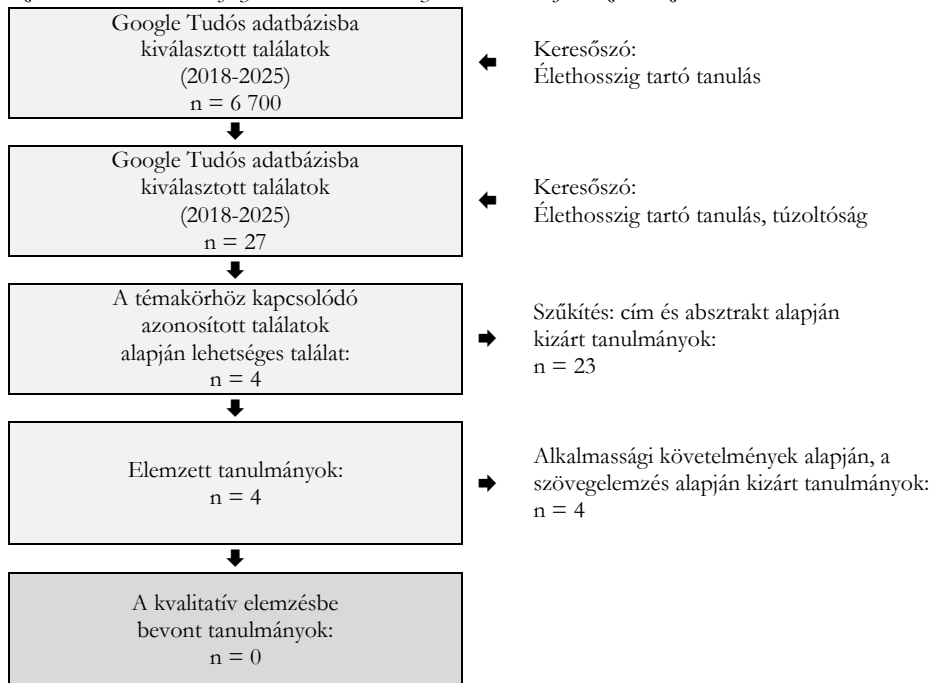
1. hipotézis: a tűzoltók törekednek legalább egy polgári foglalkozás elsajátítására felszerelés (szolgálatba állás) után. Megjegyzés: ennek oka az lehet, hogy noha a megfelelő fizikai erőnlét elvárás a tűzoltó hivatásnál, ugyanakkor fennáll a sérülés veszélye, ezért a tűzoltók törekednek legalább egy polgári foglalkozás elsajátítására felszerelés után.

2. hipotézis: a tűzoltók felsőfokú tanulmányokban kezdenek, elsősorban kapcsolódó területeken. Fltétélezett. Ok: vezetői szerepet kívánnak betölteni karriertervük alapján.

3. hipotézis: ha egy tűzoltó 5-10 év szakmai gyakorlat után tovább szeretne tanulni, akkor a másoddiplomás képzést karriercélként, újabb szakmát civil foglalkozásként választ

Minta és módszer. A kvalitatív kutatásban, homogén hólabda módszerrel dolgozva került megszólításra 8 aktív tűzoltó (6 fő „Y”, 1 fő „Z” digitális nemzedék tagja), és 2, életkora miatt már nyugdíjas, de a tűzvédelmi területhez még mindig aktívan kapcsolódó „X” digitális generációhoz tartozó, korábban hivatásosként szolgáló tűzoltó (örnagya).

1. ábra: A Prisma módszerrel, Google Tudós adatbázisban folytatott élethosszig tartó tanulás (illetve ennek német „*lebenslanges Lernen*” és angol „*life long learning*” változatai) „AND”/„ÉS” tűzoltóság (illetve ennek német „*Feuerwehr*”, illetve angol „*fire department*” változatai) kulcsszavakkal történő szakirodalomkutatás folyamata és eredménye. Forrás: saját szerkesztés



Megj.: A multimédiás tartalmak hatásaira már 1990-es években felfigyeltek a társadalomkutatók (Molnár, 2024), amikor kezdetben kétféle (digitális/online vs. nem digitális generációk) értelmezéseket alkalmaztak (például Prensky 2001). Ezt az értelmezést árnyalták bő 20 évvel később a több, X, Y, Z és Alfa „netgenerációt” azonosító elméletek. Pár év különbség előfordul a tanulmányokban, a pontos születési éveket hazánk esetében Nemes Orsolya (2019) az alábbiak szerint határozta meg: Baby boomerek (1946-1964), X

generáció (1965-1981), Y generáció (1982-1995), Z generáció (1996-2007), Alfa generáció (2008-). Az „X” generáció tagjai, akik még nem tekinthetők digitális generációnak, megtanulták, csak önmagukra számíthatnak. Tisztelik a tudást és a hierarchiát, tehát folyamatosan tanulnak, több lábon állnak. A hosszútávú munkahely számukra érték, ezért akkor is szorgalmasak, ha nem fizetik meg (Tari, 2019). Összegezve az első valóban digitális generáció tagjait („Y” generáció) nem érdeklik annyira a társadalmi és politikai kérdések, nehezen

köteleződnék el, magas elvárásaik vannak, önmagukkal szemben is, ezáltal stresszes és szorongásos az életük. Kreatívok, de pénzügyi gondokkal rendelkeznek (Tari, 2019, Tari 2023).

A riportalányok átlagéletkora 23 év volt felszerelésükkor (a tűzoltóként történő szolgálatba állás kezdetekor) és átlagosan 14 éve szolgálnak tűzoltóként. A vizsgálat azért férfiakra terjed ki, mert a vonuló állományban Magyarországon nem szolgálnak nők. Nők hivatásos állományban speciális orvosi, oktatói, adminisztratív / hatósági területen, jellemzően tisztai beosztásban dolgoznak.

A vizsgálatban azért kerültek többségben az „Y” digitális generációhoz tartozó férfiak, mert életkoruk kapcsán jelenleg az Y generációbeliek találhatók nagyobb arányban a tűzoltóságnál. A nemek szerinti homogenitás oka pedig az, hogy a vonuló és hatósági állományban a vizsgált észak-magyarországi régióban férfiak szolgálnak. Magyarországon vonuló állományban pedig nem szolgálnak nők, de annál értékesebb munkát végeznek, speciális orvosi, oktatói, adminisztratív állományban, hivatásos, hatósági, tisztai beosztásban országos szinten is.

A kérdések a 2. táblázatban olvashatók.

Eredmények és megvitatás

Az 1. hipotézis a sérülés veszély és a polgári foglalkozás közötti összefüggéssel kapcsolatban nem nyert bizonyítást. A kutatásban részt vett tűzoltók átlagos időtartamú (11-20 év) szolgálati évük alatt munkanap kieséssel járó halálos mun-

kabaleset nélkül dolgoztak. A Munkavédelmi törvény által nevesített fizikai, veszélyes anyag, biológiai veszélyek mellett a pszichés terhelés is magas az egyes speciális mentési egységekben szolgálatot teljesítő állományban.

A „rutinszerű” tűzoltási és kármentési feladatokon túl a lakosság megmosolyogtató kisállatmentési igényei csak érdekes színfoltot jelentenek, az olyan pszichésen is megterhelő feladatok mellett, amikor komoly katasztrófák helyszínén kell helyt állniuk a vonuló állomány tagjainak. A halálesetek feldolgozása mindig lelkileg is nehéz, ezért vélelmeztem első hipotézisként a baleseti fenyegetettség meghatározó jelenlétét a mindennapokban. A pályaorientációs kérdésre adott válaszokban (2. táblázat) jellemzően a csapat motiváló ereje és a pozitív életszemlélet dominált.

A 2. hipotézissel kapcsolatos eredmények: a mélyinterjúk alapján a 2. hipotézis bizonyítást nyert. Megjegyzés: a szakmai előmenet felsőfokú végzettséghez és meghatározott szakmai gyakorlathoz, szolgálati időhöz kötött.

A 3. hipotézissel kapcsolatos eredmények: a szakmai előmenetelről és magánéleti tervekről szóló hipotézis bizonyítást nyert, mert öt fő már vezető beosztásban szolgált, három pedig azért tanul, mert tisztai beosztást szeretne. Aki pedig nem kíván további civil szakmát szerezni, annak már felszereléskor is volt két szakmája. Nincsen legalább középfokú végzettséggel nem rendelkező tűzoltó a riportalányok között és legalább ketten középfokú vég-

2. táblázat: Mélyinterjúkérdésekre adott válaszok összessége. Forrás: saját szerkesztés

Kérdések és válaszok címszavakban
1. Mi inspirálta arra, hogy tűzoltó legyen? Válaszok: • Segíteni akarás a bajba jutottakon • Felszereléskor kiszámítható életpálya modell • 24/48 órás munkarend • Egyenruha- erkölcsi elismerés • Család, barátok, sporttársak • Változatos munkakörnyezet
2. Motiválta-e Önt kollégái, a csapatszellem a folyamatos továbbképzésre? Válaszok: • Igen, kezdetben: 4 fő • Igen, folyamatosan: 4 fő • Nem: 2 fő
3. Tűzoltói feladataihoz kapcsolódó továbbképzések pl. alpinechnika, munkavédelem, ADR-képzéseket előnyben részesítette-e karrierje során vagy inkább civil szakmákat/ képzéseket választotta? Válaszok: • Civil pályák: 6 fő • Civil (fogadós, méhészt) és ipari alpinista, ADR ügyintéző - 4 új szakma- (1x) • Csak tűzvédelmi szakmai képzések? 1 fő
4. Volt-e olyan tűzeset/ kérés, aminek mentési feladatában részt vett kollégáival és befolyásolta további életét? Válaszok: • Igen: 8 fő (magabiztosság, csapatszellem terén) • Nem: 1 fő • Nem, hatósági/tűzvizsgálói munkakör: 1 fő
5. Mi volt életének legnagyobb szakmai sikere? Válaszok: • Szakmai versenyek • Felkérés vezetői szerep betöltésére • Minden megmentett élet • Árvízi védekezések (2010, 2013) • Az év katasztrófavédelmi őrsé cím (2015) • 1. diploma • 1. nyelvvizsga • Országos csapatverseny 1. díj (3 fő)
6. Szemlédett-e munkanapközösséssel járó munkabéli balesetet oltási/ kármentési feladat közben? Válaszok: • Nem: 10 fő (csapatmunka említése gyakori volt)
7. Szeretne-e civil szakmát/ képzettséget is még megszerezni? Válaszok: (jogi /műszaki /gazdasági/ egyéb) • Nem: 2 fő • Igen, műszakit: 4 főt • Igen, gazdaságit? 1 fő • Nem, mert jelenleg már NKE-tanulmányokat folytat: 3 fő
8. Vannak-e további karriertervei a következő 5-10 évre? Válaszok: • Egyetem befejezése, tisztú rendfokozat: 3 fő • Nincsenek: 7 fő (jelenlegi beosztás megtartása)

zettséggel rendelkeznek a kötelezően előírt szakmai továbbképzéseken túl.

A riportalanok már projektekben gondolkodnak, horizontális tapasztalatgyűjtésre törekednek, újabb ismeretekre akar-

nak szert tenni (Prensky, 2001) és elvárják a vezetői mentorálást is (Tari, 2024). A stratégiai irányításban a jól képzett mun-

kaerő értékes szaktudása mellett kiemelt teret nyer a csapatmunka, a bizalom és a mentális egészség (Grünig, 2000).

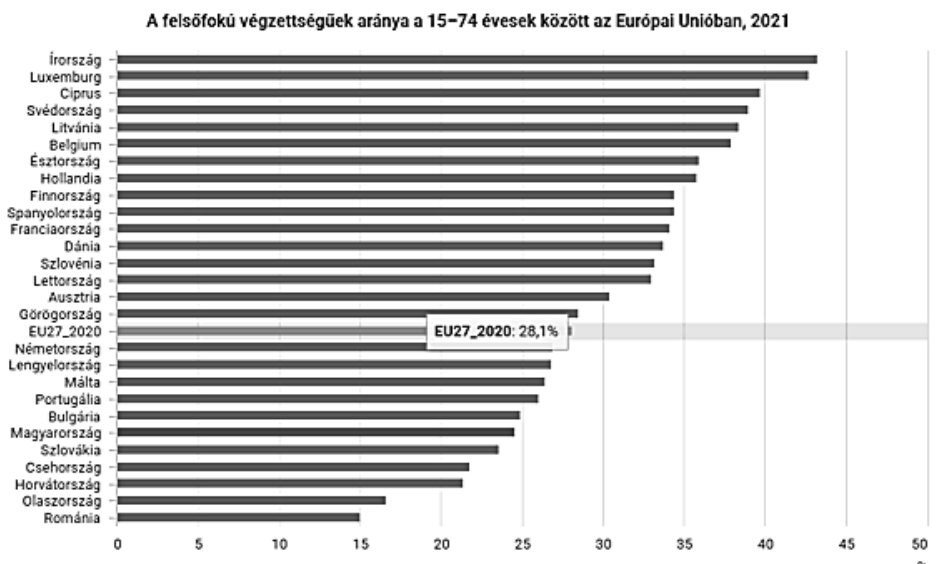
Háttér információ (2. ábra): Magyarországon a 15–74 évesek 25,1%-a rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel 2020-ban, az Unió átlag (28,1%), Írország (44,5%) rendelkezik a legképzettebb társadalommal. 2000 óta hazánkban a felsőfokú végzettséget szerzők aránya (a 2015–2017 közötti időszakot kivéve) folyamatosan nőtt. 2022-ben és 2023-ban a mutató értéke csökkent, amire hatást a 2020–2021-es járványhelyzet gyakorolt. 2023-ban a 15–74 éves nők körében magasabb volt a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya (28,6%), mint a férfiak esetében (21,5%). A 25–34 évesek körében – mely korosztály kiemelten érintett az elmúlt két

évtized oktatási expanziójában – Magyarország 30,1%-os aránya továbbra is elmaradt az uniós átlagtól (43,1%). 2020-ban a legmagasabb aránnyal Írország, Ciprus és Luxemburg rendelkezett, a mutató legnagyobb növekedését pedig Luxemburgban, Máltán és Lettországból mérték 2004-hez viszonyítva.

Ami viszont az Országos Katasztrófavédelem honlapján (Net1) közzétett nyilvános adatok alapján megállapítható 2025-ben a katasztrófavédelemnél felsőfokú végzettség esetén a havi bér átlagosan bruttó 705.852 Ft/hó (3.táblázat). Ezzel szemben a közsférában 743.000 Ft/hó, a KSH felsőfokú (BsC) végzettség esetén a teljes munkaidőben foglalkoztatotti bruttó 1.051.900 Ft/hó (2023). A társadalom erkölcsi megbecsülésén túl, még van hiá-

2. ábra: Felsőfokú végzettségűek aránya (2021)

Forrás: KSH (2022)



hiányosság az anyagi megbecsülés kapcsán a versenyszféra és a katasztrófavédelem területén felsőfokú végzettséget szerzők esetén. Pedig a hivatásos állomány tagjai jelentősen hozzájárulnak a nemzetközi vállalatokban (ENSZ, 2015) a fenntartható fejlődés (SDG) kapcsán kiemelt minőségi, hatékony oktatás mutatószámának. Ez a tanulmány alapján igaz a tűzoltóság aktív vagy már leszerelt állományú tagjaira is. A KSH rendszeresen közölt, hazai és nemzetközi adatai az egész életen tartó tanulásról (Lengrand, 1970), amiből megállapítható, hogy az nem csak az „X” digitális nemzedék sajátja (Tari, 2019), hanem 25 év felett egyértelműen pozitív a tendencia (Molnár, 2022; Major-Zsótér, 2020), amit a személyi és műszaki feltételek folyamatos biztosításával érhető el a „lánglovagok” számára is.

További megfigyelések: a „Z” digitális generációhoz tartozó tűzoltó személyiségeiben nem fedeztem fel olyan generációs jellemzőket mint (Tari, 2019): felmagasztalni az egyéniséget, hinne a kommunikáció erejében, keresné az igazságot, összemósódna életében az online és az offline világ. Önképe fejlődik, de online függő. A folyamatosan „multitasking” módon élt élet, csökkentett figyelem egy-egy adott feladatra általánosan megélt tapasztalat a kutatás magánéleti, de nem szakmai vonatkozásában minden riportalánynál tapasztalható volt. A külsőségek (öltözké, fiatalság) kiemelt szerepe és a folyamatos figyelemre tartó igény környezete részéről. (Tari, 2023) a munkahelyi környezetben jelen kutatásban nem megfigyelt jellemző.

A konkrét kutatásban Steigervald Krisztián (2024) meglátása érvényesül a munkamagánélet megteremthető egyensúlyával kapcsolatban: összhangba hozható a két terület, ám a képet árnyalják az „okos eszközeink” negatív egészségügyi hatásai (látásproblémák, pszichológiai függőség).

A generációs jellemzőket tekintve az érzelmi inkontinencia (Tari, 2024) nem merült fel. A jellemzően műszaki végzettségű férfiktól szakmailag tömör, nem redundánsan megfogalmazott, határozott válaszok érkeztek.

Míg a korábban vezetői szerepben dolgozó „X” netgenerációs kollégák oktatása a lexikális tudásra épült, addig a fiatalabb „Y” nemzedék úgy érzi, nem értékes az a tudás, amire a telefonon bármikor rá lehet keresni. (Molnár, 2024). Az általános „A Google a barátod” immáron klasszikus megjegyzés nem ér ényesül a tűzoltók szakmai, csapatmunkára épülő világában, ahol életveszélyes a munkakörnyezet.

Összefoglalás

E tanulmány alapján igaz a tűzoltóság aktív vagy már leszerelt állományú tagjaira is a folyamatos képzés iránti igény, a csapatmunkába vetett bizalom és a megbízhatóság preferálása. A KSH rendszeresen közölt, hazai és nemzetközi adatai az egész életen tartó tanulásról (Lengrand, 1970), amiből megállapítható, nem csak az „X” digitális nemzedék sajátja (Tari, 2019), hanem 25 év felett egyértelműen pozitív a tendencia (Molnár, 2022; Major-Zsótér, 2020) ami a személyi és műszaki feltételek folyamatos biztosításával érhető el a „lánglovagok” számára is.

Irodalom

- András, B. (2024). A felnőtt társadalom képzettségi szintje, élethosszig tartó tanulásban való részvétele. *Kulcskérdések Magyarországon*, 109.
- Bursch, D. és Kelly, K. (2014). *Managing the multigenerational workplace*. Megnyitva: 2025. 08. 10. URL: <https://leilehuamentorprogram.weebly.com/uploads/1/6/5/6/16563028/managing-the-multigenerational-workplace-white-paper.pdf>
- Grünig, R. (2002). *Planung und Kontrolle (Praxishilfen für Unternehmungen)* – 2002. január 1. Haupt Verlag;1. Auflage 2002, ISBN-10: 3258063893
- Hampel Gy., Mendlerné Oszmayer Á. és Zsótér B. (2023): Csapatépítő programok hatása a vállalatban belüli kommunikációra és a munkahelyi légkörre. *Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok*, 18 (3-4) pp. 81-88.
- Kálmán, A., & Kálmán, B. G. (2022). Az ipar 4.0 kompetenciaigényeinek hatása az iskolarendszerű oktatásra. *Iskolakultúra*, 32(12), 57-73.
- KSH (2022): *A fenntartható fejlődés indikátorai*. Megnyitva: 2025.09.10. URL: <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/1-24-sdg-4#3-abra>
- KSH (2025). 4.1.1.44. Munkabalesetek, otthoni balesetek és tüzesetek (adatbázis). Megnyitva: 2025.09.05. URL: https://www.ksh.hu/stadat_files/egge/hu/egge0042.html
- Lengrand, P. (1970). L'éducation des adultes et le concept de l'éducation permanente. *Convergence*, 3(2), 25.
- Lukács, A. és Dorner, H. (2021). Az élethosszig tartó tanulás, a munkahelyi képzések és a tudásmenedzsment összefüggései egy magyarországi kisvállalatnál végzett esettanulmány alapján. *Tudásmenedzsment*, 22(1), 153-175.
- Moher, D.; Liberati, A.; Tetzlaff, J. and Altman, D. G. (2009): The PRISMA Group. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: *The PRISMA Statement*. PLoS Med, 6, 7, Megnyitva: 2025. 08. 01.. URL: <https://journals.plos.org/plosmedicine/article/file?id=10.1371/journal.pmed.1000097&type=printable>
- Molnár, B. (2024) Az Insta(nt)-mosolyon túl: Z generáció a pedagógusképzésben. In: Sebestyén, K. (Szerk.). *Perspektívák a köznevelésben és a felsőoktatásban*. Debrecen, Magyarország: Debreceni Egyetem Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központ (CHERD 167 pmpp. 57-71.
- Molnár B. (2010): A virtuális identitás szerepe az egész életen át tartó tanulás folyamatában In: Ollé, János (szerk.). *II. Oktatás-Informatikai Konferencia. Tanulmánykötet*, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, pp. 150-154., 5 p.
- Nemes, O. (2019). *Generációs mítoszok: Hogyan készüljünk fel a jövő kihívásaira?*. HVG Kiadó Zrt., Budapest.

- Net1. Megnyitva: 2025.09.14. URL:
<https://www.katasztrofavedelem.hu/7/szervezet>
- Prensky, M. (2001). The games generations: How learners have changed. *Digital game-based learning*, 1(1), 1-26.
- Steigervald, K. (2024): *Generációk harca a figyelemért – Hogyan tanuljunk egymástól, egymásért?* Partvonal Kiadó, Budapest.
- Tari, A. (2019). *Online illúziók–offline valóság*. Tericum Könyvkiadó, Debrecen.
- Tari, A. (2023): *Z generáció*. Tericum Kiadó, Budapest.