

BENCSIK Andrea – TRUNKOS Ildikó

„ÖREG EMBER NEM VÉN EMBER!”

AVAGY LEHETŐSÉGEINK,
ESÉLYEINK AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁSRA

A társadalmak jólétét, gazdasági erejét jelentős mértékben befolyásolja az a képesség, hogy tudnak-e a már meglévő tudásukra, hagyományaikra építve korszerű, hosszú távon használható tudástartalmakat létrehozni és azt az ott élő emberek minél szélesebb rétege számára elérhetővé tenni. Arra az országra, amely ezt nem ismeri fel, a stagnálás, a leszakadás vár. A fejlett nyugati országokban bárki számára adottak a lehetőségek akár egészen idős korban is a tanulásra, fejlődésre, míg hazánkban a vállalatok (tisztelt a kivételnek) a fiatal, értelmes, a jövő szempontjából meghatározó egyéniségek képzését sem támogatják kellő mértékben. A teendők egyre sürgetőbbek, melyet a munkavállalói oldal sokkal jobban érzékel, ezért próbál tenni is érte. A vállalatok és a kormányzati intézkedések azt mutatják, hogy a gazdálkodó szervezetek, az intézmények kevésbé felkészültek a lifelong learning kihívásaira. Ebben a tanulmányban a szerzők a lehetőségek és a napi valóság nemzetközi-hazai elméletét bemutatva, egy rövid hazai felmérés eredményeivel illusztrálják a helyzetünket.

Kulcsszavak: felnőttoktatás, versenyképesség, lifelong learning, élethosszig tartó tanulás

„Elég baj, hogy most már semmit sem lehet egy egész életre megtanulni. Elődeink ahhoz tartották magukat, amit ifjúkorukban tanultak; nekiünk azonban most minden öt évben újra kell átvennünk /az új szavakat/, ha nem akarunk egészen elmaradni a divattól.”

J. W. Goethe: Vonzások és tasztások, 1809

2000 márciusában az Európa Tanács Lisszabonban tartott értekezlete döntő fontosságú volt az Európai Unió politikai és cselekvési iránya szempontjából. Az itt elhangzottak azt igazolták, hogy Európa átlépett a tudás korába és ez mind a kulturális, mind a társadalmi, mind gazdasági életben hatalmas változásokkal jár. Mindezekhez nemcsak az egyéneknek kell alkalmazkodniuk, de meg kell változtatni a cselekvési módokat is.

Egy ország jelentőségét, versenyképességét mára már egyértelműen nemcsak a gazdasági tényezők befolyásolják. Kiemelkedően fontos, hogy mennyire élhető az adott ország, milyen a kultúrája, az értékrendje, milyenek az ott élő emberek. Az oktatás szerepe is egyre jelentősebb. Mind az Európai Unióban, mind számos fejlett országban kulcsterületté vált, hiszen a tudás az egyik legfontosabb erőforrás.

„A felnőttoktatás több lesz, mint a jog, ez kulcs a XXI. századhoz. Egyfelől következménye az aktív állampolgárságnak és feltétele a társadalomban való teljes részvételnek. A felnőttkorban történő tanulás formálhatja az azonosságtudatot, és értelmet adhat az életnek. Az egész életen át tartó tanulás magába foglalja a felnőttoktatás tartalmának újragondolását, hogy tükröződjene bennük olyan tényezők, mint az életkorbeli, a nemek közötti egyenlőség, a fogyatékoságbeli, a nyelvi, kulturális és gazdasági különbségek.”

*Hamburgi Nyilatkozat a felnőttek tanulásáról
UNESCO, 1997*

A tudásalapú gazdaság és társadalom felé való sikeres elmozdulás egyik nélkülözhetetlen velejárója az élethosszig tartó tanulás.¹ Hiszen az iskolai végzettség a foglalkoztathatóság egyik legfontosabb meghatározója. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők lényegesen jobban, gyorsabban képesek alkalmazkodni a megváltozott körülményekhez, az új feladatokhoz, mint az alacsonyabb végzettségűek. Többek között ezért elengedhetetlen a felnőttkori oktatás, képzés.

A tanulás ma már valóban egy életen át tartó folyamat, amely leginkább az állandóan változó környezethez való alkalmazkodás feltételét teremti meg. A foglalkoztathatóság mellett számos előnyt hordoz. Jobb minőségű állásokat jelenthet, amivel nőhet az egyén fontosságérzete, egyéni jóléte, társadalmi szinten csökkenhet viszont a munkanélküli ellátásra, szociális támogatásra, karkedvezményes nyugdíjra fordított kiadás.

A Lisszaboni Memorandum egyik legfontosabb gondolata, hogy a tudásalapú társadalomban a gazdaságban való tevékeny részvételhez a hagyományos alapkészségek – az olvasás, írás, számolás – mellett már új alapkészségek is nélkülözhetetlenek. Ezeket mindenkinek el kell sajátítania, a fiataloknak a közoktatásban, az idősebbeknek a felnőttoktatás keretei között. Az új készségek közül kiemelkedően fontos az informatikai és az idegennyelv-ismeret, a jó kommunikációs képesség, problémamegoldó képesség, képesség az egyéni munkavégzésre, kreativitás. Fontos, hogy ezeknek az új kompetenciáknak, új alapkészségeknek az elsajátítása mindenki számára megfelelő tanítási módszerekkel elérhető legyen, hiszen ezeknek a hiánya egy újfajta analfabetizmushoz vezet – a szakirodalom funkcionális analfabetizmusnak nevezi –, hiszen például azok a felnőttek, akik nem tudják kezelni a számítógépet, a munkájukhoz nélkülözhetetlen információkhoz nem juthatnak hozzá.

Lifelong learning

Az élethosszig, egész életen át tartó tanulás gondolata nem új keletű, hiszen minden korban jelen volt az igény a felnőtteknél is új ismeretek megszerzésére, megértésére, a felvilágosító jellegű, humanisztikus tanításokra. Magát a lifelong learning kifejezést – ami az andragógia csúcspfogalma – először 1960-ban, a második felnőttképzési világkonferencián használták Montrealban, ahol kimondták, hogy az embereknek fel kell készülniük arra, hogy életük során többször is szakmát kell váltaniuk, így az iskolában megtanultak már nem elegendők egy életre. Az ember tudása soha sem lehet befejezett, a tanulás teljes életen át kell, hogy tartson. A gyors technikai fejlődés, az automatizáció – számos pozitívuma mellett – a munkahelyeken bizonytalanságot okoz, ezért a magasabb szintű képzettség, a gyakori átképzés életszükséglet. Az állandó változás komoly pszichikai terhet ró az emberekre, a felnőttképzés pedig abban segíthet, hogy ne csak elviseljük, hanem fogadjuk el és alkalmazkodjunk ezekhez a változásokhoz. A tanuló társadalom akkor alakulhat ki, ha általánossá válik az élethosszig tartó tanulás paradigmája. A későbbi konferenciákon már az idősekkel, mint speciális

oktatási célcsoporttal, külön foglalkoztak leginkább, mint az ismeretszerzés szempontjából hátrányos helyzetben levőkkel. 1997-ben a hamburgi felnőttoktatási világkonferencián a felnőttképzéssel foglalkozó szakemberek megfogalmazták és megerősítették, hogy az idősek a felnőttoktatás jelentős és speciális célcsoportját képezik, meglévő tudásuk, tapasztalatuk hatalmas jelentőségű. A rendszeres tanulás is segítheti őket, hogy a nyugdíjazás után értelmét veszített szabadidő újra értelmet nyerjen. Többek között új lehetőség a társadalmi életben való részvételre, valamint a mentális egészség megőrzésének is alapvető tényezője. A tanulás lényege az értelmes, céltudatos időtöltés, miközben új területeket ismernek meg, új ismeretanyagot sajátítanak el. Nagyon fontos persze, hogy legyen választási lehetőség, a tanulás ne kényszerből, hanem érdeklődésből, de legalábbis érdekből történjen.

Az Európa Tanács és az Európai Unió programjaiban, munkáiban egyre nagyobb hangsúllyal jelenik meg a gerontológia mind elméleti, mind gyakorlati szempontból. Nyugat-Európában ma már számos oktatási, művelődési intézmény specializálódott az idősoktatásra. Az első úgynevezett harmadik kor egyetemét – időseknek – Toulouse-ban indították 1973-ban.

Az idősoktatásban nagyon sok és nagyon eltérő célok valósulhatnak meg. Boga Bálint szerint a legfontosabbak:

- 1) Az idősödő embernél fellépő biológiai és szociális változások megismerése, amelyek a jobb alkalmazkodást segíthetik.
- 2) Az állandóan és gyorsan változó környezet (társadalmi és technikai környezet) tudatos észlelése, amely szintén a jobb alkalmazkodást segíti. Ez azért kiemelten fontos, mert a bizonytalanság társadalmi jelenségei egyre szaporodnak, a fiatalok is egyre nehezebben igazodnak el, nekik is állandóan bővíteni kell az ismereteiket, de az idősek számára ez még nagyobb probléma.
- 3) Az életkörülmények miatt elmaradt, de vágyott tanulás pótlása.
- 4) A szabadidő hasznos eltöltése, amelynek egyik lehetséges módja a tanulás. A tudás gyarapítása örömteli élményt vált ki az emberből, ami gátolja az időskori depresszió kialakulását.
- 5) Mentális tréning, ami gátolja a szellemi hanyatlást.
- 6) Interperszonális kapcsolatok elevenen tartása, szélesedése.
- 7) Politikai, gazdasági súly növekedése, hiszen az új ismeretek birtokában növekszik az esély az egyén véleményének elfogadására mikro- és makrokörnyezetében egyaránt.

7) Ezek a hatások pedig az egyén biológiai rugalmasságának megőrzését segítik.²

Az egész életen át tartó tanulásról az Európai Bizottság memorandumot készített. A Bizottság döntése értelmében ezt minden tagországban és társult országban meg kellett vitatni a társadalmi partnerekkel, és nemzeti álláspontot kellett kialakítani. A memorandum hat kulcsüzenetét az érintettek 2001-ben megvitatták, és ennek megfelelően alakították ki saját programjaikat:

- 1) *új alapkészségek mindenkinek* tanuláshoz való jog, a folyamatos hozzáférés lehetősége mindenkinek, hogy módja legyen a tudástársadalomban való részvételhez szükséges készségek megszerzésére és megújítására,
- 2) *több befektetés az emberi erőforrásokba,*
- 3) *innováció a tanulásban és tanításban* – új, hatékony tanítási, tanulási módszerek kialakítása az élethosszig tartó, teljes életet átfogó tanuláshoz,
- 4) *a tanulás eredményeinek elismerése* – a korábban megszerzett tudás elismerése, a formális mellett különös tekintettel a nem formális és informális tanulásra,
- 5) *az orientáció és tanácsadás újragondolása* – mindenkinek legyen lehetősége, hogy információhoz jusson a tanulási lehetőségekről és segítséget kapjon a neki leginkább megfelelő képzés kiválasztásához,
- 6) *a tanulás közelebb hozása az otthonhoz.*³

Ma Magyarországon gyakorlatilag pedagógiai közhely az élethosszig tartó tanulás, amibe véleményünk szerint beletartozna az idős emberek tanulása, képzése is. Azonban a hazai elmélet és gyakorlat a teljes életen keresztül tartó tanulást mint munkaerő-piaci képzést tekinti. Ez érthető ugyan, hiszen ezek a képzések nélkülözhetetlenek a foglalkoztathatóság növeléséhez és a gazdasági fejlődéshez – de ugyanilyen fontos, és nem szabad megfeledkezni arról sem, hogy – a felnőttoktatásnak ennél lényegesen sokrétűbb kínálatot kell nyújtania. Nem szabad figyelmen kívül hagyni azokat sem, akik már nem a munkájuk miatt tanulnának. Az idősebbek között is kialakult egy olyan réteg, akik érdeklődők, szeretnének új dolgokat tanulni. A nyugat-európai országok többségében van is lehetőség erre. Arról nem beszélve, hogyha a cél tényleg a tudásalapú társadalom kialakítása, akkor a gazdaságilag aktív kor utáni oktatási, képzési lehetőségeket is ki kell alakítani, minél többek számára elérhetővé kell tenni. Úgy gondoljuk, hogy a felnőttképzéssel foglalkozó szervezeteknek, intézményeknek is fontos célcsoport lehet az érdeklődő idősök, hiszen a számuk egyre emelkedik, csakúgy, mint az ak-

tivitásuk. Fontos hangsúlyozni, hogy életünknek ebben a szakaszában sem vagyunk egyformák. Szociológiai értelemben például megkülönböztetünk úgynevezett „fiatal öregeket”, akik ugyan általában már nyugdíjban vannak, de aktívak és „idős öregeket”, akiknek már erősen lecsökkent az aktivitásuk.⁴

Az ENSZ Egészségügyi Világszervezete, a WHO által elfogadott kormegjelölés szerint a 45 és 59 évesek középkorúnak tekinthetők, az öregedés kora pedig 60 éves korban kezdődik és 73 éves korig tart. Kifejezetten öregkorról 74 év után beszélünk, s kilencvenéves kora után tekinthető aggnak az ember.

Természetesen felvetődik a kérdés: mennyire terhelhető, mire képes az idős ember, akár az iskolapadban, akár a munkaerőpiacon. A problémát azonban nem szabad csak foglalkoztatási gondként megközelíteni, az életminőség szempontjának figyelembevétele is elengedhetetlen. A gerontológusok azt mondják, az évek folyamán kialakult életritmus megbomlását egy fiatal kiegyenlíti, az idős viszont megsínyli. Orvosi kutatók bizonyítják, hogy az aktív sejtek kevésbé vannak alávetve az időskorral együtt járó esetleges szellemi hanyatlásnak, mint azok, melyek nem aktívak.

Az egész életünk tanulás – alkalmazkodunk a környezetünkhöz, megtanuljuk elsajátítani az új dolgokat –, tehát a tanulás egyúttal az életképesség fenntartása. Alapvetően fontos, hogy az idősödő ember élete továbbra is teljes maradjon. A gazdasági helyzetében, tevékenységi körében, társas kapcsolataiban bekövetkezett változások ne szorítsák ki a társadalomból. Ez a felismerés Magyarországon még nem nyert teljes polgárjogot, de Nyugat-Európa több országában vannak már hasznosítható tapasztalatok.

Könnyen belátható, hogy életéveinek magas száma miatt az idős emberek sok ismeretet halmoztak fel. Ezek persze nem feltétlenül célirányos és főként nem csak rendszerezett ismeretek. Bizonyos értelemben ismerethalmazok, amelyeket csak akkor vesz leltárba az egyén, ha ebből valamit feltétlenül mozgósítania kell életstratégiája során. Nagyon fontos tehát, hogy az ember mindenkor tisztában legyen meglévő ismereteivel, ismeretcsíráival, tudja, minek van elérhető birtokában. Az idős ember tehát az ismeretek mennyisége szempontjából mindenképpen előnyösebb helyzetbe kerül, mint fiatalabb társai, de az ismeretek rendszerezettségére ez már nem törvényszerűen igaz. Az ember birtokában lévő, s megújítva aktivizálható tudás feltérképezése nem elsősorban életkori sajátosság. Vannak, akik egészen kevés ismerettel, tudással remekül boldogulnak, mások lényegesen több ismerettel sem tudnak mit kezdeni. Az ismeretek felhasználása ugyanis már képességkérdése. Az időskori tanulás egyik szakmai problemati-

kája az, hogy miként lehet elsajátíttatni az emberekkel rejtett ismereteik felszínre hozását, rendszerezését és alkalmazását. Ehhez mindenekelőtt célmeghatározásra van szükség. Az aktív munkaerő célja a kenyérkereset, az egzisztenciális biztonság megteremtése, az anyagi felhalmozás. Nyugdíjasok esetében a meglévő – noha sokszor egészen minimális – anyagi létalap ezt a fő motivációt csökkenti, elhalványítja. Az utódok, az unokák boldogulásának segítése valamelyest pótolja ezt a motivációt, önmagában azonban így is csak bizonyos mértékig hatóképes. Nagyobb ösztönzőerőnek bizonyul – különösképpen a fejlettebb, gazdagabb Nyugat-Európában – a hasznosságtudat, a korábban már említett feleslegességérzet kiküszöbölése. A nagy tapasztalattal rendelkező öregek esetében persze valódi hasznosságot kell előtérbe állítani. Az „alibi” munka számukra nemcsak fölismeretlen értelmetlen, de megalázó is. Ez persze nem azt jelenti, hogy a hasznosságtudat nem teremthető meg a közösségi, társasági együttlétekekkel, vagy pedig különböző hobbik kialakításával, gyakorlásával. Az ismeretek önmagunkban történő felfedezése, rendszerezése csak akkor válik hatékony, alkalmazható tudássá, ha bennünk van a szintetizálás bonyolult képessége.

Ahhoz, hogy egy idős ember egyáltalán kíváncsi legyen az új ismeretekre, frissítse korábban megszerzett tudását, a szintetizáló, továbbfejlesztésre alkalmas képességeit kell felébreszteni, esetenként kialakítani. Ennek pedagógiai módszerei részben ismertek a világban, de alkalmazásának mélysége még nem érte el azt a tudományos szintet, hogy modellként lehetne felhasználni. Inkább csak jó példák, kísérletek, kialakult gyakorlatok léteznek, mint rendszerszerűen kimunkált és a mindennapi élet során igazolt „technológiák”. Vélhetően nem sokáig várat magára ennek elterjedése, hiszen a produktív időszak megteremtése egyre több embernek s az egész társadalomnak áll felismert érdekében. Itt a hangsúly természetesen a közösségi, társadalmi szintű felismerésen van, mert az egyén eddig is érezte, hogy időskori szerepéhez nem tartoznak adekvát státusok.

Úgy véljük, az idősktatás egyik legfontosabb tényezője a motiváltság. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők, valamint azok, akik aktív életükben szellemi munkát végeztek, azoknak természetesebb, jobban vágyanak az addigi ismereteik gyarapítására, amikor már gazdaságilag nem aktívak. A tudás, tudni akarás öröme nem minden emberben alakult ki, az emberek egy részében – életkortól függetlenül – mindez nem tudatos. Ilyen esetben fel kell ébreszteni az érdeklődést, érdemes tudatossá tenni mindeki számára az idősktatás legfontosabb céljait.

Magyarországon azonban az időskori tanulást gátló tényezők is meghatározók, azokkal is számolni kell:⁵

- 1) Az idősök iskolázottsági szintje alacsonyabb, ami iskoláskoruk társadalmi körülményeivel magyarázható.
- 2) Fiatalabb korban, korábbi életszakaszban kevés kulturális, oktatási eseményhez jutó emberek idősebb korban sem érdeklődők. Ennek oka nemcsak az iskolázottságtól függ, múlik a személyiségen, a környezeten, a lakóhelyen is.
- 3) Kudarcokkal, csalódásokkal teli élet, ami a mindentől távolmaradást okozza idős korra.
- 4) A mindennapi anyagi gondok miatt, a kulturális, tanulási igények háttérbe szorulása.
- 5) Nyugdíjazás utáni munkavállalás.
- 6) Családi feladatok, nagyszülői szerep, ami a tudatot és az időt is teljesen kitölti.
- 7) Meglévő baráti kör, amely segíti a szabadidő eltöltését.
- 8) Úgynevezett magányos hobbi, például olvasás, kertészkedés.
- 9) Egészségi állapot romlása, amely gátolja az oktatásban, képzésben való részvételt.
- 10) Passzív vagy negatív időződési pszichológiai attitűd, aminek következménye a védekező, rosszindulatú, öngyűlölő típus, aki bármilyen tevékenységbe nehezen vonható be.
- 11) A művelődési, oktatási helytől való nagy távolság, ami komoly gátló tényező.

Természetesen olyan is van, hogy valaki nem gondol a szabadidő ilyen típusú eltöltésére, ha találkozik is a lehetőséggel, nem foglalkozik vele, átsiklik rajta, ilyenkor is nagyon fontos az érdeklődés felkeltése. Nem elég megteremteni a lehetőségeket – bár Magyarországon erről még sajnos nincs szó – motiválni is kell, a tanulási szándékot is fel kell ébreszteni.

Őszülő évszázad

Századunkat gyakran nevezik „őszülő” évszázadnak. Következményeit tekintve a demográfiai történések korunk legfontosabb jelenségei közé tartoznak. Az átlag élethossz az elmúlt ötven évben 63-ról 73-ra nőtt Európában. Ennek a tendenciának következményeként az idősebb népesség számban és arányban egyaránt növekszik.

Az egyén boldogsága, lelki derűje az egészség eredője. Immunológiai axióma, hogy a derűsen élő emberek védettebbek a betegségekkel szemben, a depresszív, melankolikus, negatív stresszekkel terhelt egyének életkilátásai vitathatatlanul rosszabbak. Márpedig az a derűsebb, elégedettebb ember, aki tudja, hogy dolga van a világon, aki nem érzi magát feleslegesnek. Csak-hogy éppen az időskori évek tulajdonsága, nyugdíja-

zás utáni „feladat”, hogy az ember megküzdjön saját magányával, megszűnt munkahelyi közössége helyett újat építsen ki, s a legfontosabb, hogy meg kell próbálnia fontos szereplőnek megőrizni magát új szerepében. Ezt az ellentmondást olyan állapotban kell feloldania, amikor éppen a rugalmasság, a megújulás képessége az, ami redukáltabb formában van jelen. E képességfogyatkozások párhuzamosan mennek végbe. A folyamat lényege ismert, végeredménye biztos. Nagyjából az ötvenedik évet követően elkezd beszűkülni az érdeklődés és a gondolkodás. Makacssá válik az ismétlődő magatartásformákhoz való ragaszkodás, azok szertartásszerű gyakorlatainak végrehajtása. Meggyengülnek az önállósághoz szükséges szellemi képességek is. Az új ismeretek szintetizálására is kisebb az igény és a szellemi kapacitás, készség. Ilyen koordináták között kell kialakítani az egyénben a változások igényét, s az azok megvalósulását támogató készségeket. Ehhez társadalmi felismerésre, sőt gazdasági érdekből táplálkozó igényre, tudatosan felépített intézményi struktúrákra van szükség.

Furcsa a kettősség: vágyunk egy hosszú életre, de elődeink tapasztalata és a róla alkotott ismereteink alapján félünk az öregségtől. A ma még súlyos társadalmi-szociális konfliktushalmazként megélt állapotot – az életkor növekedését, az öregség elhúzódó állapotát – természetesnek, sőt pozitívnak kell elfogadnunk, s alkalmazkodnunk kell hozzá. Ki kell használni a helyzetben lévő értékeket, tartalékokat. Kérdés persze: mennyire mobil, pontosabban mennyire mobilizálható a társadalom az ilyen kihívások követésére, megválaszolására. Mennyire tud mit kezdeni ezzel a helyzetével az egyre inkább magányossá váló egyén? Hiszen ritkán foglalkozunk azzal, ami évek, évtizedek múlva vár ránk. Ez érthető, hiszen amíg az öregkornak csak a deficit állapotait tarjuk szem előtt, egészségünk, szociális és egzisztenciális státusunk átalakulását, részben elvesztését, addig szívesebben dugjuk homokba a fejünket, minthogy szembenéznénk a ránk váró állapotokkal. E nélkül pedig ezek az állapotok nem alakíthatók, nem változtathatók. Ráadásul nemcsak, hogy nem veszünk tudomást róla, harcolunk ellene. Pedig ha azt szeretnénk, hogy olyan – vagy majdnem olyan – legyen az öregségünk, mint amire vágyunk, már jóval korábban gondolnunk kell rá.

Az, hogy valaki milyenné válik időskorára, úgy véljük, az nem csupán a kiszámíthatatlan sors. Ebben komoly szerepe van az egyénnek, a kulcs azonban a társadalom kezében van. Hogy egy adott országban milyen az öregedés, illetve az idősek imázsa, kultúrafüggő, ami nehezen befolyásolható ugyan, de a következetes és tudatos felvilágosítás, „nevelés” pozitív hatása mindeképpen érvényesülhet.

Idősödés és a munkaerőpiac

Az Európai Közösségek Bizottsága demográfiai változásokról és a gazdasági kapcsolatokról szóló tanulmányának megállapítása szerint⁶ 2025-ig – a bevándorlásnak köszönhetően – az unió népessége kismértékben növekedni fog, ezt követően azonban csökkenni kezd. A társadalom összetételében jelentős strukturális változások várhatók. Tovább emelkedik az idősek, ezzel az idősödő munkavállalók aránya. Ha a jelenlegi tendenciát nézzük, ez a korosztály aktív és egészségesebb marad. 2010 és 2030 között az idősek száma várhatóan 37 százalékkal lesz magasabb. Csökken viszont a gyerekek, a fiatalok, így a munkaképes fiatalok aránya. Az elkövetkező időszakban – az előrejelzések szerint, mely a vándorlási egyenleget is figyelembe veszi – Magyarországon is folytatódik a népesség számának csökkenése. 2001 elején az ország népessége 10 millió 200 ezer fő volt. 2016 elején a várható lakosságszám 9 millió 931 ezer fő lesz, ami 2,6%-os, 270 ezer fős csökkenést jelent. A 65 évnél idősebbek száma viszont jelentősen emelkedik: várhatóan 260 ezer fővel lesz nagyobb az idős népesség.⁷

Az Európai Unióban az idősebb munkavállalók foglalkoztatási szintje rendkívül alacsony⁸, 2003-ban 40 százalék volt. Magyarországon ekkor az idősek foglalkoztatási rátája 28,9 százalék, Dániában 60,2 százalék, Svédországban 68,6 százalék volt. Ez az Európai Unió munkaerőpiacának neuralgikus pontja. Ez pedig mind társadalmi, mind gazdasági értelemben feszültséget, illetve pazarlást jelent. A társadalmak előregedésével mindekelőtt társadalombiztosítási, szociális és foglalkoztatási konfliktusok keletkeznek, s az egyén fontosságérzete, önazonossága is csorbul. Emellett mindezek megváltoztatják a munkaerő összetételét, valamint a különböző szolgáltatások – ilyen az oktatás is – iránti keresletet.

Az európai foglalkoztatási stratégia célja az úgynevezett aktív idősödés előmozdítása. Azaz, a munkaerőpiacról történő nyugdíjba vonulás átlagéletkorának növelése, az idősödő munkaerő megtartása, a munkalehetőségek számának növelése. Ezzel együtt kiemelt cél „az egész életen keresztül tartó tanulás” gyakorlati megvalósítása, támogatása. A teljes életen át tartó tanúlással – a fizikai és szellemi kondíció megőrzésével, a szakmai tudás állandó, naprakész fejlesztésével – kell és lehet az idősebb munkavállalónak lehetőséget biztosítani, hogy minél tovább aktív maradjon. Mindemellett meg kell találni és meg kell teremteni a megfelelő ösztönzést, hogy érdemes legyen a foglalkoztatottság fenntartása. Ehhez nélkülözhetetlen a „belső” munkáltatói szemléletváltás és aktivitás.⁹

Az előregedő társadalmakkal járó gazdasági, társadalmi változásokkal párosuló tényezők komoly ha-

tással vannak a gerontológiára, az idősek oktatására, a meglevő vagy kialakuló tanulási szokásokra. Egészen biztos, hogy az idősebb korosztály komoly tényezővé válik mint megrendelő a felnőttoktatási piacon, és ahogy láttuk, az idősebb generációk munkaerő-piaci helyzete is jelentősen átalakul, ezzel pedig komoly tanítási, képzési, módszertani feladatok járnak.

Lehetőségek (kor)határok nélkül

Németországban az egyetemek egy részén külön szervezete van az idősebbeknek és a nyugdíjasoknak, ahol a legkülönbözőbb tudományterületeken rendkívül széles kínálatból tanulhatnak újra. Előadásokat hallgathatnak, akár vizsgázhatnak, értékelik a teljesítményüket, a képzés befejeztével diplomát szerezhetnek. Más nyugat-európai országban és Amerikában is sokan fognak tanulásba időskorban, választanak akár teljesen új tudásterületet is. Vannak egyetemek, ahol az időseket külön oktatják, de ma már az sem ritka, ahol egyszerre tanul és vizsgázik az első diplomáját szerző ifjú egyetemista és az idősebb, akár nyugdíjas hallgató.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy mindenhol a világon – Magyarországon is – a felnőttoktatásban általában azok vesznek részt, akiknek legalább középfokú végzettségük van. Az időskorban történő tanulás is bizonyos előfeltételeket, előzményeket kíván. A legfontosab talán a motiváció, s a képesség az örömmel, érdeklődéssel történő tanulásra, amit gyermekkorban, a közoktatásban lehetne és kellene leginkább elsajátítani. Aki például Dániában vagy Németországban az időskorúak egyetemére szeretne beiratkozni, annak természetesen legalább középfokú végzettségűnek kell lennie. De a skandináv országokban azoknak is lehetőségük van képezni, fejleszteni magukat, akik alacsonyabb iskolázottságúak. Például rengeteg olyan csoport működik, ahol hat-nyolc ember heti rendszerességgel találkozik, és egy közösen kiválasztott témakörben együtt tanulnak, szereznek új ismereteket.¹⁰ Megismerik egymás véleményét, többféle nézőpontból látják ugyanazt a dolgot, toleranciát tanulhatnak, miközben kialakulhat egy olyan képesség, hogy az eltérő álláspontokat szintézisbe tudják hozni.

A globális hatások mind a társadalomban, mind a gazdaságban szerkezetváltással járnak. Ma már a munkahelyek többségénél nincs biztos pozíció, a foglalkoztathatóság az, ami kulcsfontosságúvá vált. A foglalkoztathatóság – akárcsak az aktivitás – abban az esetben nő, ha biztosított a lehetőség a munkahely megtartására, vagy éppen a munka világába való visszatérésre. Ez minket, munkavállalókat folyamatos tanulásra, rugalmasságra, alkalmazkodásra kényszerít. Egyre inkább felértékelődnek azok a kompetenciák – kommunikáció,

aktivitás, rugalmasság, nyitottság, együttműködő készség, bizalom –, amelyek nélkül az iskolában megszerzett gyorsan elavuló tudástömeg használhatatlan.

Épp a korábban említett demográfiai változások következtében a fejlett országokban a felnőttképzés ma már kulcsterületté vált. A munkahelyek többségének a jövőben minden bizonnyal a szakképzett, megfelelő tudású munkaerő hiányával kell szembesülnie. Jól látszik, hogy tömeges jól felkészült utánpótlás hiányában a munkahelyeknek a meglevő munkaerőből kell a lehető legjobb minőséget kihozni. Ezért válik egyre fontosabbá, hogy minél tovább megtartsák a megfelelő ismeretekkel, szakértelemmel rendelkező régi munkatársakat.

Az idősek helye, szerepe a tudásalapú társadalomban

Az időskori tanulás elméleti, illetve praktikus megközelítése is arra törekszik, hogy az időskori képességek fejlesztése harmonizáljon a különféle életrészekkel. Ennek az új gondolatnak a központi eleme a különböző korosztályok közötti jó kapcsolat, produktív együttműködés kell, hogy legyen, valamint az aktív időskor gondolatának előtérbe helyezése, ami bizonyíthatja, hogy az időben elkezdett élethosszig tartó tanulás emeli a társadalom, valamint a gazdaság jólétét, és pozitív, generáló erővel hat a társadalmi folyamatokra. Fontos volna, hogy az idős embereknek legyen lehetősége a munkájuk megszüntével, illetve nyugdíjas éveikben is használni és állandóan bővíteni az ismereteiket, tapasztalataikat, így továbbra is aktív szerepet tudnak betölteni a társadalomban.

2005-ben Szabóné Molnár Anna¹¹ az ELTE egyetemi docensének vezetésével felmérés készült az idős felnőtt lakosság oktatási, képzési igényeiről, lehetőségeiről. A kutatás azt mutatta, hogy 45 év felett a tanulás legfőbb motivációja a kényszer és az ebből fakadó félelem, de egyébként ezt a korosztályt rendkívüli szorgalom és akaraterő jellemzi. A nyugdíjasok már szívesen, kedvvel tanulnak, őket a kíváncsiság motiválja. Legszívesebben az informális tanulási módot választanák. A felmérés eredménye szerint ez a réteg szívesen vállalkozna arra, hogy a foglalkozásukhoz, egykori munkájukhoz kapcsolódó tudásukat fejlesszék, akár azért is, hogy valamilyen szinten visszakerüljenek a munkaerőpiacra.

A felnőttoktatás helyzete, mértéke és minősége Magyarországon

Török Balázs egy 2005-ben készült felmérés után megállapította, hogy Magyarországon a felnőttképzésben résztvevők aránya a nemzetközi adatokat megnézve, azokkal összehasonlítva, meglehetősen alacsony.¹² Hangsúlyoz-

za, hogy ilyenkor azt is feltétlenül meg kell vizsgálni, hogy a felnőttképzés célcsoportjainak mekkora az esélyük, és főleg a reális lehetőségük a felnőttkori tanulásra. Kiemeli, hogy minden tanulási forma megvalósításának – legyen az akár formális, akár nem formális tanulás – feltétele, hogy a tanuláshoz szükséges idő rendelkezésre álljon. Ennek egyik lehetséges eszköze lehetne a rész-foglalkoztatás széles körűvé tétele, ami lehetővé teszi a tanuláshoz szükséges időkeret bővülését. Nálunk a rész-munkaidőben foglalkoztatottak aránya alacsony mind az unióhoz, mind más OECD-országokhoz viszonyítva.

2004-ben a rész-munkaidőben foglalkoztatottak aránya a teljes munkaidőben foglalkoztatottak arányához viszonyítva Hollandiában volt a legmagasabb, Magyarországon 1996 óta változatlanul 3,6% alatt van. Ennél csak Szlovákiában és Csehországban rosszabb a helyzet. Emellett fontos tényező még, hogy míg az európai országokban 1990-től a munkaidő következetes csökkenése, addig Magyarországon 2001 óta annak markáns emelkedése tapasztalható. A foglalkoztatottak évi átlagos munkaideje 1863 órától 1925 órára emelkedett. Így a munka melletti tanulás esélyei romlottak (1. táblázat).

1. táblázat

A rész-munkaidőben foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatottak körében

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Hollandia	29,4	29,3	29,1	30,0	30,4	32,1	33,0	33,9	34,5	35,0
Ausztrália	25,0	25,2	26,0	25,9	26,1	26,2	27,2	27,5	27,9	27,1
Japán	20,1	21,8	23,3	23,6	24,1	22,6	24,9	25,1	26,0	25,5
Svájc	22,9	23,7	24,0	24,2	24,8	24,4	24,8	24,8	25,1	24,9
Egyesült Királyság	22,3	22,9	22,9	23,0	22,9	23,0	22,7	23,0	23,3	24,1
Új-Zéland	20,9	21,9	22,3	22,7	23,0	22,2	22,4	22,6	22,3	22,0
Norvégia	14,2	21,6	21,0	20,8	20,7	20,2	20,1	20,6	21,0	21,1
Németország	14,2	14,9	15,8	16,6	17,1	17,6	18,3	18,8	19,6	20,1
Írország	14,3	14,2	15,0	17,6	17,9	18,1	17,9	18,1	18,8	18,7
Kanada	18,8	19,1	19,1	18,9	18,4	18,1	18,1	18,8	18,9	18,5
Belgium	14,6	14,8	15,0	15,6	19,9	19,0	17,0	17,2	17,7	18,3
Dánia	16,9	16,6	17,2	17,1	15,3	16,1	14,7	16,2	15,8	17,5
Ausztria	11,1	10,9	10,8	11,5	12,3	12,2	12,4	13,6	13,6	15,5
Mexikó	16,6	14,9	15,5	15,0	13,7	13,5	13,7	13,5	13,4	15,1
Olaszország	10,5	10,5	11,3	11,2	11,8	12,2	12,2	11,9	12,0	14,9
Luxemburg	11,3	10,4	11,0	12,6	12,1	12,4	13,3	12,6	13,3	14,6
Svédország	15,1	14,8	14,2	13,5	14,5	14,0	13,9	13,8	14,1	14,4
Franciaország	14,2	14,0	14,8	14,7	14,6	14,2	13,8	13,7	12,9	13,4
Egyesült Államok	14,0	13,9	13,5	13,4	13,3	12,6	12,8	13,1	13,2	13,2
Lengyelország	–	–	11,9	11,8	14,0	12,8	11,6	11,7	11,5	12,0
Finnország	8,7	8,5	9,3	9,7	9,9	10,4	10,5	11,0	11,3	11,3
Portugália	8,6	9,2	10,2	10,0	9,4	9,4	9,2	9,7	10,0	9,6
Korea	4,3	4,3	5,0	6,7	7,7	7,0	7,3	7,6	7,7	8,4
Spanyolország	7,0	7,5	7,9	7,7	7,8	7,7	7,8	7,6	7,8	8,3
Törökország	6,4	5,4	6,1	6,0	7,7	9,4	6,2	6,6	6,0	6,6
Görögország	7,8	8,0	8,3	9,1	8,0	5,5	4,9	5,6	5,6	6,0
Magyarország	3,2	3,1	3,3	3,4	3,5	3,2	2,8	2,9	3,5	3,6
Cseh Köztársaság	3,4	3,4	3,4	3,3	3,4	3,2	3,2	2,9	3,2	3,1
Szlovák Köztársaság	2,3	2,1	2,0	2,0	1,8	1,9	1,9	1,6	2,3	2,7
OECD összes	11,9	11,8	12,0	12,1	12,3	12,2	12,1	14,6	14,8	15,2
EU 15	14,8	15,1	15,6	15,9	16,1	16,2	16,2	16,4	16,6	17,4

Forrás: Török Balázs (2006): Felnőttkori tanulás – célok és akadályok, *EDUCATIO*, 2006/II. szám, 344. oldal

VEZETÉSTUDOMÁNY

Dánia: aki szeretne, tanulhat

A dán felnőttoktatás hagyományai a XIX. századig nyúlnak vissza, többek között emiatt nevezik a felnőttoktatás bölcsőjének. A statisztikai adatok szerint Dániában is egyre többen kerülnek ki a munkaerőpiacról a nyugdíjkorhatár elérése előtt – Dániában ez egységesen 67 év. A dán felnőttoktatási politika középpontjában azonban elsősorban nem a gazdasági veszteség kiegyenlítése, hanem a veszendőbe menő tudás megmentése, az álláshelyek egyenlőbb eséllyel való megtartása áll. Időspolitikájuk célja, hogy a munkáltatók vegyék figyelembe az idősek tapasztalatait, illetve az idős ember is kapjon esélyt, hogy elsajátítsa az adott munkához szükséges képzettséget.

Koppenhágában többek között a Peder Lykke Oktatási Központban a nyugdíjasok, valamint a rokkantnyugdíjasok nappali tagozatos felnőttoktatási képzésben vehetnek részt. A mottójuk: az élet tele van lehetőségekkel, itt van egy jó közülük. 2008-ban nyolcvanhat féle képzést indítottak, többek között kultúra, gasztronómia, egészség témában. Megfogalmazott céljuk, a test, a kreativitás és az intellektus fejlesztése, mindez a nyitottság, az életöröm, a tolerancia és egymás elfogadásának jegyében. Az órarendben a kulturális témájú órák széles palettájából választhatnak az érdeklődők. Például Koppenhága helytörténete, Az idős emberek élete régen és most, Konfliktuskezelés, Családfakutatás, Dánia történelme 1930-tól napjainkig, Az alkalmazott pszichológia alapjai, A modern észak-európai irodalom, Napjaink új művészeti ágai, Az opera mágikus világa, A modern világ megértése, Zene-történet 1870-től 1914-ig, Afrikai művészet, kultúra, gasztronómia. Természetesen idegen nyelvet is tanulhatnak a legkülönbözőbb szinteken, a kezdőtől egészen a legmagasabb szintig.¹³

Dániában jellegzetes iskolatípus a népfőiskola. Az oktatási rendszerben a népfőiskola a gimnázium és az egyetem között helyezkedik el. A cél itt nem valamilyen képzettség megszerzése, hanem elsősorban az örömteli tanulás, a nyitottság, a kíváncsiság felkeltése. Itt nincs számonkérés, nincsenek vizsgák.

Nagy-Britanniában is természetes a tanulás felső korhatár nélkül

Nagy-Britanniában – ami Dánia mellett a felnőttoktatás őshazája – természetes, hogy kedvtelésből időskorban is lehet tanulni, olyannyira, hogy más módszerrel tanulhatnak az úgynevezett „harmadik korúak”, ők az 50 és 70 év közöttiek, illetve a „negyedik korúak”, akik a 70 év felettek. A tanulás lehetőségével egyrészt azoknak

erősödik a pozíciója a munkaerőpiacon, akik bár elérték a nyugdíjkorhatárt, továbbra is dolgozni szeretnének. Másrészt alkalmat teremt azoknak is, akik a munkaerőpiacról már kikerültek, de most szívesen dolgoznának újra, és kiemelkedően fontos szerepe van az idősek tanulásának az úgynevezett önkéntes munkában. A brit felnőttképzés finanszírozásának legfontosabb eleme a személyre szabottság. Már a nappali tagozatos képzésen sincs felső korhatár, hitelt a tandíjra 55 éves korig lehet felvenni. Ezt a Felnőtt és Permanens Oktatás Nemzeti Intézete (National Institute for Adult and Continuing Education – NIACE) egyébként erősen diszkriminatívnak tartja. A demográfiai mutatók szerint Nagy-Britanniában a 80 év felettek létszáma 2021-re várhatóan eléri a hárommilliót, ami azt jelenti, hogy az ellátásukhoz szükséges költség is növekedni fog. A NIACE az elmúlt öt év tanulási eredményeivel is meglehetősen elégedetlen. A 35–54 éves korosztály részvétele a felnőttoktatásban ugyan 12 százalékkal növekedett, de 55 és 64 év között ez a növekedés csak 8 százalék, 65 és 74 év között csak 3 százalék, míg a 75 év felettek részvétele 3 százalékkal csökkent. Pedig az Időskorúak Tárcaközi Csoportja még 1998-ban javaslatot tett az aktív öregezés programjáról, a képzések fontosságáról.¹⁴

Figyelemre méltó az alulról szerveződő The University Of The Third Age hálózat, amely alapvetően angliai bázisú, de találunk csoportokat többek között Spanyolországban, Ausztráliában, Máltán is. Itt a már nem teljes munkaidőben foglalkoztatottaknak és a nyugdíjasoknak kínálnak tanulási és kreatív szórakozási lehetőségeket hagyományos és on-line kurzusok keretében, itt kiemelten fontos az önirányított tanulás, de itt is van mód visszajelzést kérni a tutoroktól.¹⁵

Németország – nyugdíjasegyetem 50 felett

Németországban a felnőttképzés szintén komoly múltra tekint vissza. A statisztikai adatok szerint 1999/2000-ben az aktív lakosság 10,2 százaléka vett részt felnőttképzésben. Az országban több mint 2000 szövetségi vagy állami szinten támogatott felnőttoktatási intézmény működik, az üzleti alapon működő felnőttoktatási vállalkozások száma megközelíti a hatszázat. 2000-ben Németország 36,7 milliárd eurót fordított felnőttoktatásra.¹⁶ Németországban egyébként a felnőttképzés intézményrendszerét az oktatási rendszer negyedik pilléréként építették ki (a köz-, a szak- és a felsőoktatás mellett), szoros összefüggésben az élethosszig tartó tanulás eszméjének elterjedésével. Kiemelkedően fontos az időskorúak oktatása, képzése. Az egyetemek egy részének külön szervezete van az idősebbeknek és a nyugdíjasoknak, ahol a legkülönbözőbb tudomány-

területeken rendkívül széles kínálatból választhatnak. Előadásokat hallgathatnak, vizsgázhatnak, és elismerik a teljesítményüket. A képzésre 51 éves kor után lehet beiratkozni. A nyugdíjkorhatár 65 év (ezt 2012 és 2029 között fokozatosan 67-re emelik).

A német felnőttképzési szakemberek úgy vélik, nem jó, ha a nyugdíjazással éri az embereket az a váratlan helyzet, hogy nem tudják tartalmasan eltölteni az idejüket. 1994-ben hozták létre az Ulmi Egyetemen az Általános Tudományos Továbbképzések Központját (Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung – ZAWiW), ahol a felnőttek, de elsődlegesen az idősek számára dolgoznak ki innovatív oktatási programokat, aminek hatékonyságát aztán nyomon is követik. Emellett tavasszal és ősszel úgynevezett „Évszak-akadémiákat” indítanak, ahol a cél a széles értelemben vett – kortól független – társadalmi részvétel. A ZAWiW vállalta fel mindemellett az „Időskorú Tanulás Európai Hálózatának” (European Network Learning in Later Life, Lill) koordinálását is, ami 18 európai ország időskorúak képzésével foglalkozó felsőoktatási szintű intézményeinek együttműködő hálózata.¹⁷

A ZAWiW honlapján 2009 nyarán a képzési ajánlat az időskorúaknak a „Vizuális illúziók” című előadásorozat volt. Az előadásokra kéthetente került sor, és ingyenesek voltak. Figyelmet érdemel továbbá a „Summer Science Camp 2009” elnevezésű program, amelyet augusztus 10. és 14-e között rendeztek meg, és ahol az iskolások és az idősebbek együtt hallgathatnak előadásokat, vehetnek részt gyakorlatokon. November 2-től december 11-ig egy úgynevezett Gruntvig bevezető kurzust hirdetnek meg az Európai Unió felnőttképzési szakemberei számára. A tanfolyamot a szervezők három részre tagolják. Az első az előkészítő fázis, ahol on-line kurzuson sajátíthatják el a résztvevők a virtuális tanulás technikai alapjait. A második ütemre Ulmban, az egyetemen kerül sor, itt az e-learning alapjaival, valamint az időskorúak oktatásának didaktikai módszereivel foglalkoznak, a tanfolyam harmadik szakasza ismét on-line módon zajlik, ez a tanultak összefoglalása, megvitatása internetes fórumon. Uniós támogatásra a különböző országok lifelong learning központjaiban lehet pályázni, Magyarországon a Tempus Közalapítványnál.¹⁸

A pozitív nyugat-európai példák indítottak bennünket arra, hogy egy komolyabb kutatás kiindulópontjaként felmérést készítsünk magyarországi munkavállalók körében arról a kérdésről, hogyan vélekednek, mennyire tartják fontosnak saját maguk számára jelenlegi helyzetükben és idősebb korban a tanulás, fejlődés lehetőségének kiépítését. Jelenleg kihasználják-e a

kínálatot a képzés területén, és élnének-e a későbbiekben is az ilyen típusú lehetőségekkel? Ha igen, mi az a szakterület vagy képzési forma, amibe szívesen bekapcsolódnának? (A tanulmányban bemutatott kutatási eredmények a LifeLong Learning Magyarország Alapítvány 2009 Női Munkavállalói Kutatás értékeléséből származnak.) A vizsgálat eredményeit az alábbiakban mutatjuk be.

A vizsgálat jellemzői

A felmérés keretében lefolytatott kutatás elektronikus és papír alapú kérdőíves lekérdezésen alapult. A mintagyűjtés véletlenszerű mintavételezéssel történt. A beérkezett, értékelhető kérdőívek száma 2922. A kérdőíves felmérést kvalitatív kutatás is megelőzte, amely során mélyinterjú beszélgetéseket folytattunk.

Hipotéziseink

- Napjaink vállalatai nem támogatják kellő mértékben munkavállalók továbbképzését, tanulását, különösen nem az iskolarendszerű oktatást.
- A munkavállalók érzik, hogy hosszú távú foglalkoztatásuk kulcskérdése felkészültségük, képzettségük, annak korszerűsége, minősége.
- A munkavállalók hajlandók akár idős korban is tudásukat bővíteni, ismereteiket szélesíteni, melyhez a mai magyar gyakorlat nem biztosít megfelelő háttérfeltételeket.

A kutatás módszere

- kvalitatív módszer (interjúk),
- kvantitatív módszer (kérdőíves felmérés),
- zárt, nyitott és skála kérdések,
- értékelés MS Excel és SPSS programmal.

A minta jellemzői

Kutatásunk a megkérdezett sokaságot tekintve jól szimbolizálja és egy átfogó képet ad a hazai helyzetről. Ebben a cikkben a kutatás csak egy kicsi szeletét, a női munkavállalók körében végzett felmérés eredményeit mutatjuk be.

A bemutatandó kutatási eredmények háttérének jellemzői:

- A kérdőívet kitöltők 18 és 60 év közötti munkavállaló nők. Domináns a 26–35 éves korosztály, (42%), a 18–25 év és 36–45 év közöttiek válasza azonosan 20%-ban jelenik meg, a 46 évnél idősebbek aránya 16%.
- Az ország területi eloszlását tekintve (5 régió képezte a vizsgálat tárgyát) a válaszadók egyenletes eloszlásban kerültek ki az egyes régiókból.

A kérdőív fejezetei

I. Demográfia

II. Munkavállalásra és eddigi tanulásra, képzésre vonatkozó információk

III. Elvárások a jövő tanulási lehetőségeivel kapcsolatban

IV. Általános információk

A kérdőív kérdései elsősorban elsődleges mérési skálákra – nominális és ordinális skálákra – épültek. Leginkább zárt és néhány nyitott kérdésből állt arra vonatkozóan, hogy milyen esélyeik vannak a tanulásra idősebb korban, és mi az, amit szívesen kihasználnának, vagy esetleg hiányolnak.

A vizsgálat eredményei

I. Demográfia

A megkérdezett 18 és 60 év közötti hölgyek nagy hányada felsőfokú végzettségű, főiskola 30%, egyetemi végzettségű 18%, gimnáziumi és egyéb érettségivel rendelkezik 36%, az alacsonyabb végzettségűek (szakmunkás és általános iskola) aránya 16%.

A megkérdezettek 38%-a egyedülálló, a többiek házastársi vagy élettársi kapcsolatban élnek.

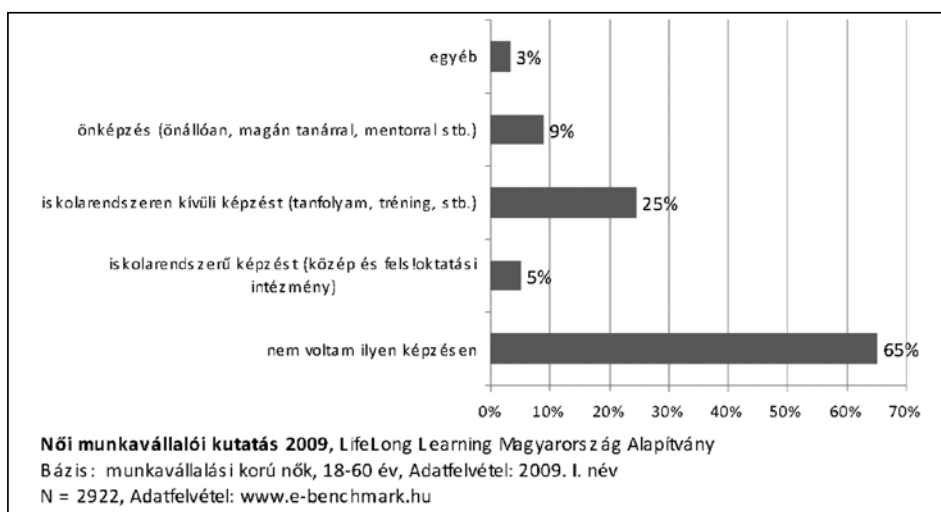
II. Munkavállalásra és eddigi tanulásra vonatkozó információk

A megkérdezettek mindegyike folyamatos munkaviszonnyal rendelkezik, munkába állása óta. Az elmúlt két évre vonatkozóan, hogy milyen képzésen vettek részt, a válaszok sajnos elkeserítőek. Egyáltalán nem tanult a megkérdezettek nagyobbik hányada (65–49%). Akik tanultak, azok többsége is inkább saját kezdeményezésre, és nem a munkahely indíttatására. A képzések jellemzően iskolarendszeren kívüli, tanfolyam és továbbképzés jellegűek voltak (1. és 2. ábra).

A munkahely szervezésében tartott képzések leginkább a jelenlegi képzettséghez kapcsolódó, továbbképzés, kiegészítő jellegű oktatást jelentettek, míg a

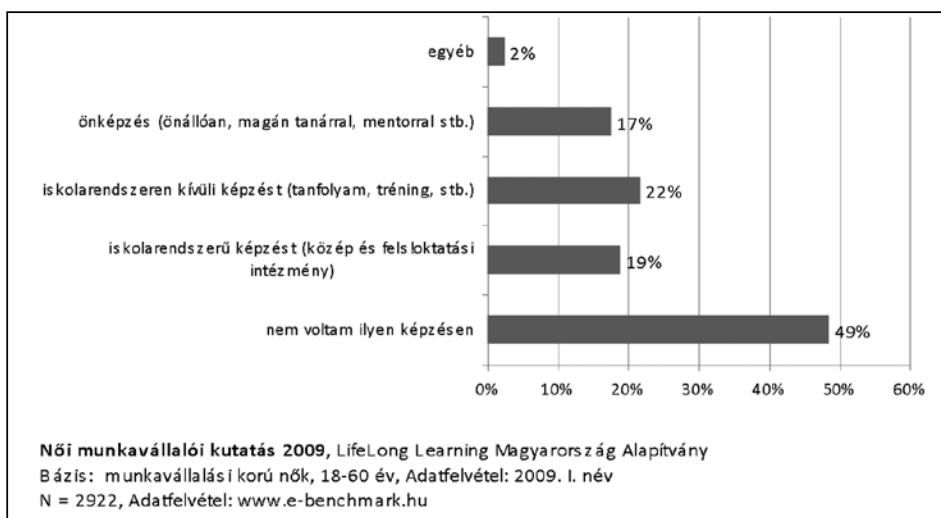
1. ábra

Milyen tanulmányokat folytatott az elmúlt 2 évben a munkahelye szervezésében?



2. ábra

Milyen tanulmányokat folytatott az elmúlt 2 évben az Ön saját kezdeményezésére?



saját kezdeményezésben teljesen más jellegű dolgokat tanultak szívesen a megkérdezettek (3. és 4. ábra).

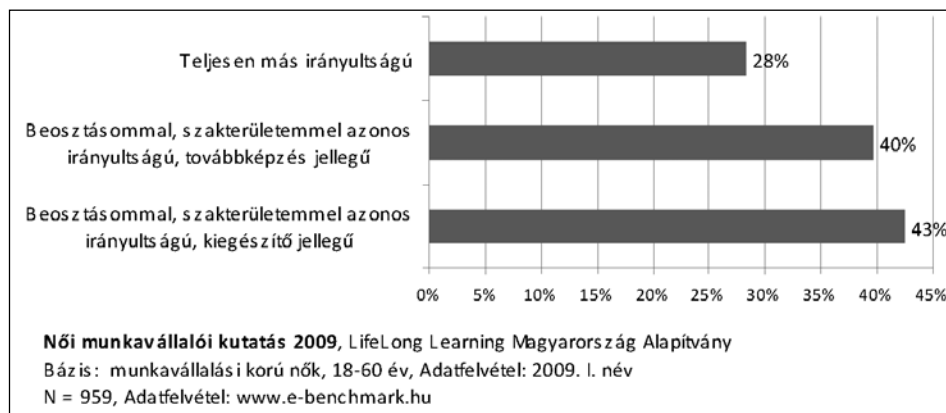
Arra a kérdésre, hogy mi volt az oka annak, hogy egyáltalán valaha tanulásba kezdjen, akár iskolarendszeren belüli (41%), vagy azon kívüli (38%) formában, leginkább a szakmai fejlődésüket jelölték meg, de a megkérdezett hölgyek jelentős arányban (29%-ban) személyes érdeklődésből kezdtek tanulásba. Ez az adat önmagáért beszél, amire a későbbiekben is építeni lehet. Az érdeklődés jelen van, csak ki kell használni.

A munkahely megtartása szempontjából legfontosabb személyes tulajdonságok fontossági sorrendben, életkortól és végzettségtől függetlenül:

- megbízhatóság 67%,
- önállóság 62%,
- alkalmazkodóképesség 50%.

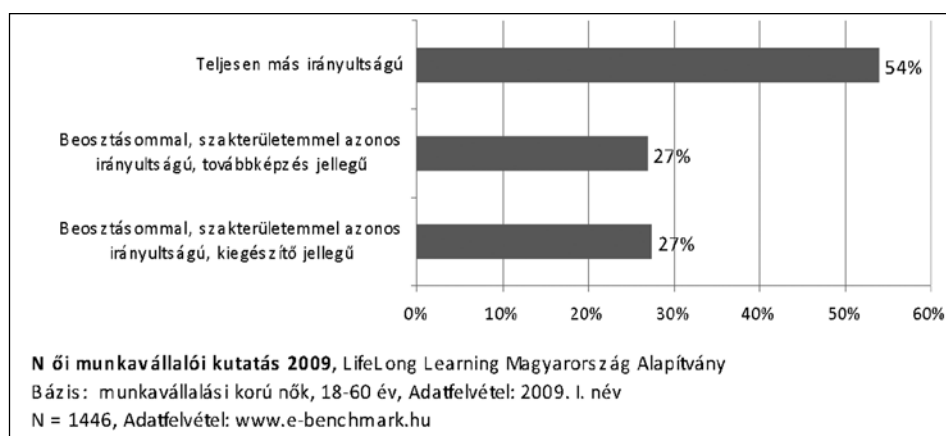
Milyen szakterületen folytatott tanulmányokat a munkahelye szervezésében?

3. ábra



A képzés szakterülete az Ön kezdeményezésére?

4. ábra



A magatartási jellemzők közül a legfontosabbak:

- eredményességre törekvés 51%,
- stressztűrés 45%,
- kitartás 42%.

A szakmai tudás tekintetében leginkább fontos:

- a problémamegoldó készség 61%,
- a speciális szakmai felkészültség 55%,
- a csoportmunkára való alkalmasság 40%.

Meglepetést jelentett – ugyanis korábbi tapasztalataink nem feltétlenül ezt az eredményt vetítették előre –, hogy a megkérdezettek közül szinte mindenki (90%) elfogadhatónak tartja, hogy élete során több alkalommal szakmát kelljen váltania, vagy teljesen más területen dolgoznia, az ott szükséges ismereteket elsajátítania. Hasonlóan nagy arányban (95%) tudnák elképzelni a megkérdezettek, hogy tanulásuk eredményéről, akár az idősebb korosztályokban is, számot kelljen adniuk.

A felsőfokú végzettségűek bármely korosztállyal szívesen tanulnának együtt 56%, az alacsonyabb végzettségűek saját korosztályukat preferálják 42%-ban.

III. Elvárások a jövő tanulási lehetőségeivel kapcsolatban

Válaszadóink 43%-a nem a tanulást és tudást, hanem a kapcsolatokat tartja a legfontosabbnak ahhoz, hogy valaki a jövőben is munkát kapjon, vagy megtartsa azt. (Jelenleg Magyarországon ez a vélemény/tapasztalat általános és hozzátartozik a világ más tájain rólunk kialakult képhez, illetve meghatározza a belső munkaerőpiaci elvárásokat is.)

72% érzi úgy, hogy az elkövetkező két évben és/vagy utána is szüksége lesz valamilyen szintű képzésre, tanulásra. (Ez az eredmény jónak minősíthető, különös tekintettel arra, hogy az elmúlt két évben a válaszadók fele, kétharmada nem tanult egyáltalán semmit. (Lásd 1. és 2. ábra.)

A munkahelyek 56%-ban az iskolarendszeren kívüli képzést tartják fontosabbnak (egyértelműen a megkérdezettek

saját véleményével), s mindeközben a gyakorlati jellegű ismereteket preferálják. Arra a kérdésre, hogy mit tanulnának legszívesebben, a felsőfokú végzettségűek 53%-ban a nyelveket jelölték meg, az alacsonyabb végzettségűek 55%-a másik szakmát, illetve a saját szakterületükön is (38%) szívesen tovább képeznék magukat (5. ábra).

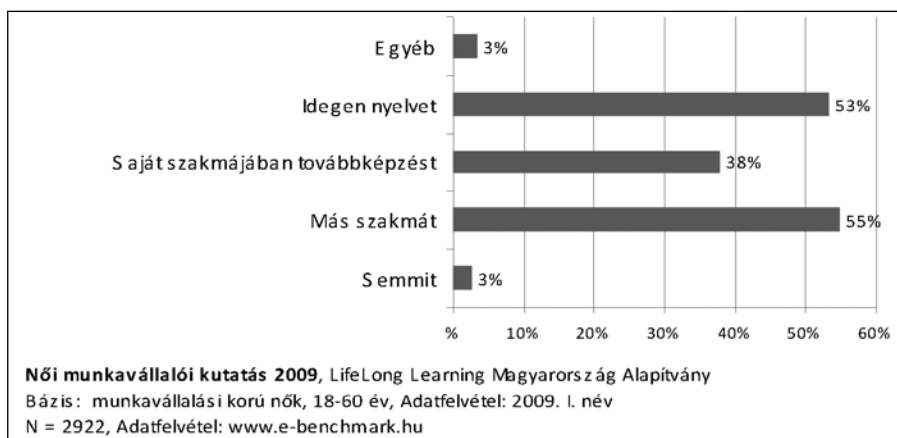
A hivatalos munkavégzés befejezése utáni időszakban (nyugdíjba vonulás után) a megkérdezettek közül a felsőfokú végzettségűek tovább szeretnének dolgozni (57%), vagy saját szakterületükön (48%), vagy el tudnak képzelni más területet is (34%), ami az érdeklődési körükbe tartozik. Az alacsonyabb végzettségűek kisebb hányada akar tovább dolgozni (27%), de a hobbiával kapcsolatos vagy az érdeklődésének megfelelő területen ők is szívesen tanulnának a továbbiakban is (58%).

IV. Általános információk

A megkérdezettek munkába állásuk óta folyamatos munkaviszonnyal rendelkeznek, 78%-a beosztott, vezetői pozíciót mindössze 20% tölt be. Ebből a felsőfokú végzettségűek aránya 12%. Alsó szintű vezetésben

5. ábra **Összegzés**

Mit tanulna legszívesebben?



nem feltétlenül követelmény a felsőfokú végzettség, különösen az idősebb korosztályban.

Nyugdíjazásuk utáni további munkavégzést és az ezzel járó képzési tanulási szükségletet a megkérdezettek 58%-a vállalná. Munkavégzés nélkül igényelné hobbijának és kedvtelésének való elfoglaltság és tanulás lehetőségét 37%.

Következtetések

A megkérdezettek esetében a munkahelyek nem túl nagy segítőkészséggel támogatják a tanulást, ami pedig a jelenlegi környezeti feltételek között a vállalatok életben maradásának és sikeres működésének előfeltétele.

A hölgyek szívesen tanulnak és tanulnának, érzik és tudják, hogy a jövő szempontjából ez az egyik legfontosabb követelmény. Vállalják és vállalnák a folyamatos képzést, más szakma elsajátítását, vagy más szakterület megismerését még az idősebb korban is, akár nyugdíjas éveikben. Nem zárkóznak el a tudás számonkérésének lehetősége elől, és vállalnák a fiatalokkal együtt is a tanulást.

Ugyanakkor a tanulás formáját tekintve nem az iskolarendszerű képzés a leginkább népszerű, hanem a saját kezdeményezés, érdeklődés és a tanfolyami vagy tréning jellegű képzés, továbbképzés. Sokan tanulnának a saját területeken új ismereteket, de nyitottak teljesen más irányú ismeretek megszerzésére is.

Ugyanakkor sajnálatos, hogy bár tudják, melyek a legfontosabb tulajdonságok ahhoz, hogy sikeres munkavállalók legyenek, tennének és tesznek is ezek birtoklásáért, de társadalmi helyzetükből fakadóan az első helyen a kapcsolatok determinálják a munka megszerzésének és megtartásának lehetőségét bármely korosztályban.

Sajnos azt kell mondani, hogy Magyarország ma még nagyon kezdeti fázisban tart a folyamatos tanulás, képzés feltételeinek kiépítésében. Az élethosszig tartó tanulás bár alapvető a tudásalapú társadalmakban, országunknak, cégeinknek nagyon sokat kell még tenni azért, hogy ez természetes dolog legyen. A szakmán kívüli nemcsak lifelong learning, hanem a lifewide learning eléréséhez pedig további feltételeket, gondolkodásbeli változást és

anyagi, fizikai feltételek megteremtését kell biztosítani. Ehhez a fogadókészség jelenleg a munkavállalók részéről sokkal nagyobb mértékben adott, mint a kormány intézkedései és a vállalati vezetés részéről.

Sok esetben a vállalatok a munkaerőpiacon olyan munkavállaló felvételével próbálják megoldani a kellően magas szintű elvárásaik teljesülését, hogy készen keressék azokat az embereket, akik már minden vállalati elvárásnak megfelelnek. Nem ők akarják a tanulásba, képzésbe a befektetést megvalósítani. Ennek eredményeként születnek olyan pályázati kiírások, melyeknek nincs munkavállaló, aki megfeleljen. Ugyanis a fiatal életkor, a több éves tapasztalat, a több diploma és elmélyült szaktudás, a több és kellően magas szintű nyelvtudás ritkán jön össze egyidejűleg.

Ugyancsak ennek következménye az is, hogy az emberek saját kezdeményezésre önálló tanulásba kényszerülnek, melynek anyagi és időbeli feltételeit is saját maguknak kell előteremtíteniük. Ez a jelenlegi munka mellett további elfoglaltságot és anyagi terhet jelentenek egyénnek és családnak egyaránt. A munkavállalók érzik, hogy a munkahely megtartásához, vagy a további foglalkoztatáshoz elengedhetetlenül szükségük van további ismeretek megszerzésére, folyamatos tanulásra, sokszor akár a jelenlegi felkészültségükkel teljesen ellentétes vagy más irányultságú területen. Elfogadott az az elvárás, hogy alkalmazkodni és változni kell, nemcsak magatartásban, de tudásban, felkészültségben egyaránt. Sőt az önálló kezdeményezések gyakran megelőzik a kikényszerített elvárásoknak való megfelelést. Mindez a kutatásunk alapján azt jelenti számunkra, hogy a társadalmunk hölgy tagjai tisztában vannak a környezeti feltételek változásának következményeivel, és hajlandók tanulni, képezni magukat, az élethosszig tartó vagy lifewide tanulás nem idegen gondolat. Ugyanakkor azzal is tisztában kell lenni, hogy a társa-

dalom jelenlegi felkészültsége nem teszi lehetővé, hogy az emberek a hivatalos nyugdíjazásuk után további akár új, akár elmélyültebb ismeretekre tegyenek szert. Nem vagyunk felkészültek sem társadalmi, sem munkahelyteremtés tekintetében. Pedig a még aktív, dolgozni, gondolkodni képes emberekben óriási erő és potenciál él, melyet ki nem használni a társadalom részéről óriási pazarlás. A „fiatal időskorúak”, akikben a tettvágy még él, tudnának és akarnának dolgozni, elhanyagoltnak, feleslegesnek és tehetetlennek érezhetik magukat, ami a társadalomra teherként hat vissza. Ezért sok és komoly tennivaló hárul a felelős vezetőkre, hogy a társadalom és a piac elvárásainak ezen a területen meg tudjunk felelni, és képesek legyünk a fejlett nyugati országok mintájára saját működőképes rendszerünket kiépíteni. Így országunknak, vállalatainknak furcsa kettősséget kell megoldaniuk: egyre több embert kell bevonni a felnőttképzésbe, többek számára kell természetessé tenni az élethosszig tartó tanulást. Ugyanakkor meg kell találni azokat a területeket, ahol eredményes lehet a képzés. Motiválni, támogatni kell azokat a felnőtteket, akik olyan élethelyzetbe kerülnek, hogy elengedhetetlen számukra az újbóli tanulás, de azoknak is lehetőséget kell biztosítani, akik gazdaságilag ugyan már nem aktívak, de szívesen ismernének meg új dolgokat. Az előttünk álló demográfiai változások nemcsak az úgynevezett aktív idősödést, a nyugdíjkorhatár felemelését, hanem ezzel együtt egy új időspolitika kialakítását is szükségessé teszik. A tanulásnak pedig minden életszakaszban természetessé kell válni. Ez vezethet az időskori tanulás feltételei kiépítéséhez, a társadalomban rejlő potenciál kihasználásához, a foglalkoztatottság növeléséhez és a terhek egyidejű csökkentéséhez. Valójában a lifewide learning megvalósításához.

Lábjegyzet

- ¹ Memorandum az egész életen át tartó tanulásról – www.nepfoiskola.hu
- ² Harangi László – Pordány Sarolta (szerk.): *Felnőttképzés a közművelődésben* (2000), 151. o.
- ³ Kraiciné Szokoly Mária: *Felnőttképzési módszertár* (2004), 34. o.
- ⁴ Andorka Rudolf: *Bevezetés a szociológiába* (2006), 329. o.
- ⁵ Harangi László – Pordány Sarolta (szerk.): *Felnőttképzés a közművelődésben* (2000), 158. o.
- ⁶ Európai Közösség Bizottsága: *Zöld könyv: „A demográfiai változások kihívása, a nemzedékek közötti szolidaritás új formái”* (2005)
- ⁷ Vértes András – Viszt Erzsébet (szerk.): *Tanulmányok Magyarország versenyképességéről* (2006), 156. o.
- ⁸ <http://www.consultationmagazin.hu/index.php?menu=cikk&id=466>
- ⁹ Karoliny Mártonné, Farkas Ferenc, Poór József, László Gyula: *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv* (2003), 493. o.
- ¹⁰ Maróti Andor: *Lehet-e tanulni egy életen át?* (2002)

- ¹¹ Sz. Molnár Anna (szerk.): *Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei* (2005)
- ¹² Török Balázs: *Felnőttkori tanulás – célok és akadályok* *EDUCATIO*, 2006/II. szám
- ¹³ Undervisnings- og aktivitetsprogram 2008/2009, Peder Lykke Centret Kobenhavn
- ¹⁴ Sz. Molnár Anna (szerk.): *Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei* (2005), 110. oldal
- ¹⁵ www.u3a.org.uk letöltés: 2009. 06. 28.
- ¹⁶ Sz. Molnár Anna (szerk.): *Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei* (2005), 116. oldal
- ¹⁷ Sz. Molnár Anna (szerk.): *Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei* (2005), 117. old.
- ¹⁸ <http://www.uni-ulm.de/uni/fak/zawiw/> letöltve: 2009. 06. 28.

Felhasznált irodalom

- Andorka R.* (2006): *Bevezetés a szociológiába*, Osiris Kiadó, Budapest
- Boga B.* (2005): *Időskorúak oktatása a közművelődésben, a művelődési otthonokban*. In: Európai Közösségek Bizottsága: *Zöld Könyv: A demográfiai változások kihívása, a nemzedékek közötti szolidaritás új formái*, Brüsszel
- Harangi L. – Pordány S.* (2000): *Felnőttképzés a közművelődésben*, Magyar Művelődési Intézet, Budapest
- Iván L.* (1997): *Ne féljünk az öregedéstől*, Subrosa Kiadó, Budapest
- Karoliny M. – Farkas F. – Poór J. – László Gy. szerk.* (2003): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*, KJK – Kerszöv, Budapest
- Koltai D.* (2003): *A felnőttképzés elméleti, gazdasági és területi problémái*, Pécsi Tudományegyetem Természettudományi Kar Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, Pécs
- Maróti A.* (2002): *Lehet-e tanulni egy életen át? Új pedagógiai szemle*, 7–8. sz. 3–17. o. Memorandum az egész életen át tartó tanulásról, www.nepfoiskola.hu
- Sz. Molnár A. szerk.* (2005) : *Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei*, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest
- Raiciné Szokoly M.* (2004): *Felnőttképzési módszertár*, Új Mandátum Kiadó, Budapest
- Török B.* (2006): *Felnőttkori tanulás – célok és akadályok*, *Educatio*, II. szám 333–347 p. in: http://www.hier.iif.hu/hu/educatio_reszletes.php?id=61 Letöltve: 2009. június 15.
- Vértes A. – Viszt E.* (2006): *Tanulmányok Magyarország versenyképességéről*, Új Mandátum Kiadó, Budapest <http://www.uni-ulm.de/uni/fak/zawiw/> letöltve: 2009.06.28.
- <http://www.u3a.org.uk> letöltve: 2009. 06. 28.

Cikk beérkezett: 2009. 10. hó

Lektorai vélemény alapján véglegesítve: 2010. 1. hó