

Sz. Molnár Anna

**Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési
igényei és képzési lehetőségei**

Kutatási zárótanulmány

Háttér tanulmányok

Budapest, 2005

A kutatásban részt vettek:

Arapovics Mária, Dr. B. Gelencsér Katalin, Csoma Gyula, Hidy Pálné dr.,
Kraiciné dr. Szokoly Mária, Mihály Ildikó, Orosz Péter, Dr. CSc. Maróti Andor,
Dr. PhD. Striker Sándor, dr. Sz. Molnár Anna

Sorozatszerkesztő: Lada László
Szerkesztette: Horváth Cz. János



Kiadja: Nemzeti Felnőttképzési Intézet
Felelős kiadó: Zachár László igazgató

A kutatást a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium támogatta,
a Munkaerő-piaci Alap felnőttképzési célú keretéből

| | |
|--|----|
| I. A kutatási probléma | 5 |
| I.1. Alapfogalmak | 5 |
| I.2. A kutatás indoklása | 5 |
| | |
| II. A kutatás célja | 7 |
| II.1. Hipotézisek: | 7 |
| II.2. Módszerek | 8 |
| | |
| III. Eredmények | 9 |
| III.1. Andragógiai alapok | 9 |
| III.1.1. Az idősök széles körű képezhetősége | 9 |
| III.1.2. Az időskorúak tanulási motívumai | 11 |
| III.1.3. A munkaügyi központoknál jelentkezettek motivációs jellemzői | 11 |
| III.1.4. A 45 év felettiak számára releváns képzés tartalmak | 12 |
| III.1.5. Módszerek és formák | 14 |
| III.2. Az aktív és inaktív csoportok képzési esélyei | 15 |
| III.3. A hátrányos helyzetű csoportok | 15 |
| III.4. A közművelődési intézmények lehetőségei | 16 |
| III.5. A civil szféra tapasztalatai a 45 év felettiak képzéséről | 18 |
| III.6. A hazai „jó gyakorlat” példái | 19 |
| III.7. A nemzetközi „jó gyakorlat” | 21 |
| | |
| IV. A 45 év felettiak képzési igényeiről folytatott kérdőíves vizsgálat eredményei .. | 23 |
| IV.1. A képzések célja | 24 |
| IV.2. A megkérdezett intézmények kapcsolata a 45 év felettiakkal | 25 |
| IV.3. Képzési nehézségek a 45 év feletti korosztálynál | 27 |
| IV.4. Kapcsolat a munkaadókkal | 28 |
| IV.5. Finanszírozási problémák | 29 |
| IV.6. Jogi rendezetlenség | 30 |

Tartalomjegyzék

V. Javaslatok a 45 év felettiak képzésének és reintegrációjának elősegítéséhez .31

Melléklet - Interjú vázlat33

Háttér tanulmányok36

Maróti Andor: Elméleti alapok az idős emberek tanulásáról és tanításáról37

Mihály Ildikó: Adatok és trendek a képzési igényekről és a lehetőségekről59

Csoma Gyula: Az alkalmazható andragógiai ismeretek a KSH adatai tükrében69

Striker Sándor: Időskorúak képzési igényei Európában95

I. A kutatási probléma

I.1. Alapfogalmak

A tanulmányok és kutatások reflektorfénye egyazon társadalmi csoportra vetül: az életkori-egészségügyi szempontból közös karakterisztikájú idős korosztályra, melynek munkaerőpiaci szempontból is van azonos kategóriája, mégpedig az aktív kort elhagyó nyugdíjas lét. Ennek megfelelően a problémakörrel foglalkozóknak e két sajátossággal kell kiemelt módon foglalkozniuk.

Ezek közül az *idősek mint öregek* aspektus – ahol az életkor a nem teljes értékű biológiai lét, azaz a betegekhez közelítő egészségügyi-szociális karakterisztika – a képzést a biológiai-fizikai önellátás elősegítése, valamint a pszichikai mentálhigiénés és hasonló nehézségek leküzdése érdekében, azaz az emberi élet értékének, minőségének megőrzése céljából tartja fontosnak.

A másik, az *idősek, mint nyugdíjasok* aspektus – ahol is az életkor a munkaerőpiacról való távozás miatt *gazdasági-szociális* karakterisztika – a képzést a gazdasági-szociális aktivitás folytatásának és megőrzésének eszközéül tekinti, a társadalom szövetéből való kihullást igyekszik megelőzni általa. Mint látni fogjuk, bizonyos források az inaktívok kérdéskörén belül tudatosan meg is különböztetik a nyugdíjasok és a munkanélküliek csoportjait.

Az idős kort az idősekkel foglalkozó szociális intézmények is gyakran a cselekvőképességhez, a munkaerőpiaci aktivitáshoz kötik. A cselekvőképességüket tekintve csökkentett, vagy teljesen elveszített munkaképességűeket sorolják általában az idősek kategóriájába.

I.2. A kutatás indoklása

Magyarországon ma a munkanélküliség aránya valamivel jobb, mint amennyi az Európai Unió átlaga, azonban – mint azt nemrégiben az Unió illetékesei figyelemre méltó jelleggel meg is fogalmazták – ennek sok más tényező mellett az is oka, hogy nálunk igen magas a munkaerőpiacon jelen nem lévők, elsősorban az *inaktívok* aránya is. Emiatt viszont az EU-átlaghoz képest jóval alacsonyabban alakul az ország foglalkoztatási szintje: az unió 63,3 százalékával szemben – 2003-as adatok szerint – nálunk ez mindössze 53,5 százalék. Ha pedig figyelembe vesszük még – az akkor 15 tagországot számláló unió – vezetőinek azt a 2000-ben, *Lisszabonban* meghozott döntését, mely szerint 2010-re mindegyik tagországban el kell érni a legalább 70 százalékos aktivitási szintet, világossá válik, hogy a rendelkezésünkre álló igen rövid idő alatt nagyon sok tennivalónk van ezen a területen.

A tapasztalatok szerint a 45 év feletti korosztály munkaerőpiaci szempontból különösen veszélyeztetett helyzetben van hazánkban. A korosztály foglalkoztatottsága messze elmarad a nyugat-európai átlagtól. Ennek oka főként történelmi okokra vezethető vissza. A szocialista rendszerben nevelkedett korosztálynak több társadalmi traumát is végig kellett szenvednie, s aki nem tudott lépést tartani a rendszerváltás, az információs robbanás, illetve az erősödő piaci verseny okozta változásokkal, annak helyzete egyre nehezebbé vált az évek során. A korábbi rendszerben kialakult és értékelte munkahelyi és munkaerőpiaci magatartásformák, és szakmai kompetenciák azóta nagymértékben elavultak. A 2004. évi adatok szerint például az ide sorolható két korcsoportnál – a 45-54 év közöttiekénél, valamint az 55 évnél idősebbekénél – ez a szám egy év alatt több, mint 17 ezer fővel emelkedett.

II. A kutatás célja

Reprezentatív vizsgálat segítségével felmérni a 45 év feletti aktív és inaktív népesség képzési igényeit és lehetőségeit, amelyekkel javítani kívánnak életük minőségén, továbbá, amelyekkel megpróbálják erősíteni munkaerő-piaci pozíciójukat, illetve amelyekkel vissza szeretnének kerülni a munkaerőpiacra.

II.1. Hipotézisek:

- a kutatás témájában igen eltérő a szakemberek fogalomhasználata, egyes szakkifejezések eltérő jelentéstartalommal fordulnak elő;
- a kutatásban alkalmazott korcsoport meghatározás eltérő az andragógiában használatos periodizációtól
- hazai és nemzetközi andragógiai kutatás újabb eredményeinek áttekintése szükséges az érintett korosztály képzési igényeinek feltárásához, különös tekintettel a gerogógia, gerontogógia, geroeducáció eredményeire;
- az érintett népesség munkerőpiaci pozíciójukkal összefüggő problémáinak kezelésében és főként a megelőzésben nagyobb szerepet kell kapjanak az aktív eszközök, köztük kiemelten a képzések;
- az idősek képzések iránti igényei, különösen pedig az őket tanulásra ösztönző motívumok kevésbé ismertek;
- az idősek képezhetőek, számukra sajátos tematika és metodika kidolgozása szükséges;
- a képzési kínálatot ki kell egészítsék speciális szolgáltatások (tanulásmódszertani, életvezetési, munkavállalási stb. tanácsadás);
- az érintettek többsége nem fogalmazza meg képzési igényeit, határozatlan képpel rendelkezik a tanulással, képzéssel számára nyerhető előnyökről;
- az érintett korosztály képzési igényeiről a hazai felnőttoktatás szereplői közül információk várhatóak a munkerő piaci képző intézményektől, közművelődési intézményektől, civil szervezetektől;
- a hátrányos helyzetű rétegek, különösen a roma kisebbség képzési problémáinak kezelése csak szociális, etnikai, demográfiai, kulturális-, oktatás-, település- és térségpolitikai, valamint a migrációs tényezők egyidejű számbavételével lehetséges;
- jelentős számban állnak rendelkezésre hazai és nemzetközi példák a „best practice” területén.

II.2. Módszerek

A kutatás két fő módszert követ:

- *Analitikus* kutatási stratégiával az andragógiában és más tudományokban fellelhető szakirodalom és források, a témára vonatkozó eredmények áttekintése és kritikai elemzése;
- *Empirikus* vizsgálat. Annak érdekében, hogy több oldalról, minden érintett intézménytípus véleményét és szempontjait figyelembe vehessük a kutatás során, 10 munkaügyi központtal, 30 akkreditált képzési intézménnyel, 5 munkaadóval és 5 idősekkel foglalkozó szociális/segítő intézménnyel készítettünk mélyinterjút a mellékletben szereplő vezérfonal alapján. A kutatás reprezentativitásának érdekében az ország tíz eltérő foglalkoztatási viszonyokkal rendelkező megyéjéből vettünk mintát a munkaügyi központok és az akkreditált képző intézmények tekintetében, illetve igyekeztünk felmérni képzési intézmények széles palettáját a regionális képzési intézményektől kezdve az apró, csupán néhány képzéssel rendelkező képzési intézményekig. Az interjúk rendszerint a képzési intézmények vezetőivel, vagy az arra kijelölt, a témában kompetens munkatárssal készültek, a munkaügyi központok esetében rendszerint a képzési osztályok képviselői nyilatkoztak.

III. Eredmények

III.1. Andragógiai alapok

A hazai és nemzetközi andragógiai kutatások jelentős eredményeket mutatnak föl a témát illetően, azonban további kutatómunkára van szükség. Az andragógiai kutatások eredményeit meg kell ismertetni a 45 év felettiiek képzésével foglalkozókkal, széles körű szemléletformálásra és propagandára van szükség.

III.1.1. Az idősek széles körű képezhetősége

Tény, hogy az emberi szervezet nagyobb arányú romlásának kezdetét a tudomány 45-50 éves korra teszi. Az észlelés, a figyelem, a memória, a problémafelismerés, az intelligencia, az elvont fogalomalkotás és más kognitív műveletek terén lehetnek nehézségeik, de nem lehet az életkor alapján minden idős embernél azonosnak tekinteni a tanulási képességet. A születés óta eltelt évek számával mérhető „kronologikus” életkor és a teljesítmények képességszintjével mérhető „funkcionális” életkor nem feddi egymást, a kronologikus életkor szerint azonosnak vehető emberek közt teljesítményeik vonatkozásában igen nagy eltérések tapasztalhatók a megelőző életszakaszaik tanulási tartalmaitól, formáitól és eredményességétől függően. A tanulás életkori pszichikus kondíciói az öregedés és az öregség idején egyre jobban szűkülnek ugyan (bár ez a folyamat is viszonylagos, és egyénileg változó intenzitású), de nem szűnnek meg, továbbra is adva vannak.

Az idős korosztályok tanulási aktivitása Magyarország a következő képet mutatja:

- A 45-54 évesek lényegében véve még fenntarthatják eddig elért tanulási színvonalukat, illetve (az 50. életév körül) éppen elkezdődik számukra a viszonylagos hanyatlás jellegzetesebb korszaka;
- Az 55-64 évesek és a 65-74 évesek tanulási képességeit viszont egyértelműen, tendenciózusan a viszonylagos hanyatlás jellemzi, ők már benne vannak, és benne maradnak a relatív regresszió „minősített” korszakában. Mindez azt jelenti, hogy a 45-54 évesek tanulási lehetőségei – az általános életkori pszichológiai szempontokra tekintve – még elég átfogóak és rugalmasak. Az 55-64 évesek és a 65-74 évesek tanulási lehetőségei viszont jobban szűkülnek, mint korábban, és egyre merevebbé válnak, bár nem szűnnek meg. Kivéve a *tanulás speciális területeit*, ahol az 55-64 éves és a 65-74 éves korosztályok tanulási teljesítményei – lehet, hogy tartalmilag egyre szűkülve – még növekedhetnek is;
- Fel kell tételeznünk, hogy a korcsoportokon belül a szociokulturális rétegtkülönbségek (időszervezetek, életmód), illetve személyesen a csoporttagok – eddig megtett tanulási útjuk újabb szakaszaként is – változatos képet mutatnak;

- Valószínűsíthetjük, hogy általános életkori-pszichológiai jellemzésük szerint a 45-54 évesek korcsoportjába tartozók bizonyosan alkalmasak arra, hogy különböző nehézségek nélkül vegyenek részt a *formális tanulás* és a *nem-formális tanulás* keretei között, *tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatokban*. Ily módon alkalmasak arra is, hogy szervezett, intézményes szakmai kiképzések, átképzések, avagy továbbképzések részesei legyenek. S ha munkanélküliek, új szakmát tanuljanak. Lehet persze, hogy a korcsoporton belül jelentősebb szóródást mutat a *kiképzések* és az *átképzések* lehetősége. A tanulási tartalmak és a tanulási eljárások *specializálódása* okán, a speciális tanulási úton maradva, nyilván nem okoz gondot az addigi tartalmak és eljárások folytatása. Viszont minél inkább nő a távolság a tanulás addigi tartalmi és eljárási, valamint az új tartalmak és eljárások között – szóval minél messzebb tér le a tanulás a kialakult speciális útról –, annál inkább nőhetnek a tanulás nehézségei;
- Korlátozottabb érvénnyel, de azért elmondhatók az előbbiekről az 55-64 évesek, s még a 65-74 évesek tanulási lehetőségeiről is, a *formális tanulás* és a *nem-formális tanulás* keretei között megvalósítható *tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatokban* való részvételükről. Valószínű, hogy az életkor előrehaladtával egyre inkább nőhetnek a tanulás kialakult és begyakorlott speciális útjairól való letérés nehézségei. Másrészt pedig valószínű, hogy az egyéni tanulási életutak során felhalmozódott tanulási hiányok egyre határozottabban éreztetik hatásukat, s egyre nehezebbé, majd lehetetlenné válik a szociokulturális hátrányok ellensúlyozása;
- Az viszont nem kíván részletesebb megvilágítást, hogy a nem-formális tanulás és az informális tanulás azon formái, amelyek egymáshoz nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulási alakulatok, mindhárom korosztálynál az általános életkori-pszichológiai kondíciókra, illetve az egyéni tanulási életutakra és a szociokulturális paraméterekre hagyatkozva működnek. S ugyanígy az informális tanulás tapasztalatokból kialakuló változatai is;
- Az *időszerkezeteket* illetően, a *formális tanulásként* végbemenő *tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatok* elhelyezkedése elsősorban a 45-54 évesek életkori csoportjánál okozhat gondot, amennyiben gazdasági aktivitásuk életben van (pl. nem munkanélküliek). Illetve, ha – s amíg – gazdasági aktivitásuk megmarad vagy reprodukálódik, akkor – s addig – az 55-64 és a 65-74 éves korosztályok is hasonló helyzetbe kerülhetnek. Ilyenkor a kiképzés és az átképzés intézményi és autodidaktikus programjai számára kell az időszerkezetekben időpontokat, időkereteket kell találni;
- A munkanélküliek ki-és átképző processzusai vagy a *munkaidő helyére* kerülnek, vagy a virtuálissá vált munkaidővel megnövelt *munkán kívüli idő* keretei közé esnek;
- A *tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatok* nem-formális változatai, valamint a nem-formális tanulás és az informális tanulás keretei között végbemenő, egymáshoz nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulási alkalmak, mindhárom korosztálynál a munkán kívüli idő és a szabad idő tartozékai. A rájuk vonatkozó intézményi programokban ezekre az időszférákra kell támaszkodni. Hozzá téve, hogy a gazdaságilag már inaktív korosztályoknál, illetve az

öregedő és öreg korosztályok gazdaságilag már inaktív tagjainál megváltozott idő-szerkezetekkel kell számolni. A korábban munkaidőként aposztrofálható időszféra ugyanis megszűnik és összemosódik a munkán kívüli idővel, valamint a szabad idővel. Igaz viszont, hogy a munkán kívüli idő tevékenységformái és időalakulatai megmaradnak, sőt ki is bővíülhetnek, de a korábbi, gazdaságilag aktív állapothoz mindenképpen képest új szerkezetekbe kerülnek. És szerkezetileg mozgékonyabbakká válhatnak, – amennyiben kialakulnak a mozgékonyság életmódbeli, s az életmódot érintően, különösen egészségügyi feltételei.

III.1.2. Az időskorúak tanulási motívumai

Azok a motívumok, amelyek az időseket tanulásra, művelődésre készíthetik, *Boga Bálint* összefoglalása alapján: a személyiséget erősítő indok, amely magában foglalja a világ jelenségei iránti érdeklődést; az élettapasztalatok újragondolása, amelyek elégedettséget válthatnak ki az egyénben életútjával összefüggésben, a korábbi foglalkozáshoz kapcsolódó szaktudás továbbfejlesztése; a családi helyzettel összefüggő problémák, különösen az egyedül élőkénél; a meglévő társas kapcsolatok fenntartása és bővítése; a családi feladatok jobb teljesítése(pl. a nagymama szerepben); a kereső munka folytatása, a megkezdett hobbi folytatása; eligazodás az új helyzetekben.

III.1.3. A munkaügyi központoknál jelentkezők motivációs jellemzői

A 45 év feletti korosztály motivációját jellemzően az élethelyzetükből fakadó kényszer és az ezzel járó félelem adja. Rettegnek munkahelyük elvesztésétől, vagy attól, hogy nem tudnak többé munkába állni, nem tudják eltartani családjukat, illetve nem tudják biztosítani maguknak a nyugdíjas éveket stb. Eközben folyamatos kétségeik vannak, vajon képesek-e újra visszaülni az iskolapadba, és ha ez sikerülne, vajon egy képzés elég lesz-e ahhoz, hogy újra munkába állhassanak?

A 45 év felettieket élethelyzetüktől függően több különböző csoportra oszthatóak motiváltságuk szerint. A magasabb iskolai végzettségűek például sokkal motiváltabbak alacsonyán képzett társaiknál, hiszen abban reménykednek, hogy egy továbbképzéssel, vagy kiegészítő nyelvi, illetve számítógépes képzéssel sikerül újra versenyképessé válniuk. Alacsony iskolázottságú társaiknak viszont sokkal több tanulásra van szükségük ahhoz, hogy esélyük legyen a munkaerőpiacon.

A munkahelyük megtartásáért küzdők, illetve szakmai előmenetelre vágyók szintén nagyon motiváltak, hiszen egy saját maguk által meghatározott célért küzdenek. Jóval kevésbé motiváltak azok, akiket cégük küld továbbképzésre, hiszen ők inkább nyűgként, mint munkahelyük megőrzésének biztosítékaként tekintenek a nem önként választott képzésre.

Azokat, akik életükben először maradtak munka nélkül, az elkeseredettség és motívatlanlanság jellemzi. Számukra igen nehéz és fájdalmas jelenlegi élethelyzetük feldolgozása, ezért rendkívül fontos, hogy a munkaügyi központ segítsen nekik visszakapni a reményt, az önbecsülésüket, és ezzel együtt motivációjukat még mielőtt bármilyen szakmai képzésbe kezdenének.

A tartós munkanélküliek motivációja a legalacsonyabb. Ez a csoport vagy utolsó lehetőségként, vagy kényszerből – hogy ki ne essen a támogatási rendszerből – megy el a képzésre. Az ő reintegrációjukhoz sokkal több időt, energiát kellene szánni az átlagosan rendelkezésre állónál – vélték a munkaügyi központokban dolgozók –, illetve speciális programokra lenne szükség, ahhoz, hogy kimozdítsák őket jelenlegi helyzetükből.

Azokra, akik a 45 év feletti korosztályból végül elhatározzák, hogy részt vesznek egy képzésen, a többi korcsoportéhoz képest rendkívüli szorgalom és akaraterő jellemző, és rendszerint sikeres vizsgát tesznek a képző intézmények tapasztalatai szerint. Ezért nagyon fontos lenne, hogy a képzések elkezdése előtt olyan tréningen/foglalkozáson vegyenek részt a korosztály tagjai, amely hitet, motivációt, esetleg biztosítékot tud adni nekik arra vonatkozóan, hogy el tudnak helyezkedni a tanfolyam befejezése után, mert ez nagyban elősegítené tanulásuk hatékonyságát.

III.1.4. A 45 év felettiak számára releváns képzés tartalmak

Az országos helyzetkép szerint a képzési ajánlatok között túlsúlyban vannak és a leglátogatottabbak is a képzési jegyzékben (OKJ) foglalt szakmákra felkészítő programok, tanfolyamok. Ennek oka az, hogy a résztvevők elsősorban az államilag elismert szakképesítésektől várják az újbóli elhelyezkedés lehetőségét; *valószínűleg azonban ezek a képzések sem elégítik ki minden esetben a munkaerőpiac igényeit*, mert a statisztikák szerint a képzés befejezése után a végzetteknek mindössze 15 százalékáról állapítható meg, hogy újdonsült szakismeretei birtokában azonnal el tudott helyezkedni. Még megdöbbentőbb az, hogy még az OKJ-s képzéseken résztvevők közel 60 százaléka ismét visszakérül a regisztrációba, ami azt mutatja: ez az új képzettség sem igazán kelendő a helyi munkaerőpiacon.

A munkakör megtartásához és a munkavállalási esélyek növeléséhez ma már nemcsak szaktudás kell. Egyre több munkakör betöltéséhez szükségesek bizonyos „kulcs-képességek”, amelyek a legkülönbözőbb szakterületeken alkalmazhatók: a rész-egész viszonylat megértése, az összefüggések felismerése, a probléma-érzékenység és probléma-megoldó képesség, az együttműködés és a hozzá szükséges beleérző készség (empátia), az értelmes kommunikáció képessége, az új dolgok megtanulásának képessége, az újító készség (innováció), az alkotó gondolkodás és cselekvés (kreativitás). Ha a 45 év felettiak versenyképesek akarnak maradni a munkaerőpiacon, törekedniük kellene e képességek szisztematikus fejlesztésére. Az utóbbi években egyre

általánosabbá váló követelmény a munkaadók részéről a számítástechnika és legalább egy idegen nyelv ismerete.

A tanulás tanulása, a tanulásmódszertani ismeretek elengedhetetlenek a – gyakran hosszabb kihagyás után, vagy hiányos alapkészségekkel – ismételten tanulni kezdő csoportoknak.

A szabadidős programok elsősorban a nyugdíjas korosztály számára fontosak, de a képzésekhez kapcsolódó, azok tananyagát kiegészítő programkínálat a még aktív 45 év felettek tanulásában is szerephez jut.

Az inaktívknál a szabadidő ugyanis a munkaidő ellentétéként jött létre, s elsősorban a dolgozók pihenését szolgálta. A munkával szemben tehát regeneráló szerepe volt. Növekedésével másra is adott lehetőséget, de a szabadidő korlátozottsága miatt általában ezek is korlátozottan érvényesülhettek. Mivel a nyugdíjasok élete – a biológiai szükségletek kielégítésén és a mellőzhetetlen házi munkákon kívül – tulajdonképp egészében szabadidő, problémává lesz ennek a kitöltése. Akik fiatalabb korukban nem fejlesztették ki magukban a szabadidő igényes és változatos eltöltését, azok most szenvednek az unalomtól.

Azt is tanulságos, hogy milyen képzéseket kínálnak és tartanak a regionális képző központok. A leggyakoribbak a különféle elektronikai és informatikai ismereteket és készségeket fejlesztő programok; sok a logisztikai, a mentálhigiénés és a biztonságtechnikai tanfolyam is, divatossá vált a személy- és vagyonőri képzés. A kereskedelem és a vendéglátóipar igényeit elsősorban a bolti eladó, a boltvezető és a szakács munkakörökre való felkészítéssel igyekeznek kielégíteni. E képzési programok várható eredményei azonban egyrészt nem nagyon esnek egybe a munkanélküliek által keresett állások jellegével, másrészt pedig elsajátításuk sok esetben azért sem lehetséges, mert az álláskeresőnek nincs meg a beiskolázáshoz szükséges szintű iskolai végzettsége. (A legutóbbi statisztikák is azt mutatják ugyanis, hogy a munkanélküliek közel fele nem rendelkezik középfokú végzettséggel, tehát vagy 8 általánost, vagy – érettségit nem adó – szakiskolát, esetleg hároméves szakmunkásképzőt végzett, vagy pedig még az általános iskola 8. osztályát sem végezte el. Ilyen esetekben ugyanis a hiányzó osztályokat is pótolni kellene; erre azonban a munkanélküliek nem szívesen vállalkoznak. Többek között azért sem, mert általános iskolai oktatásban való részvételt a munkaügyi szervek financiálisan nem támogatnak.)

A fentiekből következően a legfontosabb elvként megfogalmazható: a 45 év felettek számára kínált képzési tartalmakat az érintettek életkorának, munkerőpiaci helyzetének, előzetes ismereteinek, valamint tanulási tapasztalatainak megfelelően differenciált módon kell kialakítani. A differenciált kínálat megteremtése a képző intézmények, a munkaadók, civil szervezetek és a tartalomszolgáltatók közötti szakmai együttműködést igényel.

III.1.5. Módszerek és formák

Az idősek oktatásának jellemző vonásairól azt kell kiemelni, hogy nem tárgycentrikus, hanem tanulócentrikus kell legyen, sajátos, szoros tanár-tanuló kapcsolat jellemezze és a tanuló maga is alakítsa a tanórát. A gyakorlati tapasztalatok alapján megfogalmazott elvek mellett a különböző kutatások gyakorta kiemelik, hogy az idősek tanulási folyamatának pontosabb ismerete lenne szükséges, és speciális didaktikai módszerek kialakítására is szükség van.

A felnőttoktatás hatékony formái és módszerei azok, amelyek biztosítják a résztvevők aktív részvételét. Az idősekre is érvényes az az andragógiai alapelv, hogy az érdeklődéssel párosuló rendszeres *tevékenység* folyamatosan megvalósítandó célokat ad az életnek, az elért eredmények pedig az elégedettség érzésével ajándékozzák meg őket.

A társas kapcsolatok problematikussá válnak idősebb korban: a fiatalok más nyelven beszélnek, a munkahelyen a fiatalabb kollégák szemlélete, szakmai nézetei eltérnek az idősebbektől. Ezért elsősorban a *csoportos munka* változatos formái ajánlhatóak, hiszen a tanulási, művelődési szándékot a közös programokon átélt élmények megbeszélése erősíti, de a vegyes életkori csoportokban folyó tanulás enyhítheti a *nemzedékek közötti különbségekből* adódó korosztályi problémákat is.

Figyelemreméltó szempont a metodika és a képzési formák megválasztásában, hogy lehetőleg ne a régi, iskolás módszereket alkalmazzák; sokan ugyanis – több okból is – irtóznak a hagyományos, frontális oktatástól; valóságos akadályt jelent számukra a félelem a nyilvános megmérettetéstől. Nagyobb vonzereje lehet az olyan új módszereknek, amik – például – *térben és időben elkülönítik egymástól a tanárt és a diákokat*; ez esetben – természetesen – a tanulás nem nélkülözheti sem az információs-kommunikációs technikák alkalmazását, sem pedig a tanuló önálló egyéni munkáját. (Nyilvánvalóan erre külön fel kell készíteni a felnőtteket.) A földrajzi távolságok áthidalásában pedig sokat segíthet a *távtanulási lehetőségek* kiépítése is.

A felnőttkorban a tanulás változatos formáival kell számolni, a 45 év felettiak esetében is hasonlóképpen, ezért a *formális*, a *nem formális* és az *informális tanulás* alkalmait egyaránt meg kell jeleníteni a képzési kínálatban.

A vizsgált korosztály számára ajánlható andragógiai módszerek még kevésbé elterjedtek és ismertek, ezért külön feladat a képzések szervezőivel és tanáraival történő megismertetésük.

III.2. Az aktív és inaktív csoportok képzési esélyei

A 45 év felettiek helyzetének javításában alkalmazott *aktív eszközöknek*: képzés, bértámogatás, közhasznú foglalkoztatás, munkahelyteremtő beruházók támogatása, vállalkozói támogatás, útiköltség-térítés, önfoglalkoztatási támogatás, lakbértámogatás stb.; ezek az aktív eszközök azonban 2003-ban a nyilvántartott munkanélkülieknek csak a 18,5 százalékát érték el, ami az előző évhez viszonyítottn – igaz, hogy csak egyszázaléknyi, de kimutatható – csökkenést mutat. S a korábban már jelzett trendeknek megfelelően az aktív eszközök alkalmazásának aránya a *nem-pályakezdőknél* – tehát a már hosszabb munkatapasztalattal rendelkező, idősebb munkavállalók vonatkozásában – az előbbieknél regisztrált esetszámnak mindössze a felét tette ki. A 2004-es év eddigi adatai szerint pedig még ezek az arányok is – különösen az első három tétel esetében a 2003-as évhez viszonyítottan további csökkenést jeleznek. (A csökkenés egyébként legjobban – 10 százaléknál is nagyobb mértékben – a közhasznú foglalkoztatás igénybevételeinek gyakoriságát érintette.)

III.3. A hátrányos helyzetű csoportok

A hátrányos helyzetű embereknek gyakran az is gondot jelent, hogy rendezett ruhában, étellel felszerelve elutazzanak a kistelepülésükről egy másik városba a képzésre, ráadásul ilyenkor kb. 8-10 órát töltenek távol otthonuktól. A számukra biztosított keresetpótló juttatás viszont éppen csak arra elég, hogy ne halljanak éhen, de megélhetésre nem.

Ugyanakkor a 45 éven felüli férfiak rendszerint a családot is el kellene tartaniuk, ezért egy tanfolyam elvégzéséhez hiába ad meg minden eszközt, oktatási segítséget a munkaügyi központ, ez nem elég, mert a család anyagi ellátása a keresetpótló támogatás összegéből nem megoldható, egy több hónapos, vagy éves intenzív képzés alatt. Ezért gyakran előfordul, hogy a családfenntartók nem tudnak eljönni a képzésre, mert a megélhetést adó háztájiban vagy feketén akad egy kis munka, ami átmenetileg átsegíti a családot a nehéz időszakon. A nőknél hasonló a probléma, náluk a család eltartása helyett a család ellátása merül fel hasonló problémaként. Az intenzív képzésre járó nő nem tudja rendesen ellátni a gyerekeket, illetve ha nincs a településen óvoda, vagy bölcsőde, nem tudja kire bízni a gyermekét.

A munkaügyi központok képviselői úgy érzik, egyre nehezebb a feladatuk a munkaügyi központoknak, mert egyre szigorúbban kérik rajtuk számon az elhelyezkedési arányokat, azaz a hatékonyságot az egy főre fordított költségek tükrében. Erre erősít rá az EU két fő irányelve: a „foglalkoztathatóság és a foglalkoztatás növelése”, amely szintén abba az irányba hat, hogy csak mérsékelten tudnak foglalkozni a munkaügyi központok a hátrányos helyzetű, alacsony képzettségű munkanélküliek csoportjával.

Mivel a munkaügyi központoktól számszerűsíthető, gyors eredményeket várnak a foglalkoztathatóság és a foglalkoztatás területén, ezért kénytelenek úgy növelni

a foglalkoztathatóságot, hogy egyben a foglalkoztatottságot is növelni tudják. Ez pedig nem afelé mutat, hogy a legrosszabb helyzetben lévő hátrányos helyzetű, alacsony végzettségű idős lakosság foglalkoztathatósága kerüljön az első helyre, hiszen az ő foglalkoztatásukra sokkal kevesebb remény van, felzárkóztatásuk sokkal költségesebb, és sokkal kevésbé látványos.

A munkaügyi központok képviselői szerint azoknak a 45 év felettieknek, akiknek nincs meg a 8 általános iskolai végzettségük, ma már szinte semmi esélyük a munkaerőpiacon, de helyzetük javítása érdekében ezeket az embereket is meg kell próbálni bevonni a képzésbe. Ma leginkább az olyan jó szakembereket és a szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkező betanított munkásokat keresik, akik jól tudnak csapatban dolgozni. Ez azt is jelenti, hogy ma már a betanított munkásoktól is elvárnak valamilyen végzettséget a munkáltatók, mert olyan környezetben, és olyan gépek között kell dolgozniuk, amelyek felelősséget, munkakultúrát és legalább alapvető tudást feltételeznek.

Az interjúalanyok tapasztalatai szerint az alacsony képzettségű embereket gyakran szinte kézen fogva kell végigvezetni minden problémán, sokszor saját képességeikkel, igényeikkel, lehetőségeikkel sincsenek tisztában, ezért ezeket az embereket nem tudják ugyanabba az iskolapadba beültetni, ahova a magasabb iskolai végzettségűeket. Először felzárkóztató programokra küldik őket a munkaügyi központok, ahol meg kell szerezniük az általános iskola elvégzéséhez szükséges vizsgát, majd ez után próbálhatják meg a szakmai vizsgát.

A 45 év feletti roma népesség tanulási „motivációját” és lehetőségeit az egész életen át tartó tanulási folyamatban csak az egészségügyi és lakhatási mutatók függvényében lehet vizsgálni. A betegség és a rövidebb átlagos élettartam, ezen belül az idősebb korosztályoknak a többségi társadalomhoz képest való alacsonyabb aránya, a felnőttkori tanulást döntően befolyásolja.

III.4. A közművelődési intézmények lehetőségei

A Nemzeti Kulturális Örökség Minisztériumának 2003. évi statisztikai adatai szerint 2003-ban az önkormányzatok, a szakszervezetek, a civil alapítványok, vállalkozások által működtetett 3.751 intézményben, heti/kétheti rendszerességgel működtek az amatőr művészeti csoportok. Az 5.179 amatőr művészeti csoport több mint 101.000 tagjából, (színjátzó, vers- és prózamondó, társastánc, képző- és iparművészeti, fotó, film és videó, kórus, komoly- és könnyűzenei és egyéb közösségben) a 27-55 év közöttiek közül 19.776, az 55 év fölöttiek közül 8.902 fő tevékenykedett. A 3.751 intézményben működő 2.760 népi előadó-művészeti öntevékeny csoport 115.500 tagjaiból a 27-55 évesek közül 9.500, az 55. éven felüliek közül 11.500 vett részt a heti/kétheti rendszerességű kulturális közösségi tevékenységben.

Magyarország közművelődési intézményeinek a világon és Európában is különleges értékét képviselik a népművészeti tárgyalkotó csoportok (a fazekas, a fafaragó, a népi-ékszer készítő, a vessző-, a csuhé-, a gyékény-, a szalmakészítő, a különböző technikájú csipkeverő, a szövő, a nemezélő, a hímző és a komplex tárgyalkotó csoportok). Az 1430 közösség 22.244 tagja közül 27-55 év közötti életkorba volt sorolható közel 4.100 fő, 55 év felettiként 3.352 fő, tehát az ez irányú tevékenységben otthoni és közösségi örömét lelik több mint egyharmada.

Különleges önképzési lehetőséget biztosítanak azok a tanfolyamok, amelyek általában egy vagy két féléven keresztül előadásokkal és otthoni önképzéssel segítenek művészeti és emberi problémákat megérteni, kommunikációs és egyéb képességeket fejleszteni.

A 2003. évi közművelődési statisztika szerint a 3.751 közművelődési intézményben működő 1.386 nyelvtanfolyam 13.488 résztvevője közül közel 5.000 fő volt 27-55 és 2.000 az 55 év feletti résztvevő.

Rendkívül népszerűek a helyi közösségi élethez, a foglalkozásokhoz kötődő informatikai, a preventív lehetőségeket kínáló természetgyógyász, a rekreációs, a vállalkozási, az egészségvédelmi, a helytörténeti, a honismereti, a kisebbségi kultúrák gyakorlását elősegítő tanfolyamok. Nagy öröm, hogy 2003-ban, a 4.859 tanfolyam 133.475 résztvevője közül a 55.900 fő volt 27 és 55 év közötti, 12.310 fő volt 55 év fölötti.

A közművelődési intézményekben számos OKJ szakképző, akkreditált szakmai továbbképző tanfolyam is kínált segítséget a változó világ változó feladataihoz való alkalmazkodáshoz, a munkaerőpiacon való jobb elhelyezkedéshez.

A közművelődési intézményekben szervezett, OKJ szakképesítést adó 470 tanfolyam közel 9.400 résztvevője segítséget kapott ahhoz, hogy megőrizze munkakörét, illetve új munkaköri feladatok ellátásához szakmai kompetenciát, képességeket szerezhessen.

Különös feladatokat látnak el a közművelődési intézmények, amikor a különböző szakminisztériumok (OM, NKÖM, FVM, SZCSM, stb.) által akkreditált továbbképzési programok szervező feladatait vállalják. 2003-ban 134 továbbképzési tanfolyam közel 2.600 résztvevője számára szerveztek a közművelődési intézmények ön- és továbbképzési alkalmakat.

A közművelődési intézmények 2003-ban is szerveztek felnőttek számára különböző jellegű táborokat. A 3.052 tábor 137.811 résztvevője között a (művészeti, népművészeti, társadalom- és természettudományi, a környezetvédelmi, sport és komplex rekreációs táborok között) 409 volt olyan, amelyet kifejezetten az ilyen igényrel jellemezhető több mint 8.400 felnőtt számára szerveztek a közművelődési intézmények.

A közművelődési intézmények non-formális és informális szolgáltatásai körébe sorolhatjuk azokat a klubokat és köröket (nyugdíjas, etnikai, kertbarát, kisállattenyésztő, szabás-varrás, modellező, gyűjtő, környezet- és természetvédelmi, egészségőrző, természetjáró) lokális értékeket (város-, falu-) védő közösségei közül azokat, amelyek ezekben az intézményekben működnek.

A 8.822 csoport, kör, közösség tagjai közül a 262.631 foglalkozáson rendszeres, a közösség által meghatározott non-formális, informális képzési formát (előadás, kiállítás, szeminárium, helyszíni gyakorlat, kirándulás stb.) élt meg közülük 310.835 fő. Azok az anyák, apák, akiknek gyermekei felnőtté váltak, diplomát szereztek/szereznek, erős érdeklődést mutatnak a szakmai fejlődés, a különböző iskolarendszerű, vagy iskolarendszeren kívüli tanulási lehetőségek iránt.

Motivációjuk tömegességét igazolja a közművelődési intézmények legkülönbözőbb, kompetenciát adó (nyelvi, mentálhigiénés, számítógépes, közhasznú, népi kismesterség, művészeti, testi kondíció stb.) tanfolyamokon való részvétel, valamint a közép- és felsőfokú oktatásban való jelenlét.

III.5. A civil szféra tapasztalatai a 45 év felettiak képzéséről

Az idősek programjai szervezésében a civil szervezetek tevékenysége különösen az informális tanulás területén igen számottevő.

Ki kell emelni a civil társadalom erőteljes szerepét az informális tanulás, főként a jártasságok, készségek megszerzésének és elsajátításának elősegítése vonatkozásában, különösen olyan területeken, mint az érdekvégyesítés technikáinak elsajátítása, a vitakészség fejlesztése, a jogok gyakorlása, vagy a munkafolyamatok során a projektmunka megismerése. A helyi közösség öngazgatásának, szabályrendszerének kialakítása során az állampolgári kötelességeket és jogokat, a részvételi demokrácia alapjait lehet megismerni. Ez különösen hangsúlyossá válik a művelődési tevékenységre, közösségi együttlétre vágó, odafigyelést igénylő, vagy gondoskodásra szoruló idősek esetén.

2004-re nyilvánvalóvá vált, hogy a civil szektor a társadalmi jelentősége mellett gazdasági tényezővé is vált Magyarországon. A példaértékű programok tükrözik, hogy a civil társadalom és a nonprofit szervezetek jelentős szerepet töltenek be az idősek nem formális és informális tanulásának elősegítésében, a 45 év felettiak munkavállalásának támogatásában. A kormányzati szervek szándéka megvan a partneri kapcsolat megteremtésére, de a gyakorlati feladatok megoldásában a közigazgatási szervek még nem mindig ismerik fel a szektor jelentőségét.

A kutatás tapasztalatai azt mutatják, hogy az idősek képzésére irányuló programok legnagyobb gondja a finanszírozás megteremtése. Támogatást remélhetnek az önkor-

mányzatok, a minisztériumok, a közalapítványok és alapítványok részéről, de a stratégiai tervezést ellehetetleníti a létbizonytalanság. Jelentős szerepe van az OFA tevékenységének, mely számos foglalkoztatási célú programot támogat. Új helyzetet teremtett az elmúlt években az európai uniós programokon való részvétel, de ezeknek a megpályázása nagy szakmai tudást igényel, ami nem mindig van meg a szervezeteknél. Ezt jelzi az, hogy amikor a Nemzeti Felnőttképzési Intézet (a FMM statisztikája szerinti) 288 iskolarendszeren kívüli szakképzést folytató nonprofit szervezet számára akkreditációt támogató pályázatot írt ki 2003-ban, csak 126 pályázat érkezett, és abból is csak 77 lett nyertes. A meglévő források kihasználása érdekében szükséges támogatni a civil szervezetek képviselőinek részvételét a pályázatíró tanfolyamokon.

Még mindig sok civil szervezet küzd az informatikai lemaradással, az internetcsatlakozás hiányával. Az egyik nyugdíjas szervezet jelezte, többek között azért maradtak le egy ingyenes pályázatíró tanfolyami részvételéről, mert – internetszolgáltatás hiányában – késve értesültek a pályázatról. A nyugdíjas klubok éves tagdíjai 500-2000 Ft között változnak, ez a tervezhető bevétel nem elegendő fejlesztéshez és képzések indításához. *Érdemes lenne kifejezetten ezt a réteget megcélozni egy informatikai pályázattal.* Az időskorúak között van igény számítástechnikai ismeretek tanulására, a megkérdezett nonprofit szervezetek közül néhányan jelezték is, hogy tervezik idősek számára számítástechnikai tanfolyam indítását, amennyiben sikerül előteremteni a megfelelő forrásokat hozzá.

III.6. A hazai „jó gyakorlat” példái

Az ismeretközpontú képzési formák közül az előadások, előadássorozatok, szabadegyetemi és akadémiai sorozatok, népfőiskolai kurzusok és tanfolyamok állnak az idősekkel kapcsolatos képzési lehetőségek középpontjában. Ezek egyébként a geroeducáció klasszikus formái és módszerei. Kedveltek, népszerűek az idősek számára azok az ismeretterjesztő jellegű előadások, amelyeket beszélgetés, konzultáció, vagy egyénre szabott tanácsadás követ. Sajnos viszonylag kevés tanfolyam, szabadegyetem, vagy népfőiskolai kurzus jelzi az idősek felé fordulást. Ha vannak is ilyenek, ezek inkább a klasszikus előadássorozat tartalmi, módszertani követelményeinek tesznek eleget, és nem hordozzák azokat az értékeket, amelyek a magyar és európai népfőiskolák gyakorlatában kikristályosodtak. Eredményes, jó kezdeményezések, tapasztalatok vannak, de ezek elterjedését és folytatását a pénzhiány legtöbb esetben megakadályozza. Azért is szomorú ez, mert a népfőiskolák lehetnének a geroeducáció egyik leghatékonyabb, legvonzóbb intézményei és formái. Az igazi, a jó népfőiskolai kurzus tematikáját és szakmai programját a tanárok és diákok együtt alakítják és formálják. Az anyagfeldolgozás módszerei a lehető legváltozatosabbak, de mindenképpen az aktív foglalkoztatásra épülnek. A népfőiskolai forma talán legfőbb értéke tehát abban a komplex intellektuális és emocionális hatásrendszerben van, amit a családi légkör, az összetartozás és együttműködés érzése tesz vonzóvá mind a hallgatók, mind az ott feladatot vállaló szakemberek számára.

Az országban működő népfőiskolai kurzusok legkedveltebb témaköreit a testi-lelki egészség megőrzésével kapcsolatos témák jelentik. Ezek azok a kérdések, amelyek biztos számíthatnak minden idős ember érdeklődésére. Az ilyen jellegű programok felkészítő, segítő és rehabilitációs funkciójuk miatt lesznek hasznosak és értékesek. Lehetőséget adnak arra, hogy a veszélyeztetett korosztály többet tudjon meg az idős-kori biológiai, fiziológiai folyamatokról, és az ezzel kapcsolatos tennivalókról, életmódbeli feladatokról. Ezek a programok segítenek annak tudatosításában, hogy az ember tevőlegesen is befolyásolhatja megöregedésének tempóját és tüneteit. Mindez félelem és bizonytalanság csökkentő, erőt adó motiváció lehet az öregséggel vívott küzdelemben.

Az országos publicitást is kapó ilyen jellegű programok között egyik legnépszerűbb kezdeményezést a Batthyány-Strattmann László Idősek Akadémiája jelenti, amelyet Prof. Dr. Iván László, a Semmelweis Orvostudományi Egyetem Gerontológiai Központjának igazgatója indított útjára. Az alkalmanként háromórás foglalkozásra több százán gyűlnek össze a SOTE dísztermében. Az előadásokat minden esetben hosszú beszélgetés és konzultáció követi.

A testi-lelki egészség megőrzése az időskorban címmel Egerben is nagy sikerű népfőiskolai kurzusokat tartottak. Szintén Egerben, a Közművelődési Tanszék és a Helyőrségi Művelődési Otthon közös szervezésében indult útjára a „Fiatalok az idősekért” elnevezésű népfőiskolai kurzus, majd programsorozat. Ennek sajátos, különleges értékét az adta, hogy a programok szervezői és lebonyolítói főiskolai hallgatók voltak. Fiatalok és idősek egyaránt gazdagabban, egymást jobban értve, megismerve zárták a félévig tartó rendszeres együttléteket, találkozások sorát.

Az időseket mozgósítani tudó tanulási, művelődési formák közül eső helyen a tagságukat és profiljukat tekintve rendkívül nagy változatosságot és sokszínűséget mutató nyugdíjasklubok jelentik. Talán itt, ezekben a szerveződésekben halmozódott és halmozódik fel a legtöbb érték és eredmény, amelyeknek méltán örülhetünk, és amelyek értékeket, eredményeket sokkal jobban kellene támogatni és népszerűsíteni.

Az országban működő klubok közül néhány különleges és példaértékű:

- A Miskolci Városi Közlekedési Rt. Nyugdíjasklubja (a munkahelyek mentén szerveződő, munkahelyekhez kötődő klubok sorába tartozik). Egyik értékét az jelenti, hogy tagjai között azonos arányban vannak jelen a már nyugállományban lévők, és azok, akik aktív életük utolsó éveit élik. Ők még nem élték meg a nyugdíjazással járó ellentmondásos érzéseket, az életmódváltással, társadalmi szerepváltozással együtt járó konfliktushelyzeteket, félelmeket és bizonytalanságokat;
- A Mezőkövesdi Nagymamaklub szintén országos hírnévre tett szert. Közösségi életük egyik meghatározó célját a hagyományőrzés, másik értékét a generációk együttműködő szeretetteljes kapcsolata jelenti. A klubon belül hagyományőrző, népdal és

színjátszókör is működik. Megszerzett és megőrzött tudásukat, és ennek szeretetét, elsősorban unokáiknak, a kisvárosban élő, tanuló gyerekeknek adják tovább;

- Hasonló értékei miatt kell beszélni a salgótarjáni József Attila Művelődési Központ keretei között működő nyugdíjas klub által szervezett Nagytáborról. A táborok elsősorban nem az idős korosztályra jellemző szerveződések. Sokfunkciós színterei a tanulásnak, készségfejlesztésnek, testi-lelki rekreációnak és közösségi létnek. Ebbe a táborba évről évre olyan idős emberek mennek, akik különböző okok miatt nem élhetik meg, és nem gyakorolhatják a nagyszülői élményeket és feladatokat;
- Az idősek fiatalok felé fordulásának követésre méltó példáját mutatják a törökszentmiklósi Almássy János Nyugdíjasklub tagjai is. Sok jó ötlettel, szeretettel támogatják a Hunyadi úti Általános Iskolához tartozó kiegészítő iskola diákjainak, tanárainak életét és munkáját.

A különböző generációk találkozásának, együttes munkájának fontosságát nem lehet eléggé hangsúlyozni. Az idősek számára a hasznosság- és fontosság tudatot tápláló érzések forrásai lehetnek az ilyen jellegű programok.

III.7. A nemzetközi „jó gyakorlat”

Az időskorúak és a képzés kérdésköre Európa országaiban nem feltétlenül a probléma megragadásának azonos aspektusaként kerül a kutatók és politikai döntéshozók figyelmének látókörébe. Felmerülhet a társadalomra nehezedő gazdasági (Nagy-Britannia), munkaerőpiaci (Nagy-Britannia, Hollandia, Dánia), szociális (Hollandia, Dánia, Németország), szocio-kulturális vagy éppen szociális-mentálhigiénés (szinte mindenütt) kérdésként. A képzés szerepét általában pozitívnak ítélik meg az időskorúak vonatkozásában, noha – elsősorban bizonyos munkaerőpiaci elvárások körében – bizonyíthatóan, néhol pedig csak megfelelő kutatások hiányában nem adatszzerű, csak tapasztalati módon alátámaszthatóan nem hozza meg a remélt eredményt.

Az időskorúak képzése terén tapasztalható európai példák többtényezős igénymezők és az ezek kielégítésére létrejött és létrehozott igen összetett és rétegzett, társadalmi, gazdasági, kormányzati megoldások, sőt ezeken belül is szövevényes formális és informális, tematikus és módszertani, folyamat- és célorientált programok, hagyományos és új intézmény- és szervezetstruktúrák ismerhetők fel. Közös elemük a *kínálat*, azaz, hogy speciális és érdemleges célcsoportnak tekintik az időskorúakat, s a választ ki-ki a saját oktatási és még inkább felnőttoktatási hagyományaiából fakadó megoldásokkal adja meg.

E téren a nemzetközi összefogást, a változásban lévő problémakör áttekintését és a lehetőségek koncepcionálását célzó teendőket (programot) az Európa Tanács Kulturális Együttműködési Tanácsa által létrehozott munkacsoportok kísérelték meg felvázolni. Az idősek edukációjával foglalkozó munkacsoport célja a következőképpen fogalmazódott meg:

- új felnőttoktatási formák meghatározása a társadalmi változásoknak megfelelően, amelyek közvetlenül és maximális hatékonysággal bevezethetők;
- nemzetközi hálózat kiépítése, rendszeres tapasztalatszerzés, információcsera céljából, egyúttal folyamatos adaptáció a változásokhoz.

A kidolgozandó kérdéskör megközelítése, főbb jellemzői a következők voltak: az idősök az európai országokban hasonló helyzetben vannak, hasonló szerepkörben jelennek meg, de kezelésükben az egyes országok között extrém különbségek vannak; az izoláció, a szegregáció ténye és veszélye közös, ezek megszüntetésének módjait kell keresni, a nyugdíjazás negatívumait ki kell védeni; a fő cél: az aktív részvétel, amihez az edukáció különböző formái hatékony eszköznek tarthatók. Ez az önmeghatározás felé vezető utat is jelenti: az edukáció-participáció-demokrácia triászának belső összefüggését általános gyakorlattá igyekszik tenni. A tanulás mint elfoglaltság, mint aktivitás, mint közvetítő eszköz az önkifejlesztés módszere kell, hogy legyen. A kor-specifikus edukációs jellemzők megtalálása, felfedése alapvető feladat.

Az oktatás tartalmilag három területet érint: 1. Szociális jólét: alkalmassá tenni az időseket, hogy helyzetüket könnyebbé tegyék, problémáikat megoldják. 2. Kapcsolattartás másokkal, a magányosság elkerülése. 3. Kulturális fejlesztés, ami segít aktívan tartani az értelmi készségeket, akár aktív (művészeti), akár passzív (előadás, szemlélés) formában.

Egészeiben saját sorsuk aktívabb alakítóivá kell tenni az idős egyéneket. Az ET munkacsoportja által felvetett, várhatóan növekvő idősoktatási igény-potenciált maga a munkacsoport, de más oktatáskutató szervezetek is tovább vizsgálták egyrészt a személyes – specifikusan az időskorúakra jellemző -, másrészt pedig a társadalmi – az időskorúak társadalmi környezetét jelentő – aspektusok és karakterisztikák feltárása céljából.

IV.

A 45 év felettiak képzési igényeiről folytatott kérdőíves vizsgálat eredményei

A megvizsgált 30 akkreditált felnőttképzési intézmény és 10 munkaügyi központ munkatársaival készített interjúk fontos információkkal szolgáltak az érintett rétegről.

A munkaügyi központok többsége nem rendelkezik korosztályra bontott statisztikával a 45 év felettiakkal kapcsolatban. Rendszerint csupán általános felmérés áll rendelkezésükre, amelyből személyenként leválogatva lehetne visszakeresni a 45 év feletti réteget, és ily módon megvizsgálni a rájuk vonatkozó adatokat. Ebből természetesen az következik, hogy a munkaügyi központok nem figyelik külön ezt a korosztályt, hanem csupán a munkanélküliek, támogatásban részt vevők egészéről tudnak nyilatkozni. Ráadásul mivel a munkaügyi központban dolgozó interjúalanyaink nem feltétlenül kerülnek személyes kontaktusba a munkanélküliekkel, képzésre jelentkezőkkel, ezért tapasztalataik némileg megkérdőjelezhetők. Rendszerint a kirendeltségek alkalmazottai azok, akik napi, rendszeres kapcsolatban állnak a képzésekre jelentkezőkkel, ők azok is, akik a jelentkezők képzési igényeit felmérik, ezért ezek a munkatársak tudnának hitelesen nyilatkozni a jelentkezők képzési igényeiről is. Mivel a képzési igényekről szintén nincsen semmilyen megbízható felmérés, ezért ezzel kapcsolatban is kizárólag az interjúalanyok benyomásaira, véleményére hagyatkozhatunk.

Nincsen ez másképpen az akkreditált felnőttképzési intézményekben sem. Különálló felmérést ezek az intézmények maguktól általában nem készítenek az érintett korosztályról (90%-uk nem rendelkezik ilyen statisztikával). Legtöbbször az egyéni regisztrációs lapok elektronikus rögzítése, azaz a nyilvántartás jelenti az adatbázist, ahonnan szintén csak egyenként leválogatva, és elemezve lehetne információt szerezni a 45 év felettiak megoszlásáról. Bár az akkreditált intézmények közvetlen kapcsolatban állnak a korosztály képzésre jelentkező tagjaival, azok saját igényeit nem minden esetben ismerik meg, hiszen a munkaügyi központ méri fel a képességeiket, és határozza meg melyik képzésre, és melyik képző intézményhez kerüljenek. Ily módon sok esetben az eredeti igények nem, csak a munkaügyi központ által orientált konkrét képzésre való jelentkezés jelenik meg az akkreditált képzési intézménynél. Az akkreditált képzési intézmények kb. 75%-a egyáltalán nem készít felmérést a korosztály igényeiről, 25%-uk pedig a hallgató felvételekor történő szóbeli beszélgetést nevezi igényfelmérésnek.

Az általános tapasztalat azt mutatja, hogy a cégek által beiskolázott munkaviszonyban álló hallgatókat konkrét, határozott igénnyel, elképzeléssel küldi a munkaadó a képzésekre. Az egyénileg, önköltséges tanfolyamra jelentkező munkavállalók igényei szintén konkrétak általában. A munkahelyüket elveszített, vagy hosszú ideje

munka nélkül álló egyénekre jellemző leginkább a határozatlanság, az, hogy nem tudják mihez kezdjenek, nehezen hisznek benne, hogy egy újabb szakmával valóban sikeresen elhelyezkedhetnek.

A bizonytalanul körvonalazott igényeket a munkaügyi központokban a felvételtkor személyes elbeszélgetés során próbálják pontosítani, illetve alkalmassági tesztekkel, személyes foglalkozás során önismereti tréninggel próbálják meghatározni, melyik képzés illene leginkább a jelentkező szakmai tapasztalatához, egyéniségéhez, illetve melyik segítené legjobban visszailleszkedését a munkaerőpiacra.

Az akkreditált felnőttképzési intézmények a munkanélküliek esetében rendszerint már kész, eldöntött helyzet előtt állnak. Az önerőből jelentkezőknél állhat fenn a választás és a bizonytalanság lehetősége. Nekik személyes elbeszélgetés, vagy pályaorientációs tanácsadás alapján igyekeznek segíteni (65%-uk), illetve néhány képző (kb. 25%-uk) még azt is felvállalja, hogy másik intézményt ajánl a jelentkezőnek, ha úgy találja, hogy a saját tanfolyamai nem a legmegfelelőbbek az adott személynek.

Elmondható az is, hogy a képző intézmények többsége (80%-uk) nem érdeklődik a 45 év feletti korosztály képzési igényeiről sem nyugdíjas, sem civil szervezeteknél. Sokkal inkább jellemző, hogy a munkaügyi központok és a képző intézmények is a munkaerő-piaci igényekre fókuszálnak a képzéssel kapcsolatban. A munkaerő-piaci igényeket a képző intézmények több mint 50%-a meglévő partnerei, illetve a környezetében lévő cégek, vállalatok segítségével, személyes megkereséssel, prognózisok készítésével végzi. Emellett van, aki az iparkamarák és az érdekképviseltek tapasztalatait is kikéri. Néhányan a média vagy az álláshirdetések figyelésére hagyatkoznak. Megint mások úgy vélik, hogy a munkaügyi központok listája elég számukra a tájékozódáshoz, és a képzési ajánlat kialakításához, ezért nem végeznek külön munkaerő-piaci felmérést.

IV.1. A képzések célja

Nem véletlen, hogy a képzési intézmények többsége a munkaerő-piaci igényeket a munkavállalói igények elé helyezi, hiszen a képzéssel kapcsolatos elsődleges és egyértelmű cél mind a munkaügyi központ, mind a képző intézmények, mind a munka nélkül maradt egyének számára a munkanélküli visszahelyezése a munkaerő-piacra! Nem véletlen, hogy a szakmai- és munkaerő-piaci helyzet a legfontosabb szempont, hiszen munkanélküliek számára a munka világába való visszakerülés jelenti az aktivitás, a társadalmi hasznosság, az önbecsülés, és az életkedv visszaszerzését, valamint a megélhetés biztosítását. A munkaügyi központok számára szintén „létkérdés”, hogy hány főt tudnak reintegrálni, hiszen egyre szigorúbban kérik rajtuk számon az elhelyezkedési arányokat, azaz a hatékonyságot az egy főre fordított költségek tükrében, ezért egyre nehezebb a feladata a munkaügyi központnak. Ez az egyik oka annak, hogy a „puhább” képzések és tréningek háttérbe szorúlnak a képzés területén, és a képző

intézmények szinte 100%-ban a szakmai és munkaerő-piaci igények kielégítésére tekintettel tervezik meg a képzési ajánlatukat. Ennek megfelelően általában a munkaadók képzési igényeit, munkaerő-piaci prognózisait tekintik a legmértékadóbbnak az éves oktatási terv összeállításakor (90%-uk). Emellett természetesen figyelembe kell venniük a munkaügyi központ igényeit, elképzeléseit (25%-uk említette), segítséget jelent a munkaügyi központok által készített monitoring vizsgálat is, amely megmutatja, mely szakmákra lesz a jövőben kereslet, és melyek vannak éppen hanyatló ágban. Bizonyos képzők más intézményekkel, kamarákkal, minisztériummal is tartják a kapcsolatot, illetve figyelik saját képzéseik hatékonyságát, utánkövetéssel vizsgálják, mely szakmákban tudtak sikeresen elhelyezkedni a hallgatók. A képzők 45%-a említette, hogy saját korábbi tapasztalatai és meglévő képzési programjai szolgálnak alapul az oktatási terv kidolgozásához. Kb. 15%-uk a pályázatokat is figyelembe veszi döntésénél.

IV.2. A megkérdezett intézmények kapcsolata a 45 év felettekkel

A legtöbb képző intézménynek (60%) nincsen speciális képzése a 45 év feletti korosztály számára.

Bár általános vélemény, hogy elszántsága és szorgalma ellenére a korosztály nehezebben tudja tartani az ütemet az elméleti tanulmányoknál. Nagyobb erőfeszítésbe kerül újra beülni az iskolapadba, és a tanulócsoporthoz való attitűdje sem mindig kifogástalan. Ennek ellenére sok képző úgy véli, hogy a homogén tanulócsoportok mégsem lennének megfelelőek a 45 év felettek számára, mert a vegyes csoport és vegyes attitűdök dinamikát adnak a csoportnak, a fiatalok társasága és élet-szemlélete ösztönző lehet a csalódott, elkeseredett, reménytelen idősebb munkanélküliek számára. Egy homogén csoport hatékonyságát pedig erősen veszélyeztetné, ha ilyen csalódott légkör alakulna ki. (Emellett azt is meg kell jegyezni, hogy sok képző intézményben egyszerűen nincsen annyi 45 év feletti egy-egy tanfolyamon, hogy egységes képzést lehessen számukra tartani.) Több intézmény inkább ún. „puhább” tréninggel igyekszik orvosolni a korosztállyal kapcsolatos csoportalakítási nehézségeket: tanulásra hangoló tréningekkel, felzárkóztató tréningekkel.

Az egyéb „puhább” típusú képzések nem jellemzőek általánosan. A munkaügyi központok hivatalosan tartanak önismereti és álláskereső tréninget. Ezt bizonyos képző intézmények kiegészítik tanulási és életmód tréningekkel, de rekreációs és művészeti képzések csak elvétve akadnak. Mindez a képzési célból adódik, vagyis, hogy elsődleges cél a munkanélküliek reintegrációja a munkaerőpiacra, ezért minden intézmény a szakmai képzéseket helyezi előtérbe. Ellentmondás mindeközben, hogy sok képző szerint az oktatást megelőző tréningek nagymértékben hozzájárulhatnak a képzés sikerességéhez, hiszen egy motivációs tréning, vagy egy tanulásra felkészítő tréning megsokszorozza a 45 év feletti korosztályba tartozók lelkesedését, elszántságát. Legtöbb esetben azonban finanszírozási gondok esetén ezekből a tréningekből csípnek le az intézmények.

Nyelvi és számítástechnikai képzéseket viszont sok képző intézmény tart, ezek a tanfolyamok különösen ajánlottak a fenti korosztály számára, hiszen ezek azok az ismeretek, amiket valószínűleg eddig még nem tudtak megszerezni, s amelyek újra piacképessé tehetik őket.

Érdekes tény, hogy néhány munkaügyi központ képviselője úgy gondolja, a puhább képzések életre keltése nem a munkaerő-piaci szervezethez tartozó feladatnak kellene lenniük, nem a munkaügyi központ feladatkörébe tartoznak, hiszen a jogi szabályozás előírja, hogy milyen képzéseket kell nyújtani, és ebben a művészeti tevékenységek nincsenek benne.

A képzők többsége (54%-uk) bármilyen végzettségű hallgatót be tud iskolázni, további 43%-uk a 8 általánossal rendelkezőknek és az ennél képzetebbeknek tud képzési lehetőséget nyújtani. Természetesen ez a képző intézmény profilja szerint változhat, elvéve van olyan intézmény, ahol csak érettségizetteket, vagy szakmunkásokat képeznek, bizonyos intézmények pedig vállalják, hogy az általános iskolát félbehagyóknak segítenek az általános iskolai végzettség megszerzésében, majd egy első szakma megszerzésében.

A képzési intézmények többsége (80%) OKJ-s bizonyítványt ad a hallgatóknak. Ez nagyon hasznos, mert sok FEOR-os álláshoz szabályosan csak olyan embert lehet felvenni, akinek van OKJ-s végzettsége, ezért más végzettségű munkaerőt a munkaügyi általában nem mer felvenni. A kutatásban szereplő salgótarjáni munkaügyi központ és képző intézmény tart attól, hogy az általános iskolai végzettséghez kötött OKJ-s tanfolyamok elvégzése módosul, és az OKJ-s képzések bemeneti követelményét 8 általánosról 10 osztályosra emelik. Mivel a 10 osztályos átképzés nem támogatható, ezért ez lehetetlen helyzetbe hozná az idősebb korosztályt, ahol a 8 általánossal rendelkezők aránya jóval magasabb az átlagosnál.

Rendszerint kétféle eset van, amikor egy képzéshez nem adnak OKJ-s bizonyítványt. Amikor a hallgatók olyan konkrét munkáltatói igény alapján megszervezett betanított munka típusú képzésen vesznek részt, ahol csupán 10-15 betanított munkás kiképzését kéri a munkáltató, aki ad egy műszaki leírást egy géphez, vagy leírja a munkafolyamatot, és ez alapján kell átadni a tudást a tanulóknak. Illetve olyan alacsony végzettségű emberek esetében, akikről feltételezhető, hogy nem fognak felkészülni az OKJ-s vizsgára. Ezek az emberek a tanfolyam elvégzését bizonyító tanúsítványt kapnak a tanultakról. Ezek mellett bizonyítványnak számítanak a különböző járművezetői jogosítványok, és az ún. hatósági vizsgák, a nyelvvizsgák és a számítógépes tudást bizonyító ECDL végzettség.

Az intézmény profiljától függően teljesen változó, hogy milyen arányban jelentkeznek képzésre a 45 év feletiek az adott akkreditált képzési intézményben.

A munkaügyi központok nyomonkövetése azt mutatja, hogy a képzésben részt vevő hallgatók 50-60%-a tud elhelyezkedni a képzések után.

IV.3. Képzési nehézségek a 45 év feletti korosztálynál

A képző intézmények 50%-a szerint a legnagyobb problémát a tanulás újrakezdése okozza a 45 év feletti korosztálynál, hiszen sok esetben már 25 éve ültek utoljára az iskolapadban, és számukra is kérdés vajon képesek-e még új ismeretek befogadására. Újra vissza kell vezetni ezt a korosztályt a tanuláshoz, maga a helyzet is furcsa számukra, és újra meg kell tanulniuk tanulni, jegyzetelni, memorizálni stb. Különösen nagy kihívást jelent ez az alacsonyan képzett réteg számára, aki talán még egyszer sem tanult meg igazán tanulni, ezért ez az a réteg, amely a legnehezebben győzhető meg egy új szakma tanulásáról. Sokan elképzelni sem tudják, hogy az eddig megszokott munka helyett valami egészen másba fogjanak.

A képző intézmények tapasztalatai szerint a reintegráció során nehézséget okoz, hogy viselkedésbeli, attitűdbeli, személyiségbeli problémák gyakrabban jelentkeznek ennél a korosztálynál, amelyeken még ennél is nehezebb segíteni. Bizonyos munkahelyi magatartásformák ma már elavultak, helyettük egészen más típusú viselkedést várnak el a munkáltatók, nagyon fontos például a nyitottság, az alkalmazkodó készség és a csapatmunka, amelyek igen nehezen formálható tulajdonságok egy idősebb ember számára, ha alapvetően nem rendelkezik velük. Ebbe a csoportba sorolhatjuk a motivációs problémákat is, a csalódottságot, kilátástalanságot, amely erősen megnehezíti még az egyébként nagyobb eséllyel indulók képzését is.

Gyakran egészségügyi problémák miatt nem tudják képzésre küldeni a 45 év felettieket, ez főként a fizikai munkát végző férfiakra jellemző. Olyan képzéseknél, mint például a szerkezetlakatos, vagy hegesztő nagyon komoly egészségügyi feltételeknek kell megfelelni ahhoz, hogy valaki képzésre mehessen, ezért rengetegen kiesnek a 45 év felettiek közül.

További nehézség a munkaügyi központok képviselői szerint, hogy nem szívesen jönnek a munkanélküliek a munkaügyi központba, inkább kényszernek, mint lehetőségnek látják a kapcsolattartást. Ezért rendszerint kizárólag a kötelező regisztrációs időpontokra jönnek be, hogy el ne essenek a támogatástól. Sokan éppen a kapcsolattartás folytonosságának elmulasztása miatt nem felelnek meg a képzési, elhelyezkedési feltételeknek.

Mindehhez nem egyszer a munkanélküliek nehéz anyagi körülményei, rossz szociális és családi helyzete is hozzájárul. Ezek a problémák sokszor eleve lecsökkentik a képzésbe kerülők számát, illetve a képzésben részt vevők lemorzsolódása nagyrészt ezeknek a problémáknak köszönhető. Sajnos ezek olyan természetű gondok, amelyeket bár lát a munkaügyi központ, és saját keretei között igyekszik rajta segíteni, ám ez a segítség legtöbbször nem elegendő.

Sokaknak gondot okoz például a munkaügyi központokba való eljutás. Az utazás gyakran körülményes és költséges a rossz helyzetben élő munkanélküliek számára, ami egy-egy alkalommal még megoldható lenne, de egy folyamatos képzésnél szinte megoldhatatlan feladatot jelent számukra. Utazási támogatás pedig legtöbbjük számára nem lehetséges.

IV.4. Kapcsolat a munkaadókkal

A munkaadókkal való kapcsolattartás a legtöbb intézménynél személyes, folyamatos együttműködésen alapul (telefon, e-mail, munkaadói fórumok, kamarák, állásbörzék, munkaértekezletek). A munkaügyi központoknál a munkaerő közvetítés és a képzések kapcsán is gyakran megkeresik a munkaadókat, és folyamatos jó kapcsolatot tartanak fenn a meglévő partnerekkel. A kapcsolatban álló cégek segítségével mérik fel a megye képzési igényeit is, oly módon, hogy évente prognózist készítenek a vállalatokban bekövetkező, vagy tervezett változtatásokról, fejlesztésekről, leépítésekről, munkaerőigényről stb.

A képző intézmények szintén szoros kapcsolatot ápolnak a munkaadókkal. Sok intézmény ugyanis cégek megbízására is szervez tanfolyamokat. Néhány helyen ez a kapcsolat olyan jól működik, hogy a cégek gyakorlati helyet és eszközöket is biztosítanak a gyakorlati oktatáshoz (a képző intézmények kb. 20%-a számolt be erről). Emellett a képző intézmények is gyakran segítenek a hallgatók elhelyezkedésében, pl. meghívják a vizsgákra a munkaadók képviselőit, akik már a vizsgán kiválasztják leendő alkalmazottaikat, illetve álláskereső fórumokat szerveznek, hogy összehozzák a munkanélkülieket a vállalatok képviselőivel.

A munkaadók nagy része ódzkodik az idősebb munkaerőtől, bár ezt nyíltan nem mernék kimondani. Már az álláshirdetések szövegeiből kitűnik, hogy fiatalos légkört és 30 éven aluli munkaerőt keresnek leggyakrabban. Bár sokszor nyíltan nem mondják el az idősebb munkavállalóknak, hogy miért nem őket alkalmazzák, de sokszor egyértelműen a koruk miatt nem hajlandók felvenni őket. Ez a 45 éven felüli korosztály számára nagyon sok kudarcélményt és elkeseredettséget okoz. Ugyanakkor a kisebb cégek, ahol szakmunkásokra van szükség és az átlagos fizikai képességek megfelelnek, egyre inkább kezdik felismerni, hogy az idősebb munkaerővel jobban járnak, mert sokkal igyekvőbb, megbízhatóbb munkaerőt képviselnek, mint a fiatalok, akik néhány ezer forint többletjövedelemért gondolkodás nélkül váltanak.

Néhány munkaügyi központ tapasztalata szerint a 45 év felettieknek adható munkahelymegtartó képzési támogatás sok esetben ösztönzi a munkáltatót arra, hogy idősebb munkavállalót küldjön továbbképzésre. 2003 novemberétől támogatja az állam 100%-ban a munkaviszonyban lévő 45 év felettiek továbbképzését, azaz a munkáltatónak nem kell fizetnie 45 év feletti munkavállalója továbbképzését, amennyiben ezt igényli és megítélik neki a támogatást. Ez egyfajta biztonságot jelent a munkavállalóknak,

hiszen a képzésben részt vett munkaerőt a munkáltató köteles még meghatározott ideig alkalmazni. Ugyanakkor nagy szerepe van a munkanélküliség megelőzésében, különösen a veszélyeztetett idősebb korosztálynál. Valós munkahelymegtartó szerepe van, hatékony és jól működő támogatási forma lehet.

Mindez Kecskeméten például azt eredményezte, hogy amint a munkáltatók értesültek erről a lehetőségről, gyakran megváltoztatva eredeti terveiket, egy fiatalabb kolléga helyett 45 év felettit küldtek el továbbképzésre. A munkaügyi központ bár örül annak, hogy eredményes a program, mégis problémát okoz, hogy mivel több pénzt nem kaptak a rendelettel együtt, ezért a fiatalabb munkavállalók képzését arányosan kevesebb pénzzel tudják támogatni, mint eddig. Az eddigi maximum 80%-os adható támogatás helyett már csak 50%-ban tudják kifizetni a képzésüket. 50%-ért viszont gyakran nem kéri a munkáltatók a munkavállaló képzését.

A kutatásban megkérdezett munkáltatók szerint az idősebb korosztálynak akkor van esélye, hogy felvételt nyerjen, ha versenykörnyezetben is meg tudja állni a helyét, fel tudja frissíteni elavult tudását, és elsajátította azokat a nyelvi és informatikai alapismereteket, amik ma már elengedhetetlenek.

IV.5. Finanszírozási problémák

A képzők nagy része nem csak munkanélkülieket oktat, hanem piaci tevékenységet is folytat, azaz a képzésért fizető magánszemélyek oktatását, illetve cégek képzési megbízását is vállalja. Ezért a képzések finanszírozása összetett. Egyrészt a magánszemélyek és a cégek által fizetett tandíjból jön össze, másrészt a munkaügyi központ támogatásaiból. A munkanélkülieket a munkaügyi központ ajánlott képzés esetén 100%-ban támogatja, elfogadott képzés esetén pedig 50-100%-ig adható támogatással. A DECEFA az első szakképzés megszerzésére létrehozott alap, mely 100%-ban támogatja az ez irányú képzést. Mindezek mellett sok képző intézmény (30%-uk) pályázat útján próbál többletpénzhez jutni, állami, EU-s és Phare pénzekre egyaránt pályázhatnak.

A képzések összege normatívában meghatározott, amelyet túllépni nem lehet. A normatívában meghatározott összegek meglehetősen alacsonyak, bár vidéken gyakran ezt az összeget sem érik el a képzések árai, ezért olcsónak mondhatóak. Különösen így van ez, ha a külföldi képzésekkel hasonlítjuk össze a költségeket, ahol körülbelül tízszeresébe kerülnek ugyanezek a tanfolyamok.

A hallgatók számára fontos az alacsony ár, a szabott alacsony árak azonban a minőség rovására mehetnek. Az oktatás minőségromlásától különösen félnek azóta, hogy a képzéseket közbeszerzés alá vonták, ahol az elbírálás legfontosabb kritériuma az alacsony ár. Féltő, hogy ezzel a színvonalasabb képzések, és a többletként nyújtott tréningek kiszorulnak a piacról, helyüket olcsóbb, de kevésbé színvonalas képzések veszik át.

IV.6. Jogi rendezetlenség

Az idén bevezetett közbeszerzési eljárás a legtöbb munkaügyi központ számára problémát jelentő újdonság. Közbeszerzési eljárás alá kell vonni minden képzési intézményt, akit támogat a munkaügyi központ. Ez azt jelenti, hogy az akkreditációs ajánlás és az ajánlattételi felhívási rendszer mellett még egy közbeszerzési eljárásnak is meg kell felelnie a képző intézménynek. Ezzel a három megfeleléssel már túlbürokratizálttá válik a kiválasztás, az akkreditációs ajánlás mellett elég lenne vagy az ajánlattételi, vagy a közbeszerzési rendszer, nincs szükség mindkettőre. Ez a redundáns rendszer jelenleg rendkívül lelassítja az ügymenetet. A későbbiekben az is problémát jelenthet, hogy egy nagyon merev jogszabályt akarnak ráhúzni egy egyébként rugalmas, folyton változó rendszerre, amelyet lehetett változtatni év közben, ha valamilyen szakmára nagyobb igény lett. Ez a közbeszerzéssel megszűnik.

A munkaügyi központok másik fontos aggodalma a bevált partnerek sorsa. Eddig nagyon fontos szempont volt a munkaügyi központok számára a képzővel kialakult jó munkakapcsolat, a megbízhatóság és az olyan jó színvonalú képzések, ahol kiemelkedő eredménnyel, elégedetten végeztek a tanulók. Mivel nagy különbséget tapasztaltak ezen a téren a képző intézmények között, ezért bizonyos képzőket előnyben részesítettek, a színvonalon aluli oktatókkal pedig megszüntették a kapcsolatot. Félnék azonban, hogy a közbeszerzéssel ez megváltozik, hiszen véleményük szerint minőségi követelmény nem tehető bele a közbeszerzésbe.

Az olcsó ár miatt féltő továbbá, hogy a tréningek is kimaradnak a képzési kínálatból, mert ezek nem kötelező részei a képzők kínálatának, viszont erősen felfelé módosítják a képzések árát. Remélhetőleg lesz majd egy olyan megoldás erre a problémára, hogy a tréningeket külön versenyeztetik meg, és pluszként rakják majd hozzá a szakmai programokhoz.

V.

Javaslatok a 45 év felettek képzésének és reintegrációjának elősegítéséhez

- A legtöbb vélemény szerint a munkáltatók ösztönzése lenne a legfontosabb feladat a 45 év felettek munkaerő-piaci esélyeinek növelésében. Egyszerre van szükség tudatformáló, eszmei és foglalkoztatás esetén pénzügyi támogatásra ahhoz, hogy a munkaadók szívesen alkalmazzák az idősebb korosztályt, és megtapasztalják a 45 év feletti munkaerő előnyeit.
- A pályakezdők számára van olyan lehetőség, hogy az elhelyezkedésükkor támogatják a munkaadót, kifizetik a munkavállaló bérét, juttatásokkal támogatják. Ezt ki kellene terjeszteni a 45 év felettekre is. Emellett a munkaadók szemléletének formálására, társadalmi és politikai nyomásra is szükség van a cél eléréséhez.
- A másik sokak által támogatott megoldási javaslat szerint a 45 év felettek második vagy többedik szakmája, nyelvtanulása, vagy bármilyen más munkaerő-piaci esélyt biztosító képzése is részesüljön normatív támogatásban, ne csak az első szakma. Azaz terjesszék ki úgy a normatív támogatási rendszer kereteit, hogy aki akar, az ingyen tanulhasson ebből a korosztályból.
- A 45 év felettek esetében nagyon fontos a tanulási, kommunikációs és motivációs tréningek megőrzése a képzésben, illetve az, hogy lehetőség szerint kicsit nagyobb óraszámokban tanulhassák ugyanazt a képzést.
- Nagyobb figyelmet kéne fordítani azokra a problémákra, amelyek megakadályozzák a 45 év feletteket abban, hogy képzésre járjanak, szükség lenne utazási támogatásra, megoldást kellene találni rá, hogyan tartsák el a családot, miközben intenzív képzésen vesznek részt stb.
- A képző intézmények közül többen jónak látnák, ha civil szervezeteket is bevonnának a képzésbe, és a nehezebb, bürokratikusabb munkaügyi központ helyett civil szervezetek és állami felnőttképző intézetek vállalnák a képzési feladatok legnagyobb részét.
- Nagyobb szerepet kellene kapjon a munkahelyteremtés kérdése, és fontos lenne az infrastruktúra fejlesztése, hogy a nehezen megközelíthető településeken élőknek is legyen esélyük munkát szerezni.
- Törvényileg meg kellene határozni és ki kellene terjeszteni azoknak a garanciáknak a körét, amelyek biztosítékot nyújtanak mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára.
- Az egészségügyi pályára készülők képzésébe kerüljön be a romákra vonatkozó ismeretek oktatása.
- A szakképzésbe – és egyáltalán: az általános oktatási képzésbe is – mindenképpen be kell emelni a kisebbségek iránti toleranciára való nevelést.
- Be kell illeszteni az egészségügyiek képzésébe/továbbképzésébe a kommunikációs-kapcsolatteremtési képesség, az empátia oktatását.

- További kutatásokra van szükség az érintett korosztályok tanulási sajátosságainak, motivációinak vizsgálatára. Ki kell dolgozni a tanulási tanácsadás metodikáját.
- Ha a tudásalapú társadalom megteremtése kormányzati cél, és valóban támogatandó cél az élethosszig tartó tanulás, akkor új támogatási kereteket kellene teremteni az idősek tanulásának támogatására.
- Hosszú távú, eredményes munkát nehéz úgy tervezni, hogy a pénzügyi alap bizonytalan, különösen olyan probléma esetén, mint amit a munkanélküliség jelent. A foglalkoztatású célú nonprofit szervezetek javasolták: a munkanélküliség kezelésére, a tartós programok eléréséhez meg kellene haladni a projektfinanszírozást, rendszeres támogatói rendszerre, normatív finanszírozásra lenne szükség.
- A megfelelő programok képzések szervezéséhez, az eredményesség növeléséhez indokolt lenne újabb és folyamatos kutatásokra, vizsgálatokra.
- A demográfiai adatok és előrejelzések ismerete indokoltá teszi az időskorúak számára indított képzések támogatását, mely jó példát adva hozzászoktatja a jelenlegi fiatalokat az élethosszig tartó tanulás gondolatához.

Melléklet – Interjú vázlat

Munkaügyi központoknak és akkreditált képző intézményeknek

Általános adatok:

- Az intézmény neve
- Címe
- Körzet
- A megkérdezett munkatárs neve, beosztása.

Információk az érintett rétegről

- Létezik-e különálló nyilvántartás erről a rétegről?
- Készítenek-e valamilyen felmérést a munkaerő-piaci igényekről?
- Készítenek-e valamilyen felmérést a 45 év feletti korosztály igényeiről?
- Adatok a nyilvántartott 45 felettiokről.
- iskolai végzettség,
- területi megoszlásuk,
- nemek szerint,
- munkaerő-piaci helyzetük,
- szakmájuk szerint.

A megkérdezett intézmény kapcsolata a 45 év felettekkel

- Mennyire motiváltak a képzésre a 45 felettek?
- Hogyan fogalmazzák meg igényeiket az intézményben jelentkezők:
- konkrét képzési programot keresnek;
- konkrét igényt fogalmazznak meg és ahhoz programajánlatot várnak;
- általánosan;
- bizonytalanul stb.?
- A bizonytalanul körvonalazott igényekkel jelentkezőknek milyen segítséget nyújtanak igényeik konkretizálásához annak érdekében, hogy a legmegfelelőbb programot ajánlhassák számára?
- Tájékoztódnak-e szakmai, nyugdíjas, civil stb. szervezetektől is az érintett rétegek lehetséges képzési igényeiről?
- Milyen feltételezett képzési igényekre tekintettel tervezik képzési ajánlataikat? (Lehetséges igények:
- szakmai-,
- munkaerő-piaci helyzetükkel összefüggő,
- általános-,

- szabadidős témák iránti érdeklődés,
- személyes, individuális igények, motivációk, pl. a lemaradástól való félelem, társas kapcsolatok igénye, életkorukkal és megváltozott családi állapotukkal kapcsolatos igényük,
- tájékozódás iránti igény.)

Speciális képzési kínálat 45 év felettieknek:

- Van-e speciális programjuk a 45 év felettiek számára? / Olyan program, amit az időseknek kínálnak:
- egészség,
- rekreációs,
- életmód,
- általános műveltségi,
- nyelvi,
- számítástechnikai,
- szakmai,
- szórakoztató,
- hobbi,
- művészeti képzés tematikával.
- Hogyan tervezik meg az éves oktatási tervet?
- Milyen iskolai végzettségűeket tudnak beiskolázni ebből a korosztályból?
- Milyen arányban mennek képzésre a 45 év felettiek közül?
- Tapasztalatuk szerint a 45 év felettiek milyen mértékben tudnak elhelyezkedni a szakmai/munkaerőpiaci képzések után?
- Milyen tanúsítványt tudnak adni a képzés végén?
- Van-e valamilyen jogi rendezetlenség Ön szerint a felnőttképzéssel kapcsolatban?
- Terveznek-e valamilyen újszerű programot a következő időszakban ennek a rétegnek a képzésére?

A képző intézmény és a munkaadók kapcsolata

- Hogyan tartják a kapcsolatot a munkaadókkal?
- Milyen attitűdöket tapasztalt a munkaadók részéről az idősebb munkavállalókkal kapcsolatban?
- Találtak-e pályázatot speciálisan a 45 felettiek képzésére?
- Szoktak-e pályázni ennek a rétegnek a képzésére?

A képzések finanszírozás

- Hogyan történik a képzések finanszírozása?
- Mennyire drága-olcsó a képzés megítélésük szerint?
- Milyen nehézségeket tud megfogalmazni ennek a korosztálynak a képzésével és munkaerő-piaci reintegrációjával kapcsolatban?
- Milyen törvényi-rendelkezési nehézséget lát ennek a rétegnek a képzésével kapcsolatban?
- Milyen törvényi szabályozás segíthetne abban, hogy hatékonyabb legyen és jobban szolgálják a 45 felettiiek igényeit a nekik szánt képzések?

Háttér tanulmányok

Maróti Andor

Elméleti alapok az idős emberek tanulásáról és tanításáról

Nyelvi fogalmaink hajlamossá tesznek bennünket arra, hogy sokszor lényeges különbségeket figyelmen kívül hagyva általánosítsunk. Így van ez az időskorúakkal is, noha az életnek ez a szakasza erősen differenciált. Megkülönböztethetők a még munkaképes korúak 45-50. évüktől a nyugdíjazásig, ezután az életkörülményeiket még aktívan alakítók 70-75 éves korukig, az életüket már inkább passzívan töltők 85-90 éves korukig és a még e fölött is élő aggkorúak. Az utóbbi három korcsoportot az Amerikai Egyesült Államokban szemléletesen a következőképp különböztetik meg: normálisan járn tudók (gogos), lassan járók (slowgos), járn nem tudók (nogos).¹ Az elsőként említettek viszonylag még aktívak, a második csoporthoz tartozókat egyre több betegség sújtja, az utolsó csoport tagjai az ápolandók. Természetesen vannak kivételek: a korcsoportjukhoz képest hamarabb és később öregedők. Az eltérő sajátosságokat a testi szervezet egészségi állapota, kondíciója, az egyén életmódja, pszichikuma, társadalmi kapcsolata, s bizonyos mértékig a képzettsége határozza meg. A képzettségen itt nem annyira az iskolázottság fokát jelenti, inkább az életvitel tudatosságát és kulturáltságát. Ebből következik például az, hogy mennyire igazodik valaki az egészséges életmód követelményeihez, mennyire tartja „edzettségben” testi és lelki erejét, szellemi képességét.

Az egyéni különbségek egyáltalán nem mellékesek. Már csak azért sem, mert „az idősebb emberekben az egyéni különbségek még sokrétűbbek, mint a fiatalokban”.² Ez avval magyarázható, hogy a fokozatos elszakadás a társadalmi és a foglalkozási felelősségtől növeli a személyes tulajdonságok szerepét a magatartásban. Másrészt az idősebb korban kevésbé változnak ezek a tulajdonságok, és ezért az egyénre leginkább jellemző, régebbi sajátosságok markánsabbá válnak. S jöllehet ezek az előző évtizedekben alakultak ki, a külső kapcsolatok csökkenésével tovább erősödnek és meghatározóak lesznek.

Az idős kor alsó határát általában a munkaviszonyból való kilépéssel és a nyugdíjaztatás megkezdésével szokták számítani. Napjainkban azonban a nyugdíjat megelőző egy-másfél évtized nem mindenkinél jelent hasonló helyzetet. Más életformában él a munkaviszonyban dolgozó, a tartós munkanélküliségben élő, a leszázalékolt rokkant-nyugdíjas és a karkedvezménytel nyugdíjazott. S még a munkaviszonyban állók között is van különbség a szakképzettségét jól hasznosító, a szakterület változó

¹Forchheimer, (2000) 18

²Bromley, (1972) 394

követelményeivel lépést tartó ember és a szakképzetlensége vagy a szaktudása korszerűtlenné válása miatt az elbocsátás veszélyének kitett ember között.

Amikor az idős korba lépők képzési szükségleteit vesszük számításba, e különbségek nem mellőzhetők. Tény viszont, hogy e sokféleség ellenére tipikus sajátosságok mégis meghatározhatók, és ezek alapján az is megfogalmazható, hogy mit és hogyan lehet tenni az ide tartozókkal.

Az időskor sajátosságai

Ismert, hogy az idősebbé válással romlik a látás, a hallás és lelassul a reakció-képesség. Ekkor válik érzékelhetővé, hogy csökken az alkalmazkodás képessége, az egyén kerül a újszerű feladatokat, az ismeretlen helyzeteket, és lemond arról, hogy jelentősebb változtatásokat hajtson végre az életében. Ezek a változások már a fiatalkorban megkezdődnek, s többnyire a 45-50 év után gyorsulnak.³ Az érdeklődés és a gondolkodás beszűkülésével erősödik a szokásokhoz és az ismétlődő magatartás-formákhoz való ragaszkodás, ami azután magával hozza a meggyőződés „megcsontosodását”, rugalmatlan alkalmazását. Csak jelekből lehet következtetni arra, hogy ilyenkor az önállóságot igénylő szellemi műveletekhez szükséges képességek is gyengülnek. Nehézzé válik a jelenségek rendszerezése, az összefüggések felismerése, a képzet- és gondolattársítás (az asszociáció), a tapasztalatok és az ismeretek szintetizálása, valamint a konkrét tényekből történő elvonatkoztatás. Minthogy a gondolkodás kényelmesebbé válásával gyengül a logikus okoskodás, az idős ember egyre kevésbé érti meg a változó valóságot, ezért ragaszkodik az ismert környezethez, a biztonságot adó megszokottsághoz. Simone de Beauvoir szerint az öregember „azért retteg a változástól, mert... a múlttal való szakítást látja benne”.⁴ Márpedig a múlt számára idealizált érték, a fiatalságának ideje, amelyben még „sikeres” volt, egészséges és aktív. Felidézése, újra átélése lelki szükségletté válik, és egyúttal vigasz is a sivár jelenlét szemben. Ez a visszaemlékezés ugyan természetes jelenség, de káros is lehet, ha öni-gazolást jelent, az életút hamis átértelmezését az egyén kiválóságának bizonyítására. Az ilyen „pozitív” emlékekben való elmerülés magával hozza a passzivitás igényét, ami párosul azzal a meggyőződéssel, hogy az életnek ez az időszaka szükségszerűen a tétlen nyugalomé. Gyakorlatilag ez a tevékenység leegyszerűsítését, sztereotip cselekvések formájában történő megvalósítását jelenti, az aktivitás minimumra csökkentését (az üldögélést, nézelődést, hosszabb nappali fekvést), egyszersmind a jelen időtlenítését. Beauvoir szerint: „a szokásban összekeveredik egymással a múlt, a jelen és a jövő, a szokás kiszakítja az embert ellensége, az idő rabságából és azzal az örökkévalósággal ajándékozza meg, amelyet a jelen pillanatban nem talál meg többé.”⁵ Az idősíkok összekeveredésének bizonyítéka az a jelenség, amikor visszaemlékezés

³ Samolovcev, (1970)

⁴ Beauvoir, (1972) 746

⁵ Beauvoir, (1972) 746

közben nagy időszakaszok esnek ki az idős ember gondolkodásából, és a régmúltat közvetlen kapcsolatba hozza a közelmúlttal, megfeledkezve a közöttük levő, nem egyszer több évtizedes időről. Beauvoir idézett megállapítása egyébként azt is érzékelteti, hogy a változatlanág fokozódó igénye mögött a halállal való azonosulás rejlik, még akkor is, ha a tőle való félelem, szorongás is járuléka lesz az idős ember életének.

Az időskorral foglalkozó gerontológiai kutatások feltárták, hogy az emberi testben lévő sejtek elhalása az aktivitás hiányának tulajdonítható. *Verzár Frigyes* szerint: „ellentétben az alkalmazkodási folyamatoknak azzal a csoportjával, amelyek az élet folyamán kedvezőtlenébbé válnak, s amelyeket lényegében a központi idegrendszer szabályoz, vannak olyan alkalmazkodási folyamatok, amelyek természetes ingerek által, látszólag a fokozott munka révén közvetlenül hatnak a szervezet sejtjeire”.⁶ Vagyis a munkajellegű aktivitás meghosszabbítja az ember alkalmazkodó képességét, és ez nemcsak a fizikai, hanem a szellemi tevékenységre is igaz. *Rohracher* ezt így fogalmazza meg: „funkciók, amelyeket gyakran használnak, az elérhető legmagasabb fejlődési fokig jutnak el; funkciók, amelyeket ritkán vagy sohasem használnak, elcsenevésznek és fejletlenek maradnak”.⁷ *Szent-Györgyi Albert* szavaival: „Minden élettelen fizikai rendszer a használatban megy tönkre, viszont az élő rendszereket a tétlenség teszi tönkre, míg a használatban fejlődnek”⁸ Az aktivitás tehát kölcsönhatás az élő szervezet és a környezete között, valamint az élő rendszerek egyes részei között. Ilyen együttműködés nélkül e rendszerek nem érhetik el különleges stabilitásukat, nem maradhatnak életképesek. Mindezek alapján különbözteti meg *Mc Farland* a az életkor kétféle jelentését: a születés óta eltelt évek számával mérhető „kronologikus” életkort és a teljesítmények képességszintjével mérhető „funkcionális” életkort.⁹ A kettő nem fedi egymást, a kronologikus életkor szerint azonosnak vehető emberek közt teljesítményeik vonatkozásában igen nagy eltérések tapasztalhatók. Egyesek hamarabb öregszenek, mások később, aszerint, hogy életük aktív időszakában mennyire tartották „edzettségben” testi és szellemi erejüket. Akik már fiatalabb korukban elkényelmesedtek, hamarabb veszítik el fizikai erejüket, mozgékonyágukat, s akik leszoktak a szellemi munkáról, az olvasásról, az intenzív gondolkodást igénylő problémák megoldásáról, azoknak az agysejtjei hamarabb válnak képtelenné a valóság új jelenségeinek a feldolgozására. Lényegében ugyanerre a következtetésre jut *D. B. Bromley* is: „A fogalmi rendszerek és az intellektuális készségek, mint az algebra, zene, irodalmi munka és a közigazgatási gyakorlat, valamennyien 'berozsdásodnak', ha egy ideig használaton kívül maradnak. Ez valószínűleg a fokozatos hanyatlás egy enyhébb fajtája, amely a gyakorlat felújításával helyre hozható. A hosszadalmas 'nem használás' azonban vagy az élet késői szakaszában előfordul

⁶Idézi *Olechowski*, az *Andragógiai szöveggyűjtemény II. kötetében*. (1997) 10

⁷*Andragógiai szöveggyűjtemény, II. k.* (1997) 10

⁸*Szent-Györgyi*, (1983) 97

⁹*Andragógiai szöveggyűjtemény, II. k.* (1997) 10

gyakorlás hiánya, végül olyan dezorganizált állapothoz vezethet, amelyben a funkciók felidézhetetlenül elvesztek – a gyakorlás hiánya a szellemi hanyatlást segíti”.¹⁰

Az idézett megállapításokból kivehető, hogy nemcsak a tevékenység mondható az emberi lét szükségletének, hanem a környezethez fűződő viszony is, beleértve a természeti környezet mellett az emberek közti társas viszonyokat. Ennek mond ellent, ha az idős ember akarva-akaratlan leépíti kapcsolatait, korlátozza életerét, zárkózottá válik. Ez érzelmileg is megviseli, és növeli a feleslegesség érzését, amit a nyugdíjazás már amúgy is bizonyos fokig előidézett. S ha az idős ember azt érzi, hogy másoknak nincs szüksége rá, a társadalom nem tart igényt a tapasztalatára, tudására, akkor megkeseredetté, emberkerülővé válik. A kényszerű társadalmi elszigetelődés magával hozza az érdeklődés beszűkülését, a tájékozódási igény korlátozása pedig a figyelemösszpontosítás gyengülését. E hatások következtében az idős ember egyre inkább felhagy az olvasással, a rádió hallgatásával, a televíziós adások nézésével. Érdeklődése önmagára irányul, testi bajaira, egészsége romlására. Amikor másokkal szót vált, inkább csak erről fog beszélni, és másoktól is ilyesmiről vesz át tapasztalatokat. S mint-hogy ebben a vonatkozásban nem számíthat tartós javulásra, kedélye sem lesz derűs, legfeljebb rezignáltan a helyzetébe belenyugvó. Valószínűbb azonban benne a borúlátás általánossá válása, ami kiterjedhet az általa észlelt valóságra is.

Természetesen ezek a jelenségek főleg az időskor kései szakaszaira jellemzőek, a 45-50 éves kor táján még ritkán fedezhetők fel. (Rokkant nyugdíjasoknál, tartós munkanélküliségben élőknel már ekkor is jelentkezhetnek.) Ám ezek a problémák hosszabb folyamatban alakulnak ki, ezért ajánlatos már korábban is szembenézni a veszélyeikkel, amikor a körülmények kedvezőtlen alakulása miatt még csak a lehetőségei születnek meg. Az is természetes, hogy a kedvezőtlen viszonyok közt élő embereknel sem szükségszerű a gondolkodás és a viselkedés eltorzulása. A lényeges az, hogy ki hogyan képes beilleszkedni megváltozott körülményeibe, és megtalálni a lehetőségekhez képest optimális életformát.

Tanulságos e vonatkozásban *D. B. Bromley* tipizálása, amely a beilleszkedés különböző stratégiáit fogalmazza meg.¹¹ Szerinte a „konstruktív” embernek van humora és önkritikája, ismeri az értékeit és a hibáit is, tárgyilagos szemlélete miatt elnéző másokkal szemben, nincsenek előítéletei, nem fél a változásoktól, mert képes rugalmasan alkalmazkodni hozzájuk. Tud gondoskodni magáról, ezért érdekli a jövő alakulása, azt optimizmussal ítéli meg. Baráti kötelekei erősek, számíthat mások támogatására, s ez is hozzájárul ahhoz, hogy az önbizalma erős legyen.

¹⁰ *Bromley, (1972) 319-320*

¹¹ *Bromley, (1972) 130-138*

A „függő típusú” ember viszont mindig azt várja, hogy mások gondoskodjanak róla, ő maga passzív tétlenségben éli az életét. Örül, hogy megszabadult a munkájától, nyugdíjasként sincsenek ambíciói, amelyeket szeretne megvalósítani. Mégis könnyen fárad, örül az otthon nyugalmanak, az ott elérhető kikapcsolódásnak, szórakozásnak. Szereti az ünnepeket, az evésben, ivásban leli kedvét. Kedveli a szerencse-játékokat is, bízik abban, hogy előbb-utóbb nagyobb nyereséményhez jut.

A „védelembe vonulóra” jellemző a szokásokhoz és a szokványos nézetekhez erősen ragaszkodó magatartás. Bár állandóan tevékeny, és magáról is gondoskodik, a külsőleg észlelt problémák miatt borúlátó, az emberekkel szemben előítéletesen gondolkodik, önmagával szemben viszont nincs önkritikája.

A „rosszindulatúak” bajaikért, kudarcaikért mindig másokat hibáztatnak. Gyakran indulatosan panaszkodnak másokra, és ezt előítéletes gondolkodásuk is erősíti. Nézeitek általában leegyszerűsítettek, a valóság tényeitől elszakadóak. Szokásaik kötöttek, tevékenységüket a rutin határozza meg, magatartásuk merev, ambícióik nincsenek. S minthogy kis jövedelműek, életszínvonaluk alacsony, az életben semmi jót sem fedeznek fel. Ők is borúlátóak, szorongással gondolnak a jövőre, a halálukra.

Az „öngyűlölők” megvetik saját életüket, egyrészt sikertelensége miatt, másrészt pedig azért, mert sohasem voltak olyan vágyaik, amelyeket meg akartak volna és meg tudtak volna valósítani. Egész életük örömtelen volt, házasságuk boldogtalan, munkájukat érdeklődés nélkül végezték. Nincs gyakorlati érzékük, előre látásuk, kezdeményező készségük. Beletörődnek ugyan az öregségbe, de ambíciók és derűlátás nélkül. Bár mentesek az előítéletektől, de az emberek sohasem érdekelték őket. Ezért nem is keresik mások társaságát. Magányosnak, haszontalannak érzik magukat, de ezért önmagukat vádolják, eltúlozva testi és szellemi tökéletlenségeiket. Ennek eredménye az állandó lehangoltság.

Ezeknél a magatartás-formáknál – az elsőt kivéve – szinte csak negatív tulajdonságok találhatóak, mintha az öregkor ezeket hozná felszínre. Mégsem tanulság nélküliek. Kiolvasható belőlük, hogy a kiegyensúlyozott élet feltétele az önállósággal párosuló értelmes és hasznos tevékenység, a megértéssel és rokonszenvvel társuló emberi kapcsolat, a változó körülményekhez rugalmasan alkalmazkodó magatartás, az önkritikát is tartalmazó önbizalom. Bizonyítható, hogy mindez mellőzhetetlen alap az időskori tanuláshoz, művelődéshez is.

Lehet-e, kell-e tanulni még idős korban is?

Tény, hogy az emberi szervezet nagyobb arányú romlásának kezdetét a tudomány 45-50 éves korra teszi. Érthető, ha a munkaadók sem szívesen alkalmaznak ennél idősebbeket.

Ilyenkor arra hivatkoznak, hogy lelassul a teljesítményük, másrészt arra, hogy nem tudnak lépést tartani a munka újabb követelményeivel. Néha az is előfordul, hogy kevésbé képzett, tapasztalatlan fiatalokat vesznek fel helyettük, feltételezve, hogy őket könnyebben be lehet tanítani az újszerű feladatokra.

Mindkét érvben van némi igazság, bár kétségtelen, hogy ezt nem lehet általánosítani, a teljesítmény egyénenként eltérő színvonalú lehet. Igazságtalan ez az ítélet azért is, mert nem veszi figyelembe, hogy a nagyobb tapasztalat és az ebből származó jobb minőség értékessé teszi az idősebbek munkáját. És azt sem lehet minden esetben ellenük vetni, hogy nem tudják követni a változásokat. Ha ezek összefüggésben vannak a meglévő tudásukkal, akkor ők is képesek módosítani a munkájukat. Különösen akkor, ha a korábbi években sem volt a munkájuk sablonos, ha az megkövetelte a változó helyzetekhez való alkalmazkodást. Az ilyen munkát végzőket könnyebb tovább képezni, számukra magától értetődő, hogy a munka jó minősége mindig feltételezi az adott helyzet gondos megfigyelését, a feladat megoldásához számításba vehető lehetőségek összehasonlítását, értékelését és a várható hatás kikövetkeztetését.

Kérdés persze, hogy mit lehet tenni azokkal, akiknél nem alakult ki ilyen képesség, akik sematikus munkájuk miatt nem tudták elérni, hogy önállóan végezzenek el bonyolultabb feladatokat. Feltételezhető, hogy ők már nem képezhetőek át, és ezért esélyük sincs a munkaerőpiacon való maradásra. Lehetséges azonban, hogy még ők is találhatnak olyan munkát, amit eredményesen tudnak végezni. Ha igaz az, hogy mindenki van valami hajlam és sajátos fogékonyság, ami készséggé, képességgé fejleszthető, akkor számukra sem reménytelen a munkába állás. Ehhez azonban olyan szolgáltatás kellene, amely az egyéni sajátosságokból indul ki, és személyiség-lélektani vizsgálatok alapján épít ki képzési programokat. Megfordítja tehát a sorrendet: nem azt nézi, hogy a felkínált képzési struktúrában talál-e az egyén részvételi lehetőséget, hanem azt keresi, hogy az egyén számára mi a legkedvezőbb munka-tevékenység, és az egyéni tulajdonságait figyelembe véve hogyan javasolható számára a munkához kötődő pályakép. A pályakezdő fiataloknál már megtalálható ez a támogatás, az idősebbeknél azonban – és különösen a 45 év fölöttieknél – már fölöslegesnek tartják. Pedig ha még legalább tíz-tizenöt év van hátra a nyugdíjazásig, akkor semmiképp sem tekinthető fölöslegesnek ez a segítség. A képzési struktúrához kapcsolódó tanácsadó szolgáltatnak azonban nemcsak az elhelyezkedés esélyeit megadó, javító képzést kell megnyitnia az érdekeltek előtt, hanem figyelemmel kell követnie az ajánlatok bevételét, és ha szükséges, újabb tanulási irányokat kell feltárnia segítségül. Az életutat követő tanácsadásnak eközben két alapelvet kell elfogadtatnia klienseivel: először azt, hogy ma már általánossá vált társadalmi szükséglet az egész életen át tartó tanulás, másodsor azt, hogy e keretek között természetes, az embernek élete során többször is munkakört és esetleg szakmát kell váltania. Tehát nemcsak a körülöttünk zajló változásokat kell megértenünk, magunkat is állandóan változtatni kell.

Érdemes emellett arra is gondolni, hogy a munkavállalási esélyek növeléséhez ma már nemcsak szaktudás kell. Egyre több munkakör betöltéséhez szükségesek bizonyos „kulcsképeségek”, amelyek a legkülönbözőbb szakterületeken alkalmazhatók.¹² Ilyen képesség a rész-egész viszonylat megértése, az összefüggések felismerése, a probléma-érzékenység és probléma-megoldó képesség, az együttműködés és a hozzá szükséges beleérző készség (empátia), az értelmes kommunikáció képessége, az új dolgok megtanulásának képessége, az újító készség (innováció), az alkotó gondolkodás és cselekvés (kreativitás). Ezeknek egyre jelentősebb a szerepe a munkavállalásban és a végzendő munka minőségi teljesítésében. Ha a 45 év feletti versenyképesek akarnak maradni a munkaerőpiacon, törekedniük kellene e képességek szisztematikus fejlesztésére. Csakhogy erre irányuló képzést aligha találnak, a képzési kínálat mindig tartalmában jelöli meg, milyen szakmai tudást ad, készség- és képességfejlesztő programokat önmagukban nem hirdetnek, hacsak nem személyiségfejlesztő tréningek formájában. De erről az elnevezésről kevesen ismerik fel, hogy a munkavállalási esélyük javítására éppen erre lenne szükségük. Nem véletlen, hogy Magyarországon nem terjedt el a franciáknál sikerrel működő elme-edző módszer (entrainment mental), amelynek elsődleges célja a már meglevő tapasztalat és tudás elmélyítése a gondolkodás műveleteinek a gyakorlásával.¹³

Jóllehet könnyű belátni, hogy mind a tanácsadó szolgálat, mind pedig a kulcsképeségek fejlesztése célszerű és hasznos tevékenység, elismerhető, hogy ellentétben áll azzal a rövidtávú gondolkodással, amely csak a munkához közvetlenül kapcsolódó képzést tekinti szükségesnek, lehetőleg minél rövidebb idő alatt. Kérdés persze, hogy hasznos-e az olyan szakirányú képzés, amelynek értékesíthetősége a kellő alapozás hiányában hamar elavuló. Márpedig a személyre szabott fejlesztést és a képességek kialakítását mellőző gyakorlat ilyen veszéllyel számolhat.

Kevésbé vitatható két olyan képzettség szükségessége, amely noha ugyancsak közvetve kapcsolódik valamely szakképzettséghez, mégis jól felismerhető a munka színvonalát emelő értéke. Ez a számítástechnika és az idegen nyelvtudás. Ennek ellenére az idősebbek ritkán ismerik fel, hogy érdemes erre időt és energiát fordítani. Feltehetően azért, mert egyik sem ígér rövid távon kellő eredményt és bizonytalan az is, hogy képes-e valaki idősebb korában megbirkózni az ilyen természetű tanulás követelményeivel. Tudatosítani kell tehát, hogy mindkét képzettség főként abban kamatozik, hogy a legkülönbözőbb szakterületeken adja meg a munkába állás esélyét. Azaz nincs egyetlen szakterülethez sem kötve. Ráadásul ott is ad keresőképes munkalehetőséget, ahol nincs ráutalva az ember munkaadókra, mert önmaga is lehet vállalkozó, vagy például a falusi turizmusban hasznosíthatja tudását vendéglátóként. Nyilván erősíteni kell ehhez egyúttal az önbizalmat is, tudatosítva, hogy tanulni sohasem késő, az idősebb ember szorgalommal és nagyobb élettapasztalattal pótolhatja, hogy a fiatalabbak könnyebben és gyorsabban tanulnak.

¹² Siegrist, (1997)

¹³ Brocher, (1975) 76, Lengrand, (1952)

A hagyományos felfogás az emlékezetet tartja az eredményes tanulás feltételének. Eszerint amikor tanulunk, meg kell jegyeznünk valamit, hogy azt önállóan is fel tudjuk idézni. Amit azután később szóban, írásban vagy cselekvésben meg tudunk ismételni, arról elmondhatjuk, hogy megtanultuk, vagyis tudjuk. Csakhogy az idősek emlékezte rosszul működik. Hamar felejtenek, sőt gyakran az is előfordul, hogy képtelenek valamit megjegyezni, emlékezetükben rögzíteni. Ugyanakkor a régi eseményekre aprólékosan emlékeznek vissza, minden részletet tüzetesen képesek felidézni. A tanuláslélektan szerint azért van ez így, mert a régi emlékeket a „kikristályosodott” intelligencia tárolja, míg az új események rögzítésére a „folyékony” intelligencia ebben a korban már nem képes.¹⁴ Egyszerűbben szólva: amit fiatal korunkban jól figyeltünk meg, az már nehezen tűnik el a tudatunkból; amire viszont idős korban nem tudunk erős figyelmet fordítani, az már nem is marad meg bennünk. Ez utóbbi különösen a szóban hallottakra nézve igaz, míg a látott eseményekre vonatkozóan kevésbé.

E kétféle gondolkodásmód nemcsak az emlékezet működésében tér el egymástól, hanem egyéb vonatkozásokban is. A kikristályosodott képesség „fogalmi rendszerekből és gondolkodási képességekből áll, amelyek képessé teszik az embert, hogy bizonyos tapasztalatokat könnyen sajátítsa el, és bizonyos dolgokat gyorsabban tanuljon meg, mint mások. Arra is képessé teszik, hogy a tanulás és gondolkodás egyre elvontabb és bonyolultabb formái felé haladjon, és a fejlődést – ám bár lassabban – folytathassa felnőtt élete során is”¹⁵ A „folyékony” vagy másképpen „változékony” intelligencia viszont a következtető okfejtést, az összefüggésekben való gondolkodást, a rövid lejáratú tanulást és emlékezetet, a gondolkodás sebességét teszi lehetővé. Ez a képesség már a 20. életév után gyengül, a kikristályosodott vagy másképpen „rögzített” intelligencia viszont állandóan emelkedik a középső életkorig, és különösen a verbális kifejező képesség tekintetében megőrzi a fejlettségi szintjét. A térbeli gondolkodás tekintetében ugyan a középső életkort követően romlik, de az ismeretek pontosságában továbbra is jónak mondható.

Az emlékezésről van *Lehmann*nak egy igen érdekes, megfontolandó megállapítása. „Ahhoz, hogy az öregek megtanulják az újat, gyakran el kell felejteniük a régit, és ez kétszer olyan nehéz, mint valamit teljesen újonnan megtanulni. De amikor valamilyen szituáció a múltban felhalmozott ismereteket követeli meg, akkor az öregek előnyben vannak a fiatalokkal szemben”.¹⁶ Ebből levonható az a következtetés, hogy bármely életkorban az tanulható meg könnyen, aminek van már tapadási felülete az előzőleg felvett ismeretekben.

Az emlékezetben megőrzött tudás azonban gyakran pontatlan, sőt nem egyszer önkényesen értelmezett. *Bromley* ezt így fogalmazza meg: „Amire emlékezünk, az gyakran

¹⁴ Czigler, (1999) 35-43, Czigler, (2000) 76

¹⁵ Bromley, (1972) 325

¹⁶ Bromley, 331

eltorzított változata annak, amit eredetileg tapasztaltunk. Nemcsak elfelejtjük ismereteink egy részét, de hajlamosak vagyunk arra is, hogy saját magunk felépítette részeket tegyünk hozzá, eltorzítsuk és újrendezzük tapasztalatunk egészének a képét. Egyszerűsítünk és ésszerűsítünk, így az emlékezetbe idézés könnyebb és gondolataink összefüggőbbek. Inkább emlékezünk néhány jellegzetes tényre, mint a részletek tömegére; hajlunk rá, hogy elfogadjuk valaminek a megtörténtét, mert beleillik az elmúlt eseményekről újra összeállított képbe; előfordul, hogy arra emlékezünk, mintha bizonyos személyek és események egymással kapcsolatban lettek volna, pedig nem így volt, vagy arra, hogy az események meghatározott sorrendben történtek, pedig nem így történt. Öregkorban a nemrég tapasztaltak különösen könnyen kiesnek az emlékezetből, és könnyen összezavarodnak. Ez még a hosszú lejáratú emlékezetre is érvényes lehet, amit az öreg emberek látszólag jól tudnak használni. Az idősebb alanyok tapasztalatukat túlságosan magabiztosan alkalmazhatják, s közben nem veszik figyelembe egyrészt azt, hogy a körülmények már megváltoztak, másrészt azt, hogy emlékezetük könnyen csal”.¹⁷

Meglepő talán *Bromley* megállapítása, de ha ismerjük a konstruktív pedagógiával feltárt jelenségeket, amelyek bizonyítják, hogy a valóságról alkotott képet mindenki saját felfogásának, megfelelően, szubjektíven alakítja ki,¹⁸ akkor az emlékek torzítására vonatkozó megállapítást már nem tarthatjuk tévesnek. Különösen azoknál az embereknél nem, akik idős korukban szükségesnek érzik, hogy életük eseményeit önigazolásuknak rendeljék alá.

A tanulás persze nemcsak a szükségesnek tartott információk emlékezetbe vésése, sokkal inkább ezek logikus kapcsolatokba rendezése, összefüggéseik értelmezése, belőlük új következtetések levonása és tisztázandó problémák felvetése. Vagyis nem mechanikus, gondolkodás nélküli folyamat, hanem alkotó aktivitás. Olyan folyamat, amelyben felismerhetővé válnak a látszólag össze nem tartozó tapasztalatok és ismeretek kapcsolási lehetőségei, és amelyben szerkezetileg új egységeket tudunk kialakítani.¹⁹ Kétségtelen, hogy ilyen tanulásra az idősek már ritkán képesek, hacsak nem szokták meg ezt fiatalabb korukban. De még ebben az esetben is valószínű, hogy a korábban bevált eljárások ismétlődnek, és a már meglévő tudás a nélkül mélyül el, hogy attól gyökeresen eltérő eredmények születnének.

Az alkotó (kreatív) tanulás követelményeivel szemben mindazoknál az időseknél, akik ezt fiatalabb korukban nem sajátították el, különféle zavarok jelentkezhetnek. Egyre nehezebb például a dolgok összefüggéseinek a felismerése, feladat közben a konkrét tények elvonatoztatása (absztrahálása), s a szemlélet váltása. *Bromley* szerint az idősek gyakran zavarják össze a tárgyak tulajdonságait, amelyek alapján osztályozhatók. Főleg akkor, ha „az adott osztályba sorolt tárgyaknak olyan sajátosságaik is

¹⁷ *Bromley* 258

¹⁸ *Nahalka*,. (1997), *F. Szakos*, (2002)

¹⁹ *Landau*, 1976, 19

vannak, amelyek az illető osztályban nem szereplő tárgyakra is jellemzőek.”²⁰ Meglepő, hogy időseknél sokszor még a tapasztalatból jól ismert dolgoknál is helytelen következtetések születnek. Annak ellenére történik meg ez, hogy szívesen tekintik kétségbevonhatatlannak a tapasztalati tudásukat. Bromley említi, egy tanulási képességet felmérő vizsgálatban a megkérdezettek azt a feladatot kapták, hogy alak, szín és anyag szerint csoportosítsanak bizonyos tárgyakat. A fiatalabbak képesek voltak a tárgyak közös elvont és általánosítható tulajdonságaiknak megfelelően elvégezni a csoportosítást, az idősebb emberek viszont hajlamosak voltak arra, hogy gyakorlati szempontból sorolják egybe ezeket a tárgyakat. Így például „a ceruzát és a radírgumit egy csoportba sorolták, mert ezeket együtt szokták használni”.²¹

Gyanakodhatunk persze arra, hogy itt nem egyszerűen csak az életkor befolyásolta a teljesítményt, hanem a képzettségi szint is, de elismerhető Bromley következtetése, miszerint a fiataloknál a feladat ilyen megoldása összefügg intelligencia-szintjükkel, míg az időseknél már inkább az életkor káros hatásával. Vagyis „az idősebb ember nemcsak a problémamegoldásra képes kevésbé, de arra is, hogy megértse azt”.²² Ha arra gondolunk, hogy a naponta ismétlődő munkából való kiesés szükségképp gyengíti a problémamegoldó készséget és képességet, akkor elfogadhatónak látszik az említett példa értelmezése.

Hasonló helyzet észlelhető időseknél az elvonatkoztató gondolkodásban. A már említett felmérésben többek közt közmondások jelentését kellett megfogalmazni. A példa így szólt: „Aki egyszer már megégette magát, az fél a tűztől”. Egy idős ember értelmező válasza: „Ha valakit megsebesített a tűz, az távol tartja magát”. A közmondás jelképes értelme meg sem jelenik ebben a válaszban, az illető képtelen elszakítani gondolkodását a példamondat konkrétságától, figyelme és érdeklődése megreked a vizuálisan elképzelhető helyzetnél. Egyébként ez a felmérés bizonyította, hogy a konkrétéhoz való ragaszkodás még abban az esetben is bekövetkezik, amikor feleletválasztásos megoldási lehetőség van, és a felsorolt alternatívák között az elvont értelmezés is olvasható.²³ Leginkább akkor vehető észre az idősek tanulásában a gyengébb teljesítmény, amikor egy feladat megoldásához korlátozott időt adnak, amikor egyszerre egynél több szempontot kell figyelembe venni, és ahol a tapasztalatokat változó körülményekhez kell alkalmazni.

Ennyi negatív tényező miatt feltételezhetnénk, hogy az idősek tanulása csak nagyon gyenge hatásfokú lehet, sőt az esetek többségében eredményről nem is beszélhetünk. Szó sincs erről. Az eredményességhez azonban ismernünk kell azokat a pozitívumokat, amelyekben nincs romlás, sőt az idősek teljesítménye jobb is lehet, mint a fiataloké.

²⁰ Bromley, 265

²¹ Bromley, 318

²² Bromley, 318

²³ Bromley, 291

Ilyen az a szélesebb körű tapasztalat, amit évtizedek alatt szereztek meg, s aminek következtében a jelen nem önmagában nézik, és értelmezik, hanem a múltbeli események következményeként. Igaz persze, hogy a múlt értelmezése gyakran önkényes is lehet az egyén társadalmi helyzetétől, világnézetétől és képzettségétől függően, mégis az, hogy a jelen megítéléséhez az átélt előzmények egész sorát vonulathatják fel, olyan előnyt jelent, amit a fiataloknak a múlttól szóló olvasmányai és tanulással átvett információi nem pótolhatnak.

Nem véletlen, hogy a történettudomány az írásbeli dokumentumok mellett fokozódó jelentőséget tulajdonít a szóbeli emlékezésnek, amit idős emberektől gyűjtenek össze a fiatalkorukban látott és átélt eseményekről. Az angol kifejezéssel „oral history”-nak nevezett élményanyag szubjektivitása ellenére is értékes a tudományos kutatás számára. Egyrészt konkrétsága, másrészt helyi vonatkozásai miatt, amiket az általánosító tudomány szükségképp mellőz, bár ezzel elveszíti életszerűségét, és gyengíti bizonyító erejét. S még ha a kutatás kellő óvatossággal kezeli is a személyes emlékezés hitelességét, feltételezi, hogy a gyakrabban ismétlődő vagy legalább is erősen hasonlító vélemények mégis adnak némi objektivitást az összegyűjtött anyagoknak.

Az élettörténetek felidézésének egyébként a tanulás szempontjából is van jelentősége. Saját életének alakulása mindenkit érdekel. Fokozott mértékben érvényes ez az idősebb emberekre, akik szívesen tekintenek vissza az előző évtizedekre, azok jelentősebbnek vélt eseményeit igyekeznek újból és újból felidézni. Pszichikai szükségletük, hogy megértsék, nem éltek hiába, a bajok és kudarcok ellenére is voltak sikereik és értékes tulajdonságaik. A régi emlékek ismétlődő átélése közben persze ritkán gondolnak arra, hogy mi miért is történt. Többnyire nem gondolják végig, hogy ami megtörtént velük, csak egy lehetőség volt több más lehetőség mellett, és ezért érdemes elgondolkodni azon, hogy miért épp ez valósult meg, miért nem más, ami lehetőségként ugyancsak benne volt az adott helyzetben. Egy ilyen számvetés a múltbeli eseményekről tudatosíthatja, hogy az élet döntések sora, és az ember állandóan választ az előtte álló lehetőségek közül, még ha ennek nincs is mindig a tudatában.

Az élettörténet alapos végiggondolása tehát tanulásként is felfogható, ha az eredménye nem is több mint saját múltunk jobb megértése és benne az események okainak és következményeinek tárgyilagos felismerése. Azaz nem valamilyen idegen tudás átvétele, hanem saját tudásunk elmélyítése. E személyessége miatt feltehetően vonzóbb is az egyén számára, bár kétséges, hogy az alaposabb elmélyülés szándéka kialakul valakiben, hiszen ez már tárgyilagosságot és önkritikát is követel tőle. Az idősök gyakran ragaszkodnak korábbi tapasztalataik kialakult értelmezéséhez, meglévő meggyőződésükhöz, és ez mintegy „kész magyarázatul” szolgál életútjuk átgondolásához. A beidegzettségől való elszakadást nem szívesen vállalják, pedig, ha megértenék, hogy több szempont felhasználásával alaposabb tudásra tehetnek szert, akkor ez a felismerés új távlatokat nyithatna meg előttük.

Több szempont összevetését számukra az teszi lehetővé, ha csoportban beszélgetnek. Ilyenkor természetes, hogy eltérő nézetek is megfogalmazódnak, még abban az esetben is, ha a lényegét illetően nincs is vita közöttük. A különbözőség hatására beszélgetés közben nézeteik csiszolódhatnak, sőt a véleménycserében résztvevők arra is késztetést érezhetnek, hogy összehangolják kimondott gondolataikat. Ez persze feltételezi a beszélgetők egymás iránt érzett rokonszenvét. S ilyenkor, ha valamiben végképp nem tudnak megegyezni, akkor érvelésükkel igyekeznek elfogadtatni álláspontjukat a többiekkel. Az érveléssel folytatott vita ugyancsak hozzájárul a szellemi képességek fejlesztéséhez, végső soron erősíti a szellemi kondíció fenntartását. Ez a példa is alátámasztja azt a felismerést, hogy az aktivitás és a társas kapcsolat idézi elő leginkább az időskorban a tanulás és művelődés eredményességét.

Mi készíti az idős embereket tanulásra, művelődésre?

Nagyon leegyszerűsíténék ezt a kérdést, ha azzal a kézenfekvőnek látszó válasszal intéznénk el, hogy a nyugdíj előtt állóknak szakmai képzést, az idősebbeknek viszont egészségügyi felvilágosítást kell adni, mert ez érdekük, és ez érdeklí őköt. Tény, hogy mindkettőt indokolt megadni, sőt a jelentőségük is kétségtelen, de önmagukban igazán meg nem érthető, hogyan is illeszkednek be az időskorúak életébe. Ez csak akkor válik világossá, ha életmódjuk keretén belül helyezük el sajátos képzési szükségleteiket.

A nyugdíj előtt álló emberek között a rendszeres munkát végzők életét feltehetően még inkább a munkával járó feladatok teljesítése határozza meg elsősorban. Emellett a családi gondok megoldása is számottevő részét töltheti ki az idejüknek. Ekkor azonban már gyakran jellemző a korábbi tapasztalatok alapján a szokások uralkodóvá válása, és az élet ritmusának egyhangúsága. Ezt csak a munkaviszony és/vagy a családi helyzet radikális változása szakíthatja meg. A kedvezőtlenebb munkakörbe kerülés és a munkanélküliség kényszerű elfogadása megtöri az élet kialakult rendjét, és arra készítheti az embert, hogy kiutat keressen válságos helyzetéből. Ekkor már sokan reménytelennek látják a helyzetüket, és nem is gondolnak arra, hogy valamilyen képzés segítheti őket. A 45.-50. év után legtöbben úgy érzik, ők „már kinőttek az iskolapadból”, már képtelenek bármi újat elsajátítani.²⁴ Ezért nem is keresik a tanulás lehetőségeit, és elhárítják a nekik esetleg felkínált alkalmakat. És ha közel állnak a nyugdíj korhatárához, úgy gondolják, azt a kis időt eltöltik valahogy, és ha alacsonyabb színvonalon is, majd csak megélnék a nyugdíjból, ahogy mások is. Ez a beletörődés azonban pszichikailag is káros hatású, együtt jár a leértékelődés érzésével.

Az idősödő embereket mind gyakrabban érő válsághelyzeteket azonban érdemes megelőzni. Ahogy a betegségek jó részét is egészséges életmóddal lehet elkerülni,

²⁴ Csoma, (2000)

úgy a munkaviszonyból történő korai kiesésnek is van ellenszere: a szaktudás folyamatos karbantartása és korszerűsítése. Aki ezt munkaképes korának egész ideje alatt vállalja, számíthat arra, hogy idősebb korában sem kerül hátrányos helyzetbe. Bizonyosárrá, hogy a jól képzett szakembereket még ebben az életszakaszban is megbecsülik, s nem egyszer arra kéri fel őket, hogy előadóként, tanárként vegyenek részt a fiatalabbak továbbképzésében. M. S. Knowles szerint a tanítás egyúttal tanulás is, feltéve, ha az párosul a tananyag folyamatos korszerűsítésével, új szempontok szerinti átrendezésével. És csak az ilyen – önmagát állandóan továbbképző – tanár tud igazán meggyőzően és eredményesen tanítani.²⁵

Bár nálunk még viszonylag ritka a 45.-50. év felettiak képzése, érdemes figyelembe venni, hogy a német egyetemeken az időseknek meghirdetett tanfolyamok az 50. évtől kezdődő korosztálynak szólnak. Igaz, hogy a résztvevők többsége csak tájékozódni akar valamelyik választott szakterületen, de lehetőség van arra is, hogy a vizsgákat és dolgozatokat vállalók egyetemi szintű szakképzettséget szerezzenek. S még ha nem is jár ezzel együtt munkahelyi alkalmazás, de a megszerzett alapos tudás növeli az egyének önbizalmát, és fokozza szellemi képességeiket. Noha Németországban a nyugdíjazás alsó korhatára a 65. év, az 50. évtől felajánlott tanulási lehetőség azt célozza, kellő időben szokják meg az emberek, hogy idős korban is érdemes tanulni, és ez váljék életük szerves részévé. Egyébként „a harmadik kor egyeteme” számos országban létezik Európában és Észak-Amerikában. Azt, hogy ehhez hasonló lehetőség Magyarországon is előfordul, bizonyítja, hogy az 1980-as években az egri Tanárképző Főiskolán, majd a Miskolcon idősek számára külön tagozatot indítottak történelemből, angol és német nyelvből. Egyes tanulók azt is vállalták, hogy a foglalkozások látogatásán és a félévenként tartott csoportos beszámolókon kívül egyénileg vizsgáznak is. Ezek alapján felvételt nyerhettek a főiskola levelező tagozatára. S bár a résztvevők többségének előzetesen középiskolai végzettsége volt, kisebb arányban felsőfokú végzettségük is jelentkeztek. A résztvevők nyilatkozatai szerint a tudás gyarapítása, a hasznos időtöltés és a rendszeres elfoglaltság indította őket az időskori tanulásra.²⁶ Sajnos, ez a kezdeményezés viszonylag hamar elhalt, ahogy ez hasonló kísérletekkel szokott nálunk történni.

Az időskori tanulásnak vannak azonban az iskolarendszertől független formái is; és ezekből nálunk is található jó példák. Ilyenek a nyugdíjasoknak szervezett szabadegyetemi előadássorozatok, amelyek közt a legrégebbi a budapesti, amely 1983 óta működik. Nagy sikere van dr. Iván László előadásainak, amelyeket az orvosi egyetem épületében tart népes hallgatóság előtt. Több népfőiskolai egyesület is szervez időseknek előadássorozatot vidéki városainkban. Ezek ugyan megmaradnak a tájékoztatásnál, tehát képesítést nem adnak, de léteznek intenzívebb és aktív részvételt igénylő szakkörök, amelyek a hobbi jellegű érdeklődést elégítik ki. Ilyenek az ásványgyűjtő,

²⁵ M.S. Knowles, (1980)

²⁶ Szabados, (1999)

bélyeggyűjtő, csillagászati, dísznövény-termesztő, kisállat-tenyésztő, modellező, régi pénzeket gyűjtő numizmatikai körök, amelyeknek a tagjaira jellemző, hogy gyakran szakértelemig is eljutnak, mert tapasztalataikat rendszeresen kötik össze a szakirodalom tanulmányozásával. Igaz, hogy az ilyen körök tagsága nem korlátozódik az idősekre, de közöttük mégis sok idős ember található, akik úgy gondolják, végre olyasmivel foglalkozhatnak, ami mindig is érdekelt őköt, de amire korábban sohasem volt elég idejük. Az erős érdeklődéssel párosuló rendszeres tevékenység folyamatosan megvalósítandó célokat ad az életnek, az elért eredmények pedig az elégedettség érzésével ajándékozzák meg őket. E nélkül az életük tartalmatlan lenne, aminek következményeként másokhoz hasonlóan esetleg ők is csak a testi, lelki bajaik panaszolásával foglalkoznának. Az ilyen beállítottságúak persze ugyancsak lehetnek látogatói az időseknek szervezett tájékoztató előadásoknak. Ennek azonban igazán akkor van értelme, ha összekapcsolják az emberi szervezet működésének magyarázatával, ami segítheti a betegséget előidéző folyamatok megértését, s az egészséges életmód követelményeinek a felismerését.

Az egészségügyi témák iránti nagy érdeklődés jelzi, hogy az idősek között az érdekekhez kapcsolódó érdeklős humán jellegűvé válik. Ez adhatja alapot ahhoz, hogy az emberi szervezet működéséből kiindulva az életfunkciók sajátosságaira kiterjedő tájékoztatást kapjanak. Beleértve az emberi együttélés problémáit, a közösségi és társadalmi kapcsolatokat, valamint az emberiség történelmének fontosabb tanulságait. Ebben a keretben találkozhatna a személyes lét érdeke, tapasztalata az általánosabb összefüggésekkel.

Herbert Grau találóan állapítja meg, hogy az idős emberre jellemző „a visszatekinésre való hajlam”.²⁷ Ez szinte szükségszerű is, amikor gyökeresen változik meg az ember helye a munkahelyen, a családban, a társadalomban. Az új helyzetbe való beilleszkedés feltételezi annak végiggondolását is, amit az ember magával vihet élete új korszakába. E számvetés ezért nem szűkül le a fiatalkori emlékek felidézésére, benne van az is, hogy valaki mit tudott elérni és mit nem élete alakulása közben. E nélkül a szilárd helyzet elvesztése nem nőhet át új bizonyosságba, az új körülmények közt lehetséges életforma biztonságot adó magatartásába. Megfigyelhető, hogy nyugdíjazásuk után egyesek képtelenek önmagukra találni, elvesztik önbizalmukat, a megszokott munka és időbeosztás nélkül életüket értelmetlennek találják. S még jó, ha ez csak tartós unalmat vált ki bennük, s nem keresik a feloldódást az alkoholizmusban, s nem menekülnek az öngyilkosságba. E megoldatlan válsághelyzet bizonyítja, hogy mennyire terhes az idős kor előkészítetlensége. Egyszersmind ez azt is elárulja, hogy az ilyen emberben nem tudott kifejlődni a képesség az új típusú helyzetekhez való alkalmazkodásra, és ez az életnek ebben a szakaszában tőle már nem is várható. Ekkor derül ki, hogy a műveltség nélkülözhetetlen tartozéka a megfelelő alkalmazkodás a változó viszonyokhoz, és aki erre nem képes, az boldogtalannak fogja érezni magát.

²⁷ *Grau, (1962) 114*

A munkatársaktól elszakadó, a fiatalok önállósulása miatt a szorosabb családi kapcsolatoktól távolodó ember számára szükséges lesz a társas kapcsolatok újraépítése. Az elszigetelődés fokozza az idős ember rossz kedvét, amit a testi bajai amúgy is előidéznek. Nem véletlen, hogy népszerűek a nyugdíjasklubok. A rendszeres találkozás a hasonló korúakkal, a velük folytatható beszélgetés változatosságot hoz a résztvevők életébe, és enyhíti magányuk érzését. Ha ezek az összejövetelek érdekes témákról tájékoztató előadásokkal, szép tájakat, híres műemlékeket, nevezetes településeket felkereső kirándulásokkal egészülnek ki, az így megszerezhető élménygazdagság tartalmasabbá teheti életüket. Az ilyen alkalmak azonban nemcsak az idő eltöltésére és az érdeklődés felkeltésére valók. Művelődési folyamatokat indíthatnak el egy-egy témakör vagy egy tájegység, egy történelmi kor alaposabb megismerésére. Az idősök általában hálásak az ilyen segítségért, s minthogy idejük bőven van, szívesen vállalkoznak arra, hogy alaposabban ismerkedjenek meg valamivel. Ilyen foglalkozás-sorozat látszólag csak akkor jöhet létre, ha egy szervezet (pl. egy népfőiskolai egyesület) vagy intézmény (pl. egy művelődési ház) gondoskodik ezekről a programokról. Ennek azonban pénzügyi feltételei vannak, s ezért viszonylag ritkán születnek ilyen kínálatok. Az idősökkel foglalkozók pedig nem gondolnak arra, hogy az idősök között is lehetnek olyan szakemberek, akik át tudnák adni tudásukat a többieknek, vagy legalább is vállalnák e programok tervezését és szervezését. Az az előítélet, hogy az idősök már nem öntevékenyek, őket csak kiszolgálni lehet, megfosztja őket attól, hogy önmaguk vegyék kezükbe művelődésüket, s aktivizálódjanak ennek érdekében. Amikor a felnőttek tanításában és tanulásában gondoskodni akarunk „a képzők képzéséről”, megfelelkezünk arról, hogy az idősök között is ki lehetne képezni felnőttoktatási szakértőket. Valószínű, hogy jó néhányan szívesen vállalkoznának erre, és a hasonló körök is örömmel fogadnák a körükből kikerülő szervezőket és kiképzőket.

Érdemes lenne átvenni az Észak-Európa országaiban elterjedt tanulókörök példáját. A felnőttek 5 és 20 fő közötti létszámával működő csoportok rendszeresen találkoznak egy kiválasztott témakör megbeszélésére, amelyhez tapasztalatokat gyűjtenek, könyveket olvasnak. Nincs kinevezett vezetőjük, a körök maguk szervezik munkájukat, az irányítás és koordinálás feladatát egymás közt osztják meg. Témaválasztásuk a legkülönbözőbb területekről való, a témák feldolgozását a felnőttoktatási szervezetekben kidolgozott útmutatók segítik, s ezek a szervezetek – kérésre – konzultációs lehetőséget is adnak. A finn tanulókörök mintájára a 80-as évek elején Debrecenben és Hajdú-Bihar megyében is létrejöttek ilyen körök, de két év után megszűntek, noha többségük eredményesen működött.²⁸ Észak-Európa országaiban azonban ez a felnőttek művelődésének legelterjedtebb formája. Népszerűsége valószínűleg annak tulajdonítható, hogy a kötetlenebb felnőttkori tanulást összeköti a társas élettel, s a tagok együttműködésének hatására tartósabb közösségek alakulnak ki. Ennek pedig hatása van a közélet demokratizmusára, függetlenül a választott téma jellegétől erősödik

²⁸ Francz V. – Várhelyi I. (1985)

az emberek szélesebb körű társadalmi érdeklődése, fejlődik az emberekben mások megértésének a képessége is. Minthogy az idős korral általában szűkül a látókör, és csökken az egyének társadalmi érdeklődése, a tanulókörnek az a formája jól ellensúlyozhatja ezt a folyamatot. Terápiás funkciója is van tehát, fenn tudja tartani, sőt fejleszteni is képes a gondolkodás nyitottságát, s képes a tágabb érdeklődést tartalommal is megtölteni. Az információk rendszeres felvételével csökkenhet az előítéletes gondolkodás, a megalapozatlan vélekedés, és fejlődhet a tárgyilagos ítéletalkotás.

A rendszeres tanulás és a vele járó csoportos véleménycsere segíti az időskor egyik jellegzetes problémájának megoldását. *Grau* szerint az idősek szabadideje „értelem nélküli”.²⁹ A szabadidő ugyanis a munkaidő ellentétéként jött létre, s elsősorban a dolgozók pihenését szolgálta. A munkával szemben tehát regeneráló szerepe volt. Növekedésével másra is adott lehetőséget, de a szabadidő korlátozottsága miatt általában ezek is korlátozottan érvényesülhettek. Mivel a nyugdíjasok élete – a biológiai szükségletek kielégítésén és a mellőzhetetlen házi munkákon kívül – tulajdonképp egészében szabadidő, problémává lesz ennek a kitöltése. Akik fiatalabb korukban nem fejlesztették ki magukban a szabadidő igényes és változatos eltöltését, azok most szenvednek az unalomtól. Különösen akkor, ha az életük – akár csekély anyagi lehetőségeik, akár igényeik alacsony szintje miatt – az otthonukhoz kötött, és ennek egyhangúsága nem tudja kizökkenteni őket az unatkozásból. Számukra az a szórakozás sem lesz élményt adó, amit a televízió kínál nekik, egyrészt azért, mert nem lesznek képesek kiválasztani a megnézésre érdemes műsorokat, másrészt azért, mert hiányzik belőlük az átélés képessége. E fejletlenség egyenes következménye annak, hogy sok ember csak akkor szórakozik, ha szórakoztatják, a passzív részvétel azonban óhatatlanul rontja a felfogó képességüket. És rontja a kíváncsiságot is, ami összefügg azzal, hogy az ember a valóságról kérdéseket tud feltenni, és válaszokat keres reá. Aki viszont megszokta, hogy a valóságot olyanak kell felfogni, ahogy azt látjuk, tapasztaljuk, és a változásának okairól és a változtatás lehetőségeiről főlegesen gondolkodni, az a saját helyzetébe is előbb-utóbb beletörődik, felmentve magát, hogy azon úgysem lehet változtatni.

Sok idős ember az unalmat nézelődéssel igyekszik eltüntetni. Nézi az utca forgatagát, figyeli mások cselekvését, de ha ez lehetetlen (pl. a rossz időjárás, vagy a forgalom megszűnése miatt), akkor az órák eseménytelenül telnek, amit alvással próbálnak valahogy kitölteni. De ha az unalom érzése kínossá válik, agressziót is válthat ki másokkal szemben. Ez ugyan főként a fiatalokra jellemző, és deviáns viselkedésükben mutatkozik meg, de előfordulhat időseknél is a felfokozott indulatok formájában. Az unalom legjobb ellenszere azonban az értelmes és céltudatos tevékenység. Az ilyen tevékenység „emberi alapszükséglet”³⁰, és az időskor sem teszi lehetetlenné a megvalósítását. Még azok is megtalálhatják az alkotó munka örömét, akik korábban kizárólag fizikai munkát végeztek, és a munkakörük sem adott lehetőséget egyéni döntésekre.

²⁹ *Grau*, 100

³⁰ *Garai*, (1969)

Most az önként vállalt és önállóan kiválasztott munka felszabadíthatja az egyéni elképzeléseket, legyen szó akár kézimunkáról vagy barkácsolásról. Az ilyen tevékenység még a tanulást vállalni nem akaróknak is tartós elfoglaltságot jelenthet. S ha e teljesítmények eredményeivel másoknak lehet segíteni vagy másokat meg lehet ajándékozni, akkor ez e tevékenység többletörömmel is jár, a hasznosság érzését és az önbizalom erősödését adja meg az embernek. Nyilvánvaló, hogy eközben tanulni is lehet, egyre újabb, szebb, jobb dolgokat lehet készíteni, aminek következményeként fejlődik az egyén gyakorlati képessége.

A tanulás lényege – legyen szó akár gyakorlati vagy elméleti jellegű tanulásról – az új területek felfedezése, a látókör tágulása. Az időskor ezzel ellentétben a perspektívák beszűkülése. Ellene hathat, ha valaki képes saját tapasztalatait szélesebb összefüggésben fontolóra venni, megérteni, hogy életében mi minnek a hatására alakult. Ez persze csak akkor lehetséges, ha személyes életét társadalmi keretek közt fogja fel, legyen szó akár a lakóhelyéről, vagy a munkaterületéről. Az egyén helyzetének megértését segítheti a társadalmi tájékozottság fejlesztése, kiindulva a már ismert, szűkebb körű tapasztalatokból, s eljutva az országos eseményekig. Ha ez egyúttal történelmi alakulásában is felfogható, akkor lehetővé válik, hogy az ember felismerje a múltban a jelen előzményeit, s a jelenben a jövő felé mutató változásokat. Ha összevetjük ezt a szükségletet a *Bromley* könyvében felsorolt típusokkal, felfedezhető, hogy az ilyen perspektivikus gondolkodás hozzájárul az erős önbizalmú, „konstruktív” magatartáshoz. A beszűkült látásmód viszont a „védelemben vonuló” és a „rossz indulatú” magatartást váltja ki. Vagyis az egyén pszichikai tulajdonságai nagy mértékben összefüggenek a környezethez fűződő viszonyal. Tény, hogy a szándékos visszahúzódnásból már csaknem lehetetlen kiemelni valakit, különösen az időskor kései szakaszában. De a másoktól való elzárkózás még nem jelenti feltétlenül a művelődés eszközeinek az elutasítását is. Vannak magányosan élő idős emberek, akik szívesen olvasnak, hallgatnak zenét, figyelik a rádió adásait, a televízió műsorait. S minthogy nem mindig eléggé tájékozottak abban, hogy mit mikor és hol találnak meg, és mit is érdemes megismerni az újabb művek közül, feltehető, hogy szívesen fogadják az ehhez kapcsolódó tanácsot és segítséget. Ez utóbbi abban is megnyilvánulhat, hogy az érdeklődésüknek megfelelő könyveket a könyvtárból valaki házhoz szállítja, és a nekik tetsző újságokat, folyóiratot átadják nekik. Az ilyen segítség egyúttal alkalmat adhat az érdeklődési kör szélesítésére, mélyítésére is.

Összegzésként felsorolhatók azok a motívumok, amelyek az időseket tanulásra, művelődésre készíthetik. Ezeket *Boga Bálint* így foglalja össze: a személyiséget erősítő indok, amely magában foglalja a világ jelenségei iránti érdeklődést; az élet-tapasztalatok újragondolása, amelyek elégedettséget válthatnak ki az egyénben életútjával összefüggésben, a korábbi foglalkozáshoz kapcsolódó szaktudás továbbfejlesztése; a családi helyzettel összefüggő problémák, különösen az egyedül élőknel; a meglévő társas kapcsolatok fenntartása és bővítése; a családi feladatok

jobb teljesítése(pl. a nagymama szerepben); a kereső munka folytatása, a megkezdett hobbi folytatása; eligazodás az új helyzetekben.³¹

Az időskori tanulás, művelődés szervezésének elvei, módszerei

Figyelembe véve, hogy nagyon sokféle emberről van szó, nehéz általánosítani az időskorúaknak szervezhető foglalkozásoknál követendő eljárásokat. Van azonban néhány általánosan követhető elv, amely nélkülözhetetlen a gyakorlat megalapozásához. Az első az, hogy bármilyen felkínált lehetőség csak akkor lehet eredményes, ha az segítségként jelenik meg és nem erőltetett beavatkozásként valakinek az életébe. Segítségéig viszont csak az válhat, ami a már felismert érdekből és a meglévő érdeklődésből indul ki, és azt igyekszik tovább mélyíteni, szélesíteni. De ebben is meg kell adni mindig a választás lehetőségét, azaz a továbblépés lehetőségeit több változatban kell bemutatni. Lényeges az, hogy az egyén érezze, minden tett, amit vállal, az ő döntésén és elhatározásán múlik, amit – ha szükségét érzi – meg is másíthat. Tekintettel kell lenni az idős emberek fokozottabb érzékenységre, ami önállósága elleni „merényletnek” tekinti még a jó szándékú segítséget is, ha az nem találkozik az ő akaratával. Persze gyakran előfordul, hogy az idős ember makacsul ragaszkodik olyasmihöz, ami kárára van, vagy a határozatlansága miatt még a vonzó lehetőségek között sem tud, s nem akar választani. Ilyenkor hivatkozni lehet olyan emberek véleményére és választására, akiket az illető becsül, szeret. Ez különösen a közösségi problémáknál válhat be, jellegzetes magatartás ugyanis, hogy a döntést nehezen vállaló ember könnyen csatlakozik mások véleményéhez, mert az biztonságot jelent számára. A „vélt többséggel” való azonosulás fölmenti az egyént a kockázat vállalása alól, s megadja azt a meggyőződést is, hogy tulajdonképp az ő „elhatározása” is része volt a megvalósult tevékenységnek.

A tanulási, művelődési szándék erősítését szolgálja a közös programokon átélt élmények megbeszélése. Az idős ember szívesen fogadja, ha kíváncsiak a véleményére. Ha elmondhatja, mi tetszett, mi nem. Ilyenkor arra is rá lehet kérdezni, hogy miért vált ki benne ilyen hatást. Ez már az átélt esemény alaposabb tudatosodását idézheti elő, ami azután az emléke tartósabbá válásához is vezethet a hozzá kapcsolódó gondolatokkal együtt. A véleménycsere az időskorúaknál előnyös és hátrányos is lehet. Előnyös abban a tekintetben, hogy a szóbeli kifejező készség inkább javul az öregeddel, mint romlik. Hátrányos viszont azért, mert sok idős ember válik szószaporítóvá, mindent elmond, ami csak eszébe jut. Márpedig ez a terjengősség akadályozza, hogy mások is egyenlő mértékben jussanak szóhoz. Az egyenlőtlen terjedelmű megnyilvánulások egyrészt lassítják a beszélgetés ütemét, másrészt amíg valaki hosszan beszél, addig a többiek kényszerűen hallgatnak, tehát az aktív részvétel nem arányosan oszlik meg közöttük. A saját véleményhez való ragaszkodás sem segíti a közös álláspont kialakítását, csak akkor, ha a résztvevők amúgy is egyetértenek egymással.

³¹ Boga, (1999) 141

Természetesen ebben a vonatkozásban is nagy különbség lehet az egyes emberek között, a mértéktartás, az önfegyelem, a gondolatok tömör, lényegre szorítóköző összefoglalása pozitívan hathat a megbeszélésre. Az asszociációs képesség gyengülése azonban – ami az idős korra gyakran jellemző³² – lehetetlenné teszi, hogy a megszólalók egymás gondolataihoz kapcsolják mondanivalójukat. Ennek eredménye nem is lehet más, mint a véleménycsere szétesése. A megbeszélés mégis hasznossá válhat a problémák és válsághelyzetek megoldására. Erősítheti azt a meggyőződést, hogy ilyen esetekben a tapasztalatok összesítése és az egymást segítő gyakorlati kapcsolat ellensúlyozhatja az egyén magára maradottságát, és megszüntetheti a tehetetlenségét. A problémák közös tisztázása egyébként is jó alkalmat ad arra, hogy az érintettek megkíséreljék gondolataik és tetteik kiegészítését, tehát „megtanulják” azt, amit alkalmazni fognak.

A társas kapcsolatok problematikussá válását jelzi a nemzedékek közti szakadék növekedése, amit az idős emberek különösen éreznek, és szomorúan vesznek tudomásul. Az a tény, hogy a fiatalok más nyelven beszélnek, hogy olyan dolgok iránt érdeklődnek, ami az időseknek teljesen idegen és érthetetlen, fokozza azt a meggyőződésüket, hogy a változások átléptek felettük, az ő tapasztalatuk és tudásuk már senkit sem érdekel. Ezt az érzést ellensúlyozhatja azonban az unokákkal való kapcsolatuk, amit a nagyszülők szívesen vállalnak, és amiben sok örömet találnak. De a még gyermekkorú fiatalok is szívesen fogadják el az ő szerető gondoskodásukat, főleg akkor, ha ez közösen megvalósuló programokat jelent számukra. A Nógrád megyei népfőiskolai egyesület sikeres kezdeményezése azoknak az idős embereknek és gyermekeknek a közös nyári táboroztatása, akiknek a családjából hiányzik a nagyszülő-unoka kapcsolat. Vagyis olyan időseket hívnak ide, akiknek nincsenek unokáik és olyan gyerekeket, akiknek már nem élnek a nagyszülei. A két nemzedék harmonikus egymásra találását itt a hiányérzet is erősíti, s a kezdeményezés sikerét bizonyítják a táborok után is tovább élő kapcsolatok. Ez a példa egyébként azt a tanulságot is magában rejt, hogy az időseknek szóló programoknak nemcsak ismereteket bővítőeknek és kapcsolatokat szélesítőeknek kell lenniük, hanem érzelmi hatásúaknak is. E tekintetben az idősek élete meglehetősen szegény: családi és társadalmi elszigetelődésük miatt. Az oldott légkörű találkozók, a művészeti élmények (különösen a zenével) jó alkalmat adnak erre. Érdemes tudatosítani, hogy az időskor ártalmait is könnyebb elviselni, ha valaki megőrzi derűs magatartását és optimizmusát. Fel kell ismertetni, hogy az életnek ez a szakasza nem feltétlenül a testi és szellemi leépülés ideje, hanem a személyiség kiteljesítésének a lehetősége is. Természetesen csak akkor, ha valaki szándékosan törekszik rá, és segítséget is kap hozzá. Ez utóbbi kölcsönös is lehet, ha valaki mások számára hasznos tevékenységet végez. *Grau* szerint az ilyen tevékenység gyógyító hatású.³³ *Beauvoir* hangsúlyozza: „a tétlenség apátiával jár, ez viszont kiöl

³² *Beauvoir*, (1972) 51

³³ *Grau*, (1962) 116

az emberből minden vágyat a tevékenység iránt”.³⁴ „A tétlenség elveszi kedvünket az érdeklődéstől, a szenvedélyektől, közönyünk pedig pusztasággá változtatja a világot, amelyben már semmit sem találunk, ami megérdemelné, hogy foglalkozzunk vele. Ránk is, a dolgokra is rátelepszik a halál”.³⁵ Ezeket a gondolatokat érdemes tudatosítani minden időskorú emberben, felismertetve, hogy nagymértékben rajtuk is múlik, hogyan alakul az életük. Az elmúlás természetes járuléka minden életnek, ami megszületett, annak egyszer meg is kell halnia. Nem mindegy azonban, hogy ez mikor és milyen körülmények között következik be. Az ember képes-e uralnia sorsát adott körülményei között, vagy kiszolgáltatja-e magát a kedvezőtlen hatásoknak? A kérdésre adható válasz tulajdonképp az időskor legnagyobb kihívása.

³⁴ Beauvoir, (1972) 433

³⁵ Uo. 723

Irodalomjegyzék

- Beauvoir, S. de:** *Az öregség,*
Európa Kiadó, 1972.
- Boga B.:** *Az idős emberek és a felnőttoktatás,*
Kultúra és Közösség. 1999. 1.
- Brocher, T.:** *Csoportdinamika és felnőttoktatás,*
Tankönyvkiadó, 1975.
- Bromley, D. B.:** *Az emberi öregedés pszichológiája,*
Gondolat Kiadó, 1972.
- Csoma Gy.:** „Az öreg kutya is megtanítható új mutatókra, avagy adalékok a felnőttkori tanuláshoz, In: Andragógia az ezredforduló változó világában.
Szerk.: Mayer J. – Pethő L.
Országos Közoktatási Intézet Felnőttoktatási és Kisebbségi Központ, 2001.
- Feketéné Szakos É.:** *A felnőttek tanulása és oktatása – új felfogásban,*
Akadémiai Kiadó, 2002.
- Francz V. – Várhelyi I.:** *Tanulókörök a Hajdúságban,*
1985.
- Garai L.:** *Személyiségdinamika,*
Akadémiai Kiadó, 1969.
- Grau, H.:** *A népfőiskola és az idős ember,*
Neue Volksbildung, 1962.
Magyarul: Szöveggyűjtemény a népművelés-elmélet tanulmányozásához,
Szerk.: Maróti A. Tankönyvkiadó, 1968.
- Horváthné B. M. – Pordány S. (szerk):** *Tanulás, művelődés szabadidő időskorban,*
Német Népfőiskolai Szövetség Nemzetközi Együttműködési Intézete,
Nyitott Képzések Egyesülete, 2000.
- Knowles, M.S.:** *The Modern Practice of Adult Education,*
From Pedagogy to Andragogy. Revised and Updated, Cambridge.
The Adult Education Company, New York, 1980.

- Landau, E.:** *A kreativitás pszichológiája,*
Tankönyvkiadó, 1976.
- Lengrand, P.:** *Az elme edzése,*
In: Szöveggyűjtemény a népművelés-elmélet tanulmányozásához,
Szerk.: Maróti A. Tankönyvkiadó, 1968.
- Maróti A. (szerk):** *Andragógiai szöveggyűjtemény, II. kötet.*
Nemzeti Tankönyvkiadó, 1997.
- Maróti A.:** *Művelődéstudományi és andragógiai megfontolások az idősok képzéséről,*
In: Andragógia az ezredforduló változó világában,
Szerk.: Mayer J.- Pethő L. Országos Közoktatási Intézet Felnőttoktatási
és Kisebbségi Központ, 2001.
- Maróti A.:** *Elavul-e a műveltség a tudás társadalmában?*
In: Felnőttoktatási Akadémia, 2002.
Országos Közoktatási Intézet Felnőttoktatási és Kisebbségi Központ, 2003.
- Nahalka I.:** *Konstruktív pedagógia – egy új paradigma a láthatáron,*
Iskolakultúra. 1997, 2-4 p.
- Olechowski, R.:** *A folytonos nevelés elvének tapasztalati megalapozása,*
Erwachsenenbildung in Österreich, 1970. 4.
Magyarul: Andragógiai szöveggyűjtemény, II. k. Szerk.: Maróti A,
Nemzeti Tankönyvkiadó, 1997.
- Samolovcev, B.:** *A felnőtt szenzomotorikus, intellektuális és emocionális sajátosságai,*
1970. In: A felnőttnevelés és népművelés pszichológiai és andragógiai kérdései,
Szerk.: Durkó M. Tankönyvkiadó, 1980. 53-55p.
- Siegrist, M.:** *Kulcsképessegek, 1994.* In: Andragógiai szöveggyűjtemény, II.k.
Szerk.: Maróti A. Nemzeti Tankönyvkiadó, 1997. 140-146p.
- Szabados L.:** *A gerontológia jelentősége,*
Kultúra és Közösség, 1999.1.
- Szent-Györgyi A.:** *Válogatott tanulmányok,*
Gondolat Kiadó, 1983

Mihály Ildikó

Adatok és trendek a képzési igényekről és a lehetőségekről

Magyarországon ma a munkanélküliség aránya valamivel jobb, mint amennyi az Európai Unió átlaga, azonban – mint azt nemrégiben az Unió illetékesei figyelmeztető jelleggel meg is fogalmazták – ennek sok más tényező mellett az is oka, hogy nálunk igen magas a munkaerőpiacon jelen nem lévők, elsősorban az inaktívak aránya is. Emiatt viszont az EU-átlaghoz képest jóval alacsonyabban alakul az ország foglalkoztatási szintje: az unió 63,3 százalékaival szemben – 2003-as adatok szerint – nálunk ez mindössze 53,5 százalék. Ha pedig figyelembe vesszük még – az akkor 15 tagországot számláló unió – vezetőinek azt a 2000-ben, *Lisszabonban* meghozott döntését, mely szerint 2010-re mindegyik tagországban el kell érni a legalább 70 százalékos aktivitási szintet, világossá válik, hogy a rendelkezésünkre álló, igen rövid idő alatt nagyon sok tennivalónk van ezen a területen.

A magyar népesség munkaerő-piaci inaktivitásának magas aránya több okkal is magyarázható. Egyrészt köztudott, hogy az inaktivitás bármilyen formája (de leggyakrabban a csökkent munkaképességűvé, azaz rokkanttá való nyilváníttatás) sokaknak a munkanélkülivé válás előli menekvés, a valamely csekély, de legalább állandó jövedelem biztosításának a lehetőségét kínálja. Másrészt viszont a nagyarányú inaktivitás abból is következik, hogy a magyar munkaerő egyáltalán *nem mobil*. Sajátságos okok miatt – például a lakáshoz jutás rendkívüli költségei miatt – nem hajlandó vagy nem is képes a munkához való hozzájutás érdekében egyik településről a másikra költözni, illetve, hogy a gazdasági szerkezetátalakítás miatt korszerűtlenné váló szakmákkal rendelkezők, vagy a teljesen szakképzetlenek többsége, főleg negyvenes éveiben már állásvesztés esetén sem tud (nem akar? nem mer?) új képesítés megszerzésére, azaz tanulásra vállalkozni.

Különösen feltűnő Magyarországon a 40 év fölötti nők inaktivitásának az elmúlt években tapasztalható emelkedése, amely tendencia kifejezetten ellentétes az EU tapasztalataival; ott ugyanis feltűnően magas a hasonló korú, gyermekeik felnevelése után a munkaerőpiacon reaktiválódó asszonyok száma. (Magyarországon amúgy a női inaktivitás jóval elfogadottabb, mint a férfiaké; valószínűleg ez is megmutatkozik abban, hogy a munkanélküli statisztikákban folyamatosan több a férfi, mint a nő. Valószínűsíthető ugyanis, hogy a munkanélkülivé vált nők vagy be sem lépnek a rendszerbe, vagy pedig – a munkaügyi szervekkel való együttműködés korai abbahagyása miatt – eredmény, vagyis új állás vagy új képesítés nélkül kerülnek ki onnan. Az *idősebb munkavállalók kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzetét* előidéző folyamatokban, persze – a munkaerő immobilitásán kívül – vitathatatlanul szerepet játszik az is, hogy maguk a munkaügyi hatóságok sem élnek minden lehetséges esetben az idősebbek újbóli munkába állítását lehetővé tevő különféle aktív munkaerő-piaci eszközök alkalmazásával.

A magyarországi kedvezőtlen tendenciák ugyanakkor súlyos jövőbeli problémákat is előrevetítenek. Az OECD előrejelzései szerint³⁶ ugyanis a tagállamok 65 év feletti korosztályainak 1999-ös 15 százalékos aránya azóta is növekszik, s az elkövetkező években folyamatosan növekedni fog. Várhatóan 2020-ban (esetleg 2030-ban) a mostaninál is sokkal magasabb szinten tetőzik; így már most felmerül a kérdés: hogyan fogják tudni az akkori fiatalabb korosztályok biztosítani e hatalmas nyugdíjas tömeg ellátását, főleg, ha az érintetteket már jóval 65 éves koruk előtt kivonjuk a munkaerőpiacról, s elveszük tőlük az aktív életnek még a lehetőségét is? Márpedig – legalábbis nálunk – igencsak ez a helyzet; az MSZOSZ adatai szerint ugyanis a nyugdíjasok és járadékosok 35 százaléka már ma is 60 év, 20 százaléka pedig 55 év alatti.

Ez a helyzet és a perspektíva – természetesen – az érintetteknek, a munkaerőpiacon már időseknek tekintetteknek sem tetszik; bizonyíték rá az *Időügyi Tanács*³⁷ hozzaállása is; a testület ugyanis éppen egyik legutóbbi ülésén tűzte napirendre az *élet-hosszig tartó tanulás* témáját, és ennek kapcsán értékelte az Európai Uniónak a magyar munkaképes népesség inaktivitásával összefüggő problémáit is. Szakértői – többek között *Iván László* professzor³⁸, a geronto-pszichiátria elismert képviselője – azt az álláspontot kívánják elfogadtatni a politikával és a szakmai közvéleménnyel egyaránt, hogy az idősebbek is alkalmasak új ismeretek, új készségek elsajátítására. A társadalomnak tehát, állítják, az eddigi gyakorlattal éles ellentétben – a saját érdekében is – ki kellene az ezzel együtt járó lehetőségeket használnia.

*

A munkanélküliek számának *korcsoportonkénti* elemzése is azt mutatja, hogy nálunk – a korábbi évekhez hasonlóan – változatlanul és folyamatosan nő a munkanélkülivé vált 45 év felettek száma; a 2004. évi adatok³⁹ szerint például az ide sorolható két korcsoportnál – a 45-54 év közöttieknél, valamint az 55 évnél idősebbeknél – ez a szám egy év alatt több, mint 17 ezer fővel emelkedett.

Külön észre kell vennünk azt is, mennyire eltérően alakulnak a munkanélküliségi statisztikák az ország különböző régióiban: nemcsak amiatt, mert ezek a régiók közti *különbségek egy évtizede állandók*, hanem azért is, mert ezek a különbségek az utóbbi évben némileg csökkenni kezdtek. (A statisztikai adatok szerint a legtöbb regisztrált munkanélküli az *Észak-alföldi Régióban* van, e tekintetben a második helyen Észak-Magyarország, a harmadikon Dél-Alföld áll; ugyanakkor feltűnően jó helyzetben van a Dél-dunántúli Régió: ott ugyanis a munkanélküliek száma csak az első

³⁶ Ld. például „What Schools for Future?” (2001)

³⁷ A szervezet a 1138/2002 (VIII.) Kormányhatározat értelmében újjáalakult, és fontosságának jeléül elnöki tisztének betöltésére a mindenkori miniszterelnököt kérte fel.

³⁸ Ld. pl. „A gerontológia újabb eredményei” (1986) című könyvét.

³⁹ Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkanélküli nyilvántartásának fontosabb adatai. 2004. I. negyedév.

„helyezettnél” regisztrált munkanélküliek számának egynegyede. Örvendetes viszont, hogy Észak-Alföldön és Észak-Magyarországon 2004 volt az első olyan év, amikor – nyilvánvalóan a már alkalmazott támogatási formáknak köszönhetően – *lassulni* látzott a korábban dobozós *növekedési ütem*.)

A hivatalos munkaügyi szervek lehetőségei

A munkanélküliek segítésének vannak passzív és aktív eszközei. A *passzív* eszközök – a munkanélküli *járadék*⁴⁰, az álláskeresési juttatásban való részesítés⁴¹, és a nyugdíj előtti *segély*⁴² – alkalmazása 2004-ben, az előző év gyakorlatával összevetve, 17 százalékkal *nőtt*. S bár a statisztikai adatok ezt nem részletezik, valószínűsíthető, hogy a passzív eszközök használata főként a 45 év feletti munkanélkülivé válásának eseteire jellemző. *Aktív* eszközöknek pedig a következőket tekintjük: képzés, bértámogatás, közhasznú foglalkoztatás, munkahelyteremtő beruházók támogatása, vállalkozói támogatás, útiköltség-térítés, önfoglalkoztatási támogatás, lakbértámogatás stb.; ezek az aktív eszközök azonban 2003-ban a nyilvántartott munkanélkülieknek csak a 18,5 százalékát érték el⁴³, ami az előző évhez viszonyítottnak – igaz, hogy csak egy százaléknyi, de kimutatható – csökkenést mutat. S a korábban már jelzett trendeknek megfelelően az aktív eszközök alkalmazásának aránya a *nem-pályakezdőknél* – tehát a már hosszabb munkatapasztalattal rendelkező, idősebb munkavállalók vonatkozásában – az előbbieknél regisztrált esetszámnak mindössze a felét tette ki. A 2004-es év eddigi adatai szerint pedig még ezek az arányok is – különösen az első három tétel esetében – a 2003-as évhez viszonyítottnak további csökkenést jeleznek. (A csökkenés egyébként legjobban – 10 százaléknál is nagyobb mértékben – a közhasznú foglalkoztatás igénybevételének gyakoriságát érintette.)

Célkeresztben a 45 év feletti...

A bemutatott, egyértelműen kedvezőtlen és egészségtelen tendenciák megváltoztatásának szándékával a foglalkoztatási tárca 2004 áprilisában külön intézkedéscsomagot állított össze a 45 éven *felüliek foglalkoztatásának növelése érdekében*; kiemelt figyelmet fordítva e korosztályok munkában tartásának, illetve – munkanélkülivé válásuk esetén – a munkaerőpiacra való visszajuttatásuknak a lehetőségeire. A megoldás érdekében a szaktárca illetékesei az ebben a helyzetben legfontosabbnak tartott aktív eszközökként a következőket jelölték meg:

⁴⁰ Azok a regisztrált, vagyis nyilvántartásba vett munkanélküliek kaphatják, akik munkanélkülivé válásuk előtt járulékfizetési kötelezettségüknek eleget tettek.

⁴¹ Azok a regisztrált munkanélküliek részesülhetnek ebben, akiknek 180 napos munkanélküli járadék lejárta után álláskeresési megállapodást kötöttek a munkaügyi kirendeltséggel.

⁴² Ebben azok a regisztrált munkanélküliek részesülhetnek, akik már kimerítették a munkanélküli járadék folyósításának idejét, és az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséhez legfeljebb 5 év hiányzik.

⁴³ A foglalkoztatáspolitikai eszközök működése 2003-ban. Foglalkoztatási Hivatal, (2004)

- a közhasznú foglalkoztatás lehetőségeinek növelése;
- a foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás odaítélésének módosítása (melynek értelmében a korábbi hathavi munkanélküliség helyett ez az intézkedés már 3 hónapnyi munkanélküliség után kezdeményezhető);
- a képzés.

Ezt a célcsoportot – azaz a 45 év feletti korosztályokat – újabban az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány is kiemeltként kezeli; kifejezetten nekik szól például az „Újra dolgozom” támogatási program. De egyes megyékben is indultak hasonló kezdeményezések; például a „Nők a munkaerőpiacon”, vagy a „Diplomával keresem az utam” kezdeményezései, s ez a célcsoport is szerepel a Nemzeti Felnőttképzési Intézet által nemrégiben meghirdetett „Esélyegyenlőség” pályázat kiírásaiban is. A tervek szerint egyébként 2004 és 2006 között az Országos Foglalkoztatási Szolgálat is – az Európai Szociális Alap támogatásával együtt – másfél milliárd forintnyi összeget tervez a 45 év feletti munkaező-piaci rehabilitációjára fordítani. Az uniós támogatások többségét pedig a szaktárca a Nemzeti Fejlesztési Terv Humánerőforrás Operatív Programja keretében kívánja felhasználni.

A 45 év feletti munkaező-piaci helyzetén javítani kívánó programcsomag részeként különösen nagy hangsúlyt kapott *képzésekben* – természetesen – nemcsak munkanélküliek vehetnek/vesznek részt. S bár a legtöbb országban⁴⁴ a munkaerő-piaci képzéseken több munkanélküli személy vesz részt, mint olyan, aki még dolgozik, és szó sincs arról, hogy ezt a státusát veszély fenyegetné, érdemes az egyetlen Norvégia példáját is megemlíteni, ahol ugyanis a legkülönbözőbb felnőttképzési programokon a munkában állók vannak többségben. Magyarországra sem ez a jellemző, bár már nálunk is munkaviszony mellett kezdenek/kezdhetnek el tanulni – a munkanélküliek mellett – az állásuk egy éven belüli elvesztésével fenyegetett dolgozók, és azok is, akiknek rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható. Éppen ezért megnyugtató, hogy itthon is a 2003-as esztendőben munkaviszonyban lévők az előző évinél kétszeres számban vettek részt képzésben. (Sok fiatal nő pedig kifejezetten a GYES, a GYED és a GYET éveit használja fel ismeretei gyarapítására, új készségek elsajátítására.) Sajnálatos ugyanakkor, hogy folyamatosan nő a munkaerő-piaci képzésekbe belépő *pályakezdők aránya*; ez ugyanis egyrészt azt jelenti, hogy a fiatal korosztályok tekintélyes hányada eleve korszerűtlen, „eladhatatlan” képesítéssel hagyja el a szakképző intézményeket, másrészt viszont azt is megmutatja: nálunk még mindig feltűnően magas a – főleg szakképzést nyújtó – intézményekből lemorzsolódók aránya. De még ennél is elkésőbb talán az, hogy a 25 évesnél fiatalabbak közel 10 százaléka már tartós – vagyis több mint egy éve regisztrált – munkanélküliként kezdte meg átképző tanulmányait.

⁴⁴Ld. „How adults learn?”; OECD (2001)

A munkanélküliek képzésére vonatkozó 2003. évi statisztikai adatok a 45-49 éves, illetve az 50 év feletti korosztályok esetében viszont még az előző évhez viszonyítot-tan mindössze 0,7 százalékos emelkedést jeleznek; a kormányintézkedések, illetve az OFA által megpályáztatható egyéb lehetőségek pozitív hatásai azonban – remélhető-leg már a közeljövőben – e téren is meg fognak mutatkozni.

A munkaerő-piaci képzések tapasztalatai

A munkanélküliek számára a képzésekben való részvétel lehetőségét a munkaügyi központok *ajánl(hat)ják* fel (csak a tavalyi évben másfélezer ajánlott tanfolyamot indítottak, melyen több mint 28 ezer munkanélküli vett részt), amit a kliensek vagy elfogadnak, vagy nem. (A képzési programok többségét egyébként a munkaügyi központok, illetve a regionális átképző központok maguk is szervezik. Különösen ez utóbbi intézményekről mondható el, hogy konkrétan is igyekeznek odafigyelni a 40 év fölöttiekől érkező igények kielégítésére. De a felnőttoktatás-képzés területén igen nagy arányban van jelen a magánszektor is; a különféle célú és jellegű programokat kínáló vállalkozások többségét a Felnőttképzési Vállalkozások Szövetsége fogja össze. Vállalkozási formában szervezett képzésen való, anyagilag támogatott részvételre viszont csak akkor kerülhet sor, ha ehhez a munkaügyi központ hozzájárul, illetve ha a képző-intézményt vagy a képzési programot akkreditálták. Ezeket a programokat tekintik a munkaügyi statisztikák *elfogadott* programoknak.) A két képzési kategóriában – vagyis az ajánlott és a támogatott programokban – 2003-ban közel 83 ezren vettek részt – 10 százalékuk 45 év feletti -; a munkaerő-piaci képzések támogatására a munkaügyi központok tavaly ugyanúgy 9,9 milliárd forintot fordítottak, mint egy évvel korábban. De – természetesen – vannak olyan képzések is, amiket jövőendő alkalmazottaik számára maguk a munkaadók finanszíroznak, illetve arra is lehetőség van, hogy az érdeklődőknek önerőből fedezzék a nekik valamilyen ok miatt fontosnak ítélt tanfolyamok költségeit.

Azt a munkaügyi statisztikák nem jelzik, hányan és miért utasítják el a képzésben való részvétel lehetőségét (egynéhány okra, persze, már korábban utaltunk); csupán arról árulkodnak a számok, hányan *nem fejezik be* azokat a tanulmányaikat, amelyeket a munkaügyi központoknál, vagy azok támogatásával elkezdtek. Ezek szerint ez az arány a nem pályakezdő munkanélküliek esetében (és minden bizonnyal közöttük található 45 év feletti is) átlagosan 5,2 százalék, pályakezdőknél pedig egy százalékkal több.

Az ajánlott és elfogadott képzési programok 3 csoportba oszthatók:

- OKJ⁴⁵ szerinti képzési programok;
- Nem OKJ szerinti képzési programok;
- Nyelvi képzési programok.

⁴⁵ Ld. Országos Képzési Jegyzék, ami az állam által elismert szakképesítéseket tartalmazza.

Cseppet nem lehet csodálkozni azon, hogy a képzési ajánlatok között minden megyében túlsúlyban vannak, és a *leglátogatottabbak* is a képzési jegyzékben foglalt szakmákra felkészítő programok, tanfolyamok. Ennek oka az, hogy a résztvevők elsősorban az államilag elismert szakképesítésektől várják az újbóli elhelyezkedés lehetőségét; *valószínűleg azonban ezek a képzések sem elégték ki minden esetben a munkaerőpiac igényeit*, mert a statisztikák szerint a képzés befejezése után a végzeteknek mindössze 15 százalékáról állapítható meg, hogy újdonsült szakismeretei birtokában azonnal el tudott helyezkedni. Még megdöbbentőbb az, hogy még az OKJ-s képzéseken résztvevők közel 60 százaléka ismét visszakerül a regisztrációba, ami azt mutatja: ez az új képzettség sem igazán kelendő a helyi munkaerőpiacon.

Kereslet és kínálat

Nézzük meg most azt, hogy – a 2004. évi márciusi statisztikák szerint – *milyen állásokat kerestek* a munkanélküliek! (Az adatok – természetesen – megyénként eltérőek; az eltérések jellege és mértéke ez esetekben is igen tanulságos.)

A legtöbben – a közel 400 ezer munkanélküli közül 140 ezren – egyszerű, szolgáltatási foglalkozást keresnek; a legtöbben Szabolcs-Szatmár-Bereg, a legkevesebben Vas megyében. Ezt az elvárás követik – nagyságrendekkel kisebb mértékben, 40 ezernél alig valamivel többen – a kereskedelmi és vendéglátó- ipari foglalkozásokra jelentkezők, a legnagyobb számban Borsod-Abaúj-Zemplén megyéből. Közel 30 ezren várnak arra, hogy a vas- és fémiparban, 25 ezren pedig arra, hogy az építőiparban el tudjanak helyezkedni. Három és félezren vannak az egészségügyi képesítéssel rendelkező, valami ilyen állásban reménykedő munkanélküliek; a legtöbbet közülük Szabolcsban, a legkevesebbet pedig Tolna megyében regisztrálták. Immár közel 4000 főnyi szakképzett pedagógus is munkahelyet keres magának (nem feltétlenül tanítóit-tanárít); a legtöbben Budapesten és Borsod megyében, a legkevesebben Nógrád megyében vannak; rajtuk kívül ezernél is többen vannak azok, akik kifejezetten pedagógusállásra aspirálnának. (Bár a statisztika nem tünteti fel, a munkanélküliség alakulásával kapcsolatos egyéb információk alapján joggal feltételezhetjük, hogy az egészségügyi és a pedagógiai képzettségű regisztrált munkanélküliek többsége a 45 év feletti korcsoportokba tartozik.)

Miközben azonban a regisztrált munkanélküliek közel 400 ezres tömege állást keres, a statisztikák folyamatosan több ezer *betöltetlen állásról* is tudnak. Annak, hogy nem talál egymásra a kereslet és a kínálat, az a legnyilvánvalóbb magyarázata, hogy a munkanélküli személye és a keresett állást felajánló intézmény földrajzilag messze esnek egymástól, s – mint már korábban jeleztem – a magyar munkaerő, különösképp az idősebb korosztályhoz tartozó, nem mobil. Érdemes azonban egy pillantást vetni a keresleti adatokra is!

A 300 főnél több, illetve az 51 főnél kevesebb dolgozót foglalkoztató cégek csaknem fele – elsősorban Közép-Magyarország és Közép-Dunántúl régióiban – folyamatosan keres valamilyen *szakképzett* (a jelenlegi szakiskolai és szakmunkásképző bizonyítványok által jelzettnél nyilvánvalóan magasabb szintű, annál jóval korszerűbb kvalifikációval rendelkező) munkaerőt; az egészségügyi intézményeknek is közel a fele krónikus *szakdolgozó-hiánnyal* küzd. Ha pedig ezeket az állásokat sikerülne a munkanélküliekkel betölteni, a jelenleg 400 ezret közelítő statisztika számai is észrevehetően csökkennének. De, amint látjuk, nem sikerül...

Azt is tanulságos ezután áttekintenünk, ebben a helyzetben *milyen képzéseket* kínálnak és tartanak a megyei és a regionális munkaügyi központok! A leggyakoribbak a különféle *elektronikai és informatikai* ismereteket és készségeket fejlesztő programok; sok a logisztikai, a mentálhigiénés és a biztonságtechnikai tanfolyam is, divattossá vált a személy- és vagyoni képzés. A kereskedelem és a vendéglátóipar igényeit elsősorban a bolti eladó, a boltvezető és a szakács munkakörökre való felkészítéssel igyekeznek kielégíteni. E képzési programok várható eredményei azonban egyrészt *nem nagyon esnek egybe* a munkanélküliek által *keresett állások jellegével*, másrészt pedig elsajátításuk sok esetben azért sem lehetséges, mert az álláskeresőnek nincs meg a beiskolázáshoz szükséges szintű iskolai végzettsége. (A legutóbbi statisztikák is azt mutatják ugyanis, hogy a munkanélküliek közel fele nem rendelkezik középfokú végzettséggel, tehát vagy 8 általánost, vagy – érettségit nem adó – szakiskolát, esetleg hároméves szakmunkásképzőt végzett, vagy pedig *még az általános iskola 8. osztályát sem végezte el*. Ilyen esetekben ugyanis a hiányzó osztályokat is pótolni kellene; erre azonban a munkanélküliek nem szívesen vállalkoznak. Többek között azért sem, mert általános iskolai oktatásban való részvételt a munkaügyi szervezetek financiálisan nem támogatnak.)

Néhány helyen indítanak olyan, 8 osztályos végzettségre épülő, szakmákra felkészítő tanfolyamokat is, mint például a dajkaképző, az asztalos, a virágkötő, a parkgondozó, a kosárfonó, a fonottbútor-készítő; az elhelyezkedési statisztikák azonban azt jelzik, hogy – különösen e két utóbbi bizonyítvány birtokában – a végzetteknek szinte lehetetlen munkát találni. (De a dajkaképzés perspektívájával kapcsolatban is elég utalnunk újabb és újabb gyermekintézményeknek a gyermeklétszám csökkenésével összefüggő bezárására!)

Folyamatosan kielégítetlen viszont a különféle *feldolgozóipari területek* munkaerőigénye, különösen most, hogy a csatlakozás után bizonyos, korábban betanítottként elfogadott munkákhoz – ilyen több is található, például a műanyagiparban – az uniós szabványoknak megfelelően szakmunkás képzettséget kell szerezni. (Tartozunk az igazságnak azzal, hogy azt is megemlítsük: a Pest Megyei Munkaügyi Központ nagykátai kirendeltsége már felismerte ezt az igényt, és ennek megfelelően képzési kínálatában megjelent a műanyag-feldolgozó szakmunkásképzés is.)

...És a közeli jövő?

A kormány már idézett, 1069/2004. (VII. 9.) számú határozata a felnőttképzés fejlesztésének irányelveiről, és a hozzá kapcsolódó cselekvési program tehát jó úton jár, amikor így fogalmaz: „képzési programokkal kell segíteni a foglalkoztatási válsághelyzetek megoldását.” A javaslat a fejlesztés legdöntőbb szempontjának – ugyancsak helyeselhetően – a munkaerő-piaci képzések *eredményességét* tekinti; az eredményességnek ugyanis a legfontosabb mérőszáma minden bizonnyal a képzésből kikerült személy *munkaerő-piaci reaktiválódásának* mértéke lesz. A képzésben való nagyobb arányú részvételre való ösztönzés érdekében pedig a cselekvési program a *felnőttképzési normatíva átalakítását* is megfontolásra ajánlja a döntéshozóknak. A legnagyobb újdonságot azonban a tervezetben az jelenti, hogy – miközben a jogszabályok változatlanul biztosítják az *első szakma megszerzésének ingyenességét* -, az irányelvek megfogalmazói az 50 évnél idősebbek számára javasolják a *második szakma megszerzésének ingyenessé tételét is*. Mivel azonban e megoldás – a jelenlegi megszorítások értelmében – csak abban az esetben jöhetne szóba, ha az elsajátítani kívánt új szakmában garantált munkalehetőség vár a beiskolázandóra, úgy tűnik, ez a támogatási forma elsősorban az idősebb munkavállalók meglévő munkahelyének megtartását segítené elő azzal, hogy a korszerűtlenné vált képesítés helyett alkalmat ad nekik a munkaadó által igényelt új szakmai tartalom elsajátítására, az elvárt képzettségi szint elérésére. Egyéb helyzetekben a 45 illetve 50 év fölöttiek számára más-fajta lehetőségeket kell keresni.

Ebben sokat segíthet annak a – szintén megfogalmazott – elképzelésnek a megvalósulása, mely szerint a munkaügyi tárca illetékesei a jövőben növelni kívánnák az idősebb munkavállalók számára nyújtandó különféle *munkaerő-piaci szolgáltatások választékát* is; elsősorban a tanácsadás, a munkahely-kiválasztás, a próbaidő intézményes lehetőségeit, hogy a tervezett képzési programokat e szolgáltatásokkal összekapcsolva várhatóan a korábbiaknál nagyobb hatékonysággal tudják majd realizálni.

Uniós távlatok

Fentebb már szó volt a *lisszaboni folyamatból* következő kormányzati feladatokról; a munkanélküliségnek a 45 év feletti korosztályokkal kapcsolatos jellegzetes problémái kapcsán azonban meg kell említeni egyéb, hazánkra is vonatkozó irányvonalakat meghatározó uniós dokumentumok ajánlásait is.

Elsőként az 1997-ben tartott ún. *luxemburgi foglalkoztatási csúcson* megfogalmazott irányelveket, melyek mindegyike – a foglalkoztathatóság emelése, a vállalkozókészség erősítése, az alkalmazkodóképesség fejlesztése, a nők és férfiak egyenlő esélyeinek biztosítása – *aktív foglalkoztatáspolitikai* szemlélet érvényesítését várja el az országoktól. Különösképp három célkitűzés jelentőségére érdemes itt felhívni a figyelmet; az első irányelvben ugyanis két ízben is előfordul a bennünket érdeklő cél-

csoport prioritásának említése („A felnőttek tartós munkanélküliségének megelőzése”, illetve „Aktív politikák a fogyatékos emberek, az etnikai kisebbségek és más, hátrányos helyzetű csoportok támogatása” vonatkozásában), a negyedik irányelv pedig hangsúlyozza „A munkaerő-piacra való visszatérés elősegítése” programjainak a jelentőségét.

Az Európai Bizottság – már említett – lisszaboni csúcserkeztele, mely a „Foglalkoztatás, gazdasági reform és társadalmi kohézió – úton egy európai alapú innováció és tudás felé” címet tartotta szem előtt, a politikai célként megjelölt európai szociális modell érvényesítéséhez szükséges prioritások között hangsúlyos helyen jelölte meg „a tudás alapú gazdaság megteremtése érdekében a beruházások növelése az oktatás és a szakképzés területén” feladatait. Különösen fontos feladat ez éppen a felnőttképzés területén, ahol a beruházások növelési programját sürgetővé teszi az is, hogy ez esetben olyan intézményrendszert kell kialakítani, ami megfelelő lesz az élet-hosszig tartó tanulás igényeinek kielégítéséhez is.

Néhány módszertani javaslat

Felnőtteknek – különösen az idősebbeknek – szánt képzési programoknál gondolni kell arra, hogy azok lehetőleg ne a régi, iskolás módszereket alkalmazzák; sokan ugyanis – több okból is – irtóznak a hagyományos, frontális oktatástól; valóságos akadályt jelent számukra a félelem a nyilvános megmérettetéstől. Nagyobb vonzereje lehet az olyan új módszereknek, amelyek – például – térben és időben elkülönítik egymástól a tanárt és a diákokat; ez esetben – természetesen – a tanulás nem nélkülözheti sem az információs-kommunikációs technikák alkalmazását, sem pedig a tanuló önálló egyéni munkáját. (Nyilvánvalóan erre külön fel kell készíteni a felnőtteket.) A földrajzi távolságok áthidalásában pedig sokat segíthet a távtanulási lehetőségek kiépítése is.

Végezetül – ismét egy több országot is átfogó szakértői vizsgálat eredményeire hivatkozva⁴⁶ – kiemelendőnek tartok néhány egyéb, a továbblépés érdekében mindenképpen iránymutatónak is tekinthető szempontot. Egyebek között azt például, hogy

- Biztosítani kell, hogy a kötelező iskoláztatás végét ne a tanulói életkor, hanem egy meghatározott tanulmányi szint elérése jelentse.
- Igénybe kell venni a médiát – az újságokat, magazinokat, s akik nem olvasnak, azok számára a tv-t is – azoknak a megszólítására, akiknek a legnagyobb szükségük lenne tanulásra.
- Ki kell dolgozni „tét nélküli” képzéseket” is; olyanokat, amik inkább szórakozást jelentenek a résztvevőknek, megmutatandó, hogy a tanulás nem feltétlenül kényszer és kudarc lehet.

⁴⁶ OECD (1998)

- El kell ismerni minden *előzetesen megszerzett tudást*, tapasztalatot, amennyiben azok megítélhetőek. Ez ugyanis újabbak megszerzésére motiválja a felnőtteket.
- El kell érni, hogy az emberek a megkezdett képzéseket be is fejezzék.
- Olyan célokat kell megfogalmazni, amik rövid távon is méltányolhatóak, elérhetőek.
- A cégeknél úgy kell alakítani a munkaidőt, hogy dolgozóknak is maradjon lehetőségük képzéseken való részvételre.

Végezetül pedig még egyszer szólni kell a *finanszírozás* kérdéseiről. Általánosnak mondható az a törekvés, nálunk is ez a jellemző, hogy a munkaerő-piaci képzések gazdái – főleg azokéi, amiket a már munkanélküliek, vagy a munkanélküliség rémével fenyegetettek számára szerveznek – általában a munkaügyi minisztériumok, illetve ezek ellátó intézményei legyenek, de mellettük egyre több helyen szerephez jutnak különféle alapítványok, sőt, magánintézmények is. Ezt a gyakorlatot nálunk is érdemes lenne elterjeszteni. S mivel a vállalati – az ún. in-service, vagy on the job – képzésekre, akárcsak nálunk, másutt sem mindig jut állami támogatás, megszívlelendő külföldi tapasztalatok azt mutatják: a munkaadókra vonatkozó adószabályok alakításával ezen a helyzeten is sokat lehet javítani.

Létezik azonban olyan gyakorlat is, ami kifejezetten az *adott programban résztvevő egyént támogatja*. Kiemelésre érdemes e téren Finnország példája, ahol bármilyen típusú felnőttoktatási-képzési programról legyen is szó, az állam – ha minimális mértékben is, de – pénzügyileg támogatja azt. S befejezésül hivatkozni szeretnék az *egyéni képzéshez való jogának* az intézményére is, amit néhány ország már – különböző módokon ugyan, de – be is vezetett. Ennek előzményeként pedig az ILO⁴⁷ 1974-es, a *fizetett tanuláshoz való jogra* vonatkozó egyezményét tekinthetjük, amit azóta 32 ország ratifikált.

Ez ugyanis Magyarország számára is akár minden eddigi sikeres próbálkozás és minden további sokat ígérő javaslat alapjaként is tekinthető.

⁴⁷A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

Csoma Gyula

Az alkalmazható andragógiai ismeretek a KSH adatai tükrében

Andragógiai ismereteink megfelelő támpontokat nyújthatnak a 45 évesnél idősebb felnőttek tanulási igényeinek vizsgálatához, elsősorban a *felnőttkori tanulás* változatai, a *tanulási képességek* alakulása és a *tanulási indítékok* terén. Ezért témánk szempontjai szerint, mindenekelőtt a rájuk vonatkozó tudnivalókat alkalmazzuk a vizsgált felnőtt korosztályok tanulási igényeinek elemzésére.

Kiindulás: egy KSH-vizsgálat szerkezete és problémái

A KSH 2004-ben *Az élethosszig tartó tanulás* címmel tette közzé azokat a vizsgálati eredményeit, amelyek a 15-74 éves hazai népesség aktuális tanulási kondícióit számszerűsítik.⁴⁸ A vizsgálat adatai – némely korlátok között – alkalmasak arra, hogy elemzésük alapján a 45 évesnél idősebb felnőttek korosztályainak tanulási igényeire, ezek tartalmi irányaira, valamint társadalmi megoszlására következtessünk. A témánkra vonatkoztatható adatokat a táblázatok a 45-54, az 55-64 és 65-74 életévek bontásában közölik. A 45-54 évesek még nem hozhatók a nyugdíjazással kapcsolatba. A további csoportosítás viszont elmossa a nyugdíjas léttel kezdődő döntő változás határvonalait, másrészt a 74 éves korról mereven lezárja az időskori tanulás időszakát, holott az időskori tanulási aktivitás tovább tarthat, semmiképpen sem mereven lezáródó entitás.

A statisztikai táblázatok életkori beosztásának további problémája, hogy témánk szempontjából azokat együtt kell értelmezni a felnőtt életkorok andragógia által használt periodizációival. Ezek az andragógiai életkori skálák elég rugalmasak, nem adnak pontos és merev életkori határokat, és a tanulás jellegzetességei szerint különböztetik meg és tárgyalják a felnőtté válás életkori szakaszait. Utmutatást adhatnak tehát témánk kifejtéséhez, vagy legalább cizellálhatják a statisztikai adatokból levonható következtetéseket. A statisztikai táblázatok 45-54 éves felnőttei az andragógiai életkori skálán ún. *középkorú felnőttek*, vagy ún. *érett felnőttkorban* vannak, nem tekinthetők időskorúaknak. Az 55. és a 64. évek közötti időben még mindig csak az *öregedés* következik, s az *öregkor* valamikor a 65 éves kor után még inkább a 70-es évek elején kezdődik. Mindazonáltal, vállalva a statisztikai elemzés ekként felmerülő bizonytalanságait, az elemzések során a statisztikai táblázatok korszakolást követjük.

⁴⁸ Az élethosszig tartó tanulás. Lifelong learning. Központi Statisztikai Hivatal Összeállította Csornyák Mariann Natália, Janák Katalin, Zaláné Olbrich Anikó. Bp. (2004). (A továbbiakban a hivatkozások így: KSH tábla)

Elemzéseinket három csoportra osztjuk:

- a 45-54 évesek,
- az 55-64 évesek,
- a 65-74 évesek
életkori csoportjainak elemzésére.

Az *első* korcsoportba tartozók gazdasági aktivitása (aktív keresők) életkorilag teljesen adekvát, bár a munkaerő-piaci helyzetük különböző és változó lehet, közöttük bizonyosan vannak munkanélküliek is.

A *második* korcsoportban egyaránt vannak életkoruknál fogva gazdaságilag aktívak (még aktív keresők), és életkoruknál fogva gazdaságilag inaktív nyugdíjasok, illetve olyan nyugdíjasok is, akik gazdaságilag aktívak maradtak. És bizonyosan vannak olyan, még nem nyugdíjas csoportok, akik munkanélküliek.

A *harmadik* korcsoport az előbbieknél tisztább profilú, bár nem lehet kizárni közülük a gazdaságilag aktív töredékeket sem. Másrészt – mint utaltunk rá – a 74 éves kor, mint záró határ, nagyon merev.

Mindebből az következik, hogy témánk kifejtésének statisztikai alapjai nem elég differenciáltak. A levonható helyzetfeltáró következtetések nem simulnak eléggé a differenciált és változékony valósághoz. Fel kell tételeznünk ugyanis, hogy a 45 évesnél idősebbek tanulási igényeit gazdasági aktivitásuk avagy inaktivitásuk, munkaerő-piaci helyzetük (adott esetekben munkanélküli státusuk) bizonyosan befolyásolja. Ennek változatait azonban a fenti csoportosítás összemosza. Szempontunkból problémamentes viszont a statisztikai vizsgálatnak a tanulás változataira vonatkozó felosztása, amely megkülönbözteti egymástól az ún. *formális tanulást*, az ún. *nem-formális tanulást* és az ún. *informális tanulást*.

A tanulás változatai

A tanulás változatos tevékenység felnőttkorban s a felnőttkor idősödő és idős korszakaiban is. A tanulás egyik felosztása szerint a formális tanulás az oktatás-képzés iskolai jellegű intézményrendszereiben – a *közoktatásban*, a *szakképzésben*, a *felsőoktatásban* – végbemenő tanulás, ide értve ezek felnőttképzési ágazatait is. A tanulást tehát tanítás vezeti, irányítja. A tanulás *képzés* keretei között megy végbe. A tanulás-képzés végeredménye az elismert képesítés: végzettség, bizonyítvány, diploma. Tágabb értelemben ide tartozik minden olyan tanulás-képzés, amely elismert képesítéshez vezet akkor is, ha az előbbi intézményrendszereken kívül helyezkedik el.

A tanulás egy másik felosztását figyelembe véve⁴⁹, a formális tanulás-képzés ún. *önálló tevékenységként végbemenő tanulás*, amely tudatosan és kifejezetten valamely meghatározott tudás elsajátítása érdekében, a megtanulás céljaira szerveződik, és eredménye (valamilyen színvonalon) a kijelölt tudás lesz. Az így megszerzett tudást aztán valamely más, nem tanulási tevékenység érdekében használatba vehetjük. A tanulást-képzést *tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatok alkotják, amelyek végig képzési vezetéssel, irányítással valósulnak meg*. Ide tartoznak az iskolai, főiskolai-egyetemi programok, de mint végzettséget adó, tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatok, a különböző tanfolyami, tanulóköri programok is, mint pl. a gépkocsi-vezetői tanfolyam, vagy az idegen nyelvek, a műkörömépítés, a virágkötészet, a kosárfonás tanulása, vagy a vállalati belső képzések munkakörökre jogosító programjai stb. Ezek – a szervezett képzést kívánó és igénybe vevő, képesítést adó (!) – tanulási változatok jelen lehetnek a 45 évesnél idősebb, s jelesül az idősödő, sőt idős korcsoportok tanulásában, képzési igényeiben. Hozzá kell tennünk azonban, hogy az összefüggő, tartós tanulási folyamatoknak lehetnek önképző (nagyobb részt vagy teljesen önvezetésű, önirányítású) útjai is, amelyek olykor netán igénybe vesznek intézményi szolgáltatásokat, de amelyeket – a képzés output-szabályozásának szellemében – alapelvük véve csak a megszerzett tudást igazoló vizsga letétele kapcsolja képző intézményhez.

A *nem-formális tanulás* nem vezet elismert képesítéshez (végzettséghez, bizonyítványhoz, diplomához), de szervezett képzés vezeti, irányítja, vagy csupán segíti. A tanulás-képzés minden esetben az iskolai jellegű közoktatási, szakképzési és felsőoktatási intézményrendszeren kívül megy végbe, ide értve ezek felnőttképzési ágazatait is. A tanulás egy másik felosztását figyelembe véve a nem-formális tanulás-képzés egyrészt olyan önálló tevékenységként végbemenő tanulás, amelyet (ugyan úgy, mint a formális tanulás-képzés eseteiben) *tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatok alkotnak*. Olyan tanfolyamok, tanulókörök tartoznak ide, amelyek nem adnak elismert képesítést, és nem tartoznak a közoktatás, a szakképzés, valamint a felsőoktatás intézményrendszerébe, illetve funkcióik nem tartoznak ezek adekvát funkciói közé. Pl. a számítógép-használat, a festészet, a kondicionáló torna, egészségmegőrző ismeretek tanulása, különböző tárgyú, de egybefüggő tematikát feldolgozó szabadegyetemi kurzusok stb. Elterjedtek a képzésen kívüli változatai, amelyek az önképzés jellegzetes formái. A nem-formális tanulás *másrészt olyan önálló tevékenységként végbemenő tanulás, amely egymáshoz nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulási aktusokból alakul ki*. A tanulás vezetése, irányítása minden aktusnál részleges csupán, a tanítás-tanulás menetében önvezetésű, önirányítású változik. Szükség van tehát képzési aktivitásra, ez azonban erősen áttételes és segítő jellegű. Ilyesféle tanulás-képzés játszódik le egy-egy előadás megtartásakor-meghallgatásakor, egy-egy tanulmány, cikk megírásakor-elolvasásakor, egy-egy rádió vagy televízió adás szerkesztésekor-meghallgatásakor és megtekintésekor,

⁴⁹ Rubinstein, Sz. L.: *Az általános pszichológia alapjai I.-II. Bp. (1964) 562-572. p.*

valamely Internet-közlemény kidolgozásakor-feldolgozásakor, egy-egy aktuális gyakorlati cselekvéssor elsajátításakor stb. Tehát a *képzési-művelődési intézmények közreműködésére, támogatására ez utóbbi esetben is szüksége van*. Az intézményi hátteret a nem-formális tanulás formái számára is biztosítani kell.

Az *informális tanulásnak* nincsenek szervezett képzési keretei. Egyrészt a *nem-formális tanulás egymáshoz nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulási aktusaiból „ad hoc” alakul ki*, vagyis nem előrelátó, megtervezett programokba kap helyet. Másrészt az *élet-és munkatapasztalatokból fakad*. Előző változatának azonban rendszerint szüksége van *képzési-művelődési intézményi közreműködésre, támogatásra*. Pl. könyvtárakra, Internet-hozzáférésre, múzeumokra, szakkörökre, társaskörökre, klubokra stb.

A felnőttkori tanulás lehetőségei

Megmarad a kérdés, hogy a tanulási változatok felnőttkorban kifejezik-e a tanulás valódi lehetőségeit? Vannak-e megfelelő életkori kondíciói a felnőttkori tanulásnak, s különösen az öregedés, majd az öregség idején van-e realitása? Vajon a tanulási képességek nem hanyatlanak-e a felnőttkor egymást követő életkori szakaszaiban, s az öregedés menetében nem érkeznek-e el egyszer az abszolút nullaponthoz? – Szóval van-e igazi értelme a 45 év felettiek tanulási igényeiről beszélni? (És: van-e tényleges igazsága az egész életen át tartó tanulásnak?)

Életkori pszichikus tényezők

A kérdések valódi problémát fejeznek ki, amely az intézményes felnőttképzés történelmi kezdetei óta jelen van, s azóta is igenlő és tagadó tapasztalatokra támaszkodik. Ráadásul a probléma negatív megoldása hajdan tudományos igazolást is nyert (James, 1893).⁵⁰ Igaz, ún. életkori-pszichológiai érveket már régóta nem lehet a felnőttkori tanulás lehetetlenségéről felállítani (Thorndike, 1928)⁵¹, és a probléma folyamatos, szakszerű feldolgozása a tagadás változatait már régen meghaladta, mégis: a mindennapi felnőttképzési gyakorlat nagyon konkrét és nagyon sokszínű tapasztalatait olykor csak hosszas gondolati munkával lehet az absztrahált és generalizált tudományos igazsághoz illeszteni. Az andragógiai gondolkodás gyakorlati szintjein és szemléletében meglehetősen ellentmondásos szempontokat találunk.

A probléma pozitív irányú életkori-pszichológiai megoldását Thorndike-tól számítjuk, aki – vizsgálatok alapján – a teljes emberi életre kivetítve állapította meg a tanulási képességek általános fejlődési-hanyatlási tendenciáját. E szerint a tanulás optimuma a 25. életév körüli időszakra esik. Ettől kezdve hanyatlás következik,

⁵⁰James, W.: *Principles of Psychology. I-II. New York (1890)*

⁵¹Thorndike, E.L. : *Adult Learning. New York (1928)*

de a hanyatlás oly lassú és mérsékelt, hogy a tanulási teljesítmények 50 éves korig összességükben elérik a korábbi tanulási teljesítményeket.⁵² A Thorndike nyomát követő kutatások a továbbiakban arra figyeltek fel, hogy az 50 éves kor után (inkább kissé pontatlanul: az 50. életév körüli idők után) a hanyatlás szakaszai egy ideig csupán a korábbi életszakaszok tanulási szintjeire esnek vissza. Olyan szakaszokra, amelyekben a tanulás cáfolhatatlanul lehetséges és eredményes volt. Kiderítették, hogy a tanulási képességek még a hatodik évtized körül is elérik a 10-11 éves kori tanulás lehetőségeit. A hanyatlás tehát viszonylagos, hiszen a visszaesés minden szakasza egy-egy korábbi, már „bejártott” tanulási életszakaszhoz történő visszatérést jelent.

Aztán egy lépéssel tovább: a vizsgálatok eljutottak annak felismeréséig, hogy a felnőttek tanulása, minden életszakaszukban, a megelőző életszakaszai tanulási *tartalmaitól, formáitól és eredményességétől* függ. Vagyis leginkább attól, hogy milyen tanulási tartalmakon, milyen tanulási képességeik, milyen színvonalon fejlődtek ki: *hogyan tanultak meg tanulni?* A tanulási előzmények pozitívan és negatívan is determinálhatják, segíthetik vagy akadályozhatják a tanulás következő szakaszainak programjait, tulajdonképpen attól függően, hogy a következő tanulási szakasz programja támaszkodhat-e, avagy mennyire támaszkodhat a megelőző szakaszok tanulási tartalmaira, formáira, eredményeire?

Sajátos jelleget ad mindennek a *tanulás specializációja*. Kialakulnak ugyanis azok a sajátos tanulási tartalmak és tanulási módszerek, sajátos rendszerbe szerveződnek azok a tanulási képességek, amelyek a felnőtt életkorszakokban a legtovább alkalmasak az eredményes tanulásra. Mi több, a 25. életév körüli optimum után, több életszakaszon át fejlődnek, nem lépnek vissza a korábbi szintekre, és viszonylag sokáig, az élet negyedik, ötödik évtizedében, esetleg még később érik el fejlődésük maximumát. Mindig működésbe lépnek, valahányszor hozzájuk tartozó tanulási program kerül terítékre. Igaz, az idők múlásával egyre összpontosítottabbak és egyre specializáltabbak lesznek. Egyszerűen több tanulási tartalom és módszer szakad le róluk, szóval a specializálódás tendenciájával a tanulási képességek egyre szűkebb rendszere működik. Az egy-egy tanulási területre szakosodó *tanulási rutin* fejlődik így. Jellemzően leginkább a munkához kapcsolódó tanulás eseteiben. Ugyanakkor a tanulási tartalmak, módszerek, a tanulási képességek más része lemarad a speciális tartalmak, módszerek, illetve a sajátosan rendeződő tanulási képességek mögött, s a felnőttkori tanulás általános nyomvonalán halad. A specializációnak története van. A korábbi és a későbbi tanulás egymásutánjában dől el, hogy a tanulási tartalmak, formák és módszerek, a tanulási képességek mely szerveződési specializálódnak, s melyek haladnak tovább a felnőttkori tanulás (eredményekkel kecsegtető, de azért hanyatló irányultságú) nyomvonalán.

⁵² Thorndike, E. L.: *Adult Learning*. New York, (1928)

Mindezt egybe foglalva, a felnőttkori tanulási képességek életkori változásainak természete a *viszonylagos hanyatlás* (a *relatív regresszió*) fogalmába vonható össze. S ez a fogalom nem a felnőttkori tanulás lehetetlenségét fejezi ki, de rávilágít működésének fontos sajátosságaira.

Egyébként is: ma már tudható, hogy a felnőttkori tanulás – az öregedés és az öregség idején is – része a teljes életfolyam tanulási menetének. A megelőző tanulási szakaszok sorába a gyermek-és ifjúkori tanulási szakaszok is beletartoznak. A felnőttkori tanulás egymást követő szakaszai előzményként birtokolják a felnőtté válás fejlődési folyamatának tanulási tartalmait, formáit, módszereit, a kifejlesztett tanulási képességeket. Egyszóval a gyermek-és ifjúkori tanulás eredményeit. Bár – valószínűen – nem végzettszerűen. De figyelmen kívül nem hagyhatók, befolyásuk valóban határozott. S ez – a felnőttkori tanulást az életfolyam egészébe belehelyező – felfogás alátámasztja az egész életen át tartó, permanens tanulás lehetőségét, s ugyanakkor, utalva rájuk, felvillant egyet s mást akadályai, nehézségei közül.

A felvázolt általános életkori-pszichológiai kép háttérében természetesen a pszichikus jelenségek *fiziológiai* (jelesül *idegrendszeri*) összefüggései is meghatározóak. Különösen fontos az idegrendszer plaszticitása, amelynek státusát, az egyéni életfolyamat környezetei paraméterein túl, genetikai adottságok döntenek el. Általában véve, míg a 25. életév körüli időszakot megelőző életkorszakokra a *variábilis* tényezők dominanciája a jellemző, addig a felnőtt életszakaszokra a *variábilis* és a *konstans* tényező együttes működése. Míg nem – az öregedés menetében – a *variábilis* tényezők rovására, a konstans tényezők tendenciózusan növekszenek. De nem kell feltétlenül kitölteniük a személyiséget.⁵³ Valószínű, hogy ez ügyben a genetikus determináció érvényesülését a környezeti hatások is szabályozzák, és az idegrendszeri plaszticitás alakulását az élet múlásával fellépő betegségek is befolyásolhatják. Az öregedés, majd az öregkor érzékszervi és mozgásszervi korlátozottságot hozhat magával, ami tanulási nehézségként, sőt akadályként is megjelenhet. Másrészt megjelenhetnek olyan betegségek, amelyek a tanulás elé mentális korlátokat állítanak... És – az öregedés, valamint az öregség életszakaszaiban is – a tanulóval kapcsolatos egyéni sorsok ilyené vagy olyanná alakulnak.

Mindent egybe vetve azt mondhatjuk, hogy a tanulás életkori pszichikus kondíciói az öregedés és az öregség idején egyre jobban szűkülnek ugyan (bár ez a folyamat is viszonylagos, és egyénileg változó intenzitású), de nem szűnnek meg, továbbra is adva vannak.

⁵³ Putnoky Jenő: *Pszichológia és andragógia*. In *Pedagógiai Szemle*, 1964. 10. szám.

Társadalmi tényezők

A probléma nem zárult le a felnőttkori tanulás általános pszichikus paramétereinek a feltárásával. Világossá vált, hogy a személyiséget általában, s most konkrétan a felnőtt személyiséget nem lehet megérteni társadalmi összefüggéseinek megismerése nélkül: azokban a kérdésekben sem, hogy a felnőtt ember képes-e tanulni, miért tanul, vagy miért nem tanul, s ha tanul, tanulási nehézségei milyen forrásokból erednek? Be kellett kapcsolni a társadalmi tényezőt. Az andragógiai kutatások ezt a lépést a XX. század 60-as, 70-es éveiben tették meg.⁵⁴

A szociológiai figyelem első jele annak megállapítása volt, hogy – a rendszeres, tartós tanulási programokban – nem a felnőtté válás pszichológiailag jellemezhető, általános életkori állapota az oka a tanulási nehézségeknek, hanem a munka melletti tanulás ténye, vagyis a dupla megterhelés által okozott *fáradtság*.⁵⁵

Ezután az időszerkezetek felfedezése következett. Először a *szabad idő* és a felnőttkori tanulás viszonya⁵⁶, majd az emberi élet *teljes időszerkezete* és a felnőttkori tanulás egymásra hatása került be a vizsgálati tárgyak közé.⁵⁷ A relatív regresszió gondolkörénél maradva az is kiderült, hogy a felnőttkori tanulás hanyatlásaként megnevezhető tanulási nehézségek között valóban jelen van a fáradtság, amely társadalmi eredetű, s az időszerkezeti változások is akadállyá nőhetnek. Ilyenkor a fáradtság, illetve az időszerkezeti korlátok, a tanulási képességek kibontakozását gátolva, regressziós mozzanattá válhatnak azáltal is, hogy alkalmakat vonnak el a tanulástól. De csak a látszatát keltik a regresszióknak, mivel nem érintik a tanulási képességek adott kondícióit. És amint megszüntethetők, a tanulási képességek felszabadulnak.

A felnőttkori tanulás háttérében tehát *időszerkezetek*, vagyis az időfelhasználás szerkezetei állnak: az emberi élet *időkereteinek* és a *bennük végbemenő tevékenységeknek napi, heti, havi, évi tagolódása, elosztása*. Az időszerkezet lényege az idő és a tevékenység viszonya, szóval a tevékenységre fordított idő. A társadalom időszerkezeit ún. *időmérlegek* ábrázolják. Az időszerkezetek változékony, dinamikus alakulatok,

⁵⁴ Szakirodalmi ajánlat: Szewczuk, W.: *A felnőtt ember fejlődési lehetőségei*. In *A felnőttoktatás lélektani problémái*. Bp. (1968),

Durkó Mátyás: *Felnőttnevelés és népművelés*. Bp. (1968),

Csoma Gyula: *A munka melletti tanulás zavarai. - Időszerkezetek és tanulási folyamatok a felnőttoktatásban*. Bp. (1985), Zrinszky László: *A felnőttképzés tudománya. - Bevezetés az andragógiába*. Bp. (1996),

Durkó Mátyás: *Társadalom, felnőttnevelés, önnevelés*. Debrecen, (1998),

Csoma Gyula: *„Az öreg kutya is megtanítható új mutatványokra” avagy adalékok a felnőttkori tanúhoz*.

In *Andragógia az ezredforduló világában*. Szerk. Pethő László és Mayer József Bp. (2001),

Csoma Gyula: *A felnőttkori tanulás idődimenziói*. In *A tanuló ember- a felnőtt tanuló*.

Szerk. Mayer József és Singer Péter. Bp. (2003)

⁵⁵ Szewczuk, (1961)

⁵⁶ Darinszkij, (1965)

⁵⁷ Dumazedier, Szalai, (1974)

amelyekben a tevékenységek felcserélődnek, átalakulnak, az időkeretek elhelyezése és határai mozgásban vannak.

Nem lehetetlen, hogy a *formális tanulás* keretei közötti *tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatok* az időszerkezetek *munkaidő-szférájában* kapnak helyet. A munkanélküliek esetében ez bizonyosan így van, de a munkaviszonyban állók is felmentést kaphatnak időlegesen a munkaidő munkával történő – teljes vagy részleges – kitöltése alól (pl. a vállalatok vezető munkatársainak képzésében). Időszerkezeti helyükre tekintettel az ilyen tanulási alakulatokat munka helyetti tanulásnak szokták nevezni.

Az időszerkezetekben az előbbinél általánosabb kerete a felnőttkori tanulásnak a *munkán kívüli idő* és a *szabad idő*. A munkán kívüli idő azért, mert a benne lévő időfelhasználás – a közlekedésre, valamint az *önmagunk és környezetünk rekreációjára* fordított idő – mozgathatóbb a munkaidő paramétereinél, s ekként a tanulásra fordítandó idő kigazdálkodható lehet. A szabad idő pedig azért, mert szabadon fordítható – akár – tanulásra is. Időszerkezeti helyükre tekintve az itt elhelyezhető tanulási alakulatokat *munka melletti tanulásnak* szokták nevezni. A felnőttkori tanulóval foglalkozó időszerkezeti vizsgálatok (időmérlegek) valóban azt mutatják, hogy a felnőttek egyrészt leginkább munkán kívüli idejük belső szerkezetét alakítják át a tanulás érdekében (átcsoportosítják, másként osztják el a teendőiket, rendszerint meg is rövidítve egyik-másik teendő időtartamát), másrészt, mindezzel együtt, szabadidejüket, vagy annak egy részét is hozzácsatolják a munkán kívüli idő kereteiből kigazdálkodott tanulási időhöz. Legalábbis a *formális tanulás* keretei között, illetve a *nem-formális tanulás* egyik válfajaként végbemenő *tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatoknál*. De a *nem-formális tanulás*, illetve az informális tanulás alakulatainak is – amennyiben egymáshoz *nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulási folyamatok* – gyakori időszerkezeti helye az átalakított munkán kívüli idő és a szabad idő együttese, bár a szabad idő felé történő elmozdulás, sőt a szabad idő egyedüli használata az erősebb tendencia. Az informális tanulás tapasztalatokból kikerekedő változata viszont bárhol jelen lehet: a munkaidőben, a munkán kívüli időben és a szabad időben egyaránt.

Az időszerkezetek és a felnőttkori tanulás viszonyának egyik kérdése az, hogy vajon az adott (rétegspecifikus!) időszerkezetek korlátozás nélkül átalakíthatók-e olyan mértékben, hogy a tanulás elérjen bennük? A *másik kérdés* arról szól, hogy az átalakított időszerkezetek tartósan fennmaradhatnak-e, képesek-e huzamosan megfelelni a tanulási változatok igényeinek? Avagy: képesek-e megfelelni annak a tanulási változatnak, amely érdekében átalakultak? A szociokulturálisan tagolt társadalomban mindkét kérdésre lehet nem-mel és igen-nel válaszolni.⁵⁸

⁵⁸ Vö. Falussy Béla: *A felnőttkori tanulás, önképzés változásai, jelenlegi feltételei és körülményei a KSH időmérleg-életmód felvételei alapján*. In *Időfelhasználás és felnőttoktatás*. Szerk. Mayer József. Bp. (2003)

Az időszerkezetek után a rétegspecifikus *életmód* felfedezése következett, amely kifejezi a társadalmi rétegek, csoportok ún. szociokulturális minőségét is. Itt már a paraméterek bonyolult rendszere veszi körül a felnőttek tanulását: a (rétegspecifikus) időszerkezeteket is maguk közé illesztve, a rendelkezésre álló anyagi javak, a civilizációs eszközök s ezek használati módja, a kultúra öröklött és kialakult értékei, a társadalmi aspirációk és ezek motivációs formái, – hozzájuk véve még a tanulási szempontból nem elhanyagolható egészségmegőrzés kultúráját és civilizációs feltételeit. Bonyolult szövevényük helyt adhat a tanulási indítékok kibontakozásának, a tanulás szárnyalásának, a tanulási képességek tartós erőnlétének, de – ellenkezőleg – a tanulási indítékok elsorvadásának, a tanulási képességek korlátozott kibontakozásának, tanulási regresszió felgyorsulásának, s következésképpen akár a személyiségfejlődés megrekedésének is. S az életmód paramétereit ad a tanuláshoz az öregedés, majd az öregkor életszakaszaiban is: ilyenné vagy olyanná alakítva igényeit és lefolyását.

Következtetések

Ha ezek után egybe vetjük a KSH adatai alapján vizsgált korosztályok életkorát a felnőttkori tanulás lehetőségeinek általános életkori pszichológiai szempontjaival, arra következtethetünk, hogy a 45-54 évesek lényegében véve még fenntarthatják eddig elért tanulási színvonalukat, illetve (az 50. életév körül) éppen elkezdődik számukra a viszonylagos hanyatlás jellegzetesebb korszaka. Az 55-64 évesek és a 65-74 évesek tanulási képességeit viszont egyértelműen, tendenciózusan a viszonylagos hanyatlás jellemzi, ők már benne vannak, és benne maradnak a relatív regresszió „minősített” korszakában. Mindez azt jelenti, hogy a 45-54 évesek tanulási lehetőségei – az általános életkori pszichológiai szempontokra tekintve – még elég átfogóak és rugalmasak. Az 55-64 évesek és a 65-74 évesek tanulási lehetőségei viszont (az általános életkori pszichológiai szempontokra tekintve) jobban szűkülnek, mint korábban, és egyre merevebbé válnak (bár nem szűnnek meg). Kivéve a *tanulás speciális területeit*, ahol az 55-64 éves és a 65-74 éves korosztályok tanulási teljesítményei – lehet, hogy tartalmilag egyre szűkülve – még növekedhetnek is. Persze mindez így a korcsoportok általános jellemzése. Fel kell tételeznünk, hogy a korcsoportokon belül a szociokulturális rétegekülönbségek (időszerkezetek, életmód), illetve személyesen a csoporttagok – eddig megtett tanulási útjuk újabb szakaszaként is – változatos képet mutatnak.

Mindezzel együtt – és mindebből kifolyólag – azt valószínűsíthetjük, hogy általános életkori-pszichológiai jellemzésük szerint a 45-54 évesek korcsoportjába tartozók bizonyosan alkalmasak arra, hogy különösebb nehézségek nélkül vegyenek részt a *formális tanulás* és a *nem-formális tanulás* keretei között, tartós, *összefüggő tanítási-tanulási folyamatokban*. Ily módon alkalmasak arra is, hogy szervezett, intézményes szakmai kiképzések, átképzések, avagy továbbképzések részei legyenek. S ha munkanélküliek, új szakmát tanuljanak. Lehet persze, hogy a korcsoporton belül jelentősebb szóródást mutat a *kiképzések* és az *átképzések* lehetősége. A tanulási tartalmak és a tanulási eljárások *specializálódása* okán, a speciális tanulási úton maradvá,

nyilván nem okoz gondot az addigi tartalmak és eljárások folytatása. Viszont minél inkább nő a távolság a tanulás addigi tartalmai és eljárásai, valamint az új tartalmak és eljárások között – szóval minél messzebb tér le a tanulás a kialakult speciális útról – annál inkább nőhetnek a tanulás nehézségei. Az új kiképzések, illetve az eddigiekkel nem rokonítható szakterületekre történő átképzések vehetők itt számításba. (Lásd a munkanélküliek átképzését!) De nem valószínű, hogy új kiképzések, illetve átképzések esetén ez a szindróma a korcsoport minden tagjánál jelentkezik, illetve – ha jelentkezik – azonos intenzitású lesz. Ismét hangsúlyozni kell azonban, hogy természetesen mindez az általános életkori pszichikus kondíciókra érvényes. Az egyéni tanulási életutak, s velük az életmódbeli paraméterek különféle változatokra predestinálnak, s akár lehetetlenné is tehetik a (formális és nem-formális) tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatokban való részvételt.⁵⁹

Valamivel kisebb lendülettel, de azért elmondhatók az előbbieket az 55-64 évesek, s még kisebb lendülettel a 65-74 évesek tanulási lehetőségeiről, már ami *formális tanulás* és a *nem-formális tanulás* keretei között megvalósítható *tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatokban* való részvételüket illeti. Kiragadva az előbbiekből a specializáció ügyeit, az a valószínű, hogy az életkor előrehaladtával egyre inkább nőhetnek a tanulás kialakult és begyakorlott speciális útjairól való letérés nehézségei. Másrészt pedig valószínű, hogy (az életkor előrehaladtával) az egyéni tanulási életutak során felhalmozódott tanulási hiányok egyre határozottabban éreztetik hatásukat, s egyre nehezkesebbé, majd lehetetlenné válik a szociokulturális negatívumok ellensúlyozása. Ezek az összefüggések azért aktuálisak, mert a magyar társadalom napirenden lévő elöregedése indukálhatja annak szükségességét, hogy gazdaságilag valameddig még az 55 év feletti korosztályok is aktívak maradjanak vagy reaktivizálódjanak, ami viszont itt-ott felvetheti intézményes és autodidaktikus átképzésük igényét. Az viszont nem kíván részletezőbb megvilágítást, hogy a *nem-formális tanulás* és az *informális tanulás* azon formái, amelyek egymáshoz *nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanításai-tanulási alakulatok*, mindhárom korosztálynál az általános életkori-pszichológiai kondíciókra, illetve az egyéni tanulási életutakra és a szociokulturális paraméterekre hagyatkozva működnek. S ugyanígy tesznek az *informális tanulás tapasztalatokból kikerekedő változatai* is.

⁵⁹ A tapasztalatok és a statisztikák is azt mutatják pl., hogy az alapiskola nyolc osztályánál kevesebb végzettséggel rendelkezők, sőt azok is, akik csupán az alapiskola nyolc osztályát végezték el, de intézményesen tovább nem tanultak, és alsó fokú szakmai képesítést sem szereztek, jelentős részben képtelenek a munkanélküliségüket kompenzáló ki-és/vagy átképző programokban eredményesen részt venni. Gyakori, hogy indítékaik sincsenek munkanélküliségük képzés útján történő megszüntetéséhez. A munkanélküliek indítékokban is megjelenő és eredményes átképzése inkább az alapiskola utáni többlet végzettséggel rendelkezők számára járható út. Itt nyilvánvalóan a tanulási életutak játszanak szerepet, s átfogóbban az a szociokulturális közeg is, amely az ide tartozó társadalmi rétegekre jellemző. Vö. Falussy Béla: A felnőttkori tanulás, önképzés változásai, jelenlegi feltételei és körülményei a KSH időmérleg-életmód felvételei alapján. In Időfelhasználás és felnőttoktatás. Szerk. Mayer József. Bp. (2003)

Ami az *időszerkezeteket* illeti, a *formális tanulásként* végbemenő tartós, *összefüggő tanítási-tanulási folyamatok* elhelyezkedése elsősorban a 45-54 évesek életkori csoportjánál okozhat gondot, amennyiben gazdasági aktivitásuk életben van (pl. nem munkanélküliek). Illetve, ha – s amíg – gazdasági aktivitásuk megmarad vagy reprodukálódik, akkor – s addig – az 55-64 és a 65-74 éves korosztályok is hasonló helyzetbe kerülhetnek. Ilyenkor a kiképzés és az átképzés intézményi és autodidaktikus programjai számára kell az *időszerkezetekben időpontokat, időkereteket* kell találni. A munkanélküliek ki-és átképző processzusai vagy a *munkaidő helyére* kerülnek, vagy a virtuálissá vált munkaidővel megnövelt *munkán kívüli idő* keretei közé esnek.

A *tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatok nem-formális változatai*, valamint a *nem-formális tanulás* és az *informális tanulás* keretei között végbemenő, *egymáshoz nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulási alkalmak*, mindhárom korosztálynál a munkán kívüli idő és a szabad idő tartozékai. A rájuk vonatkozó intézményi programokban ezekre az *időszférákra* kell támaszkodni. Hozzá téve, hogy a gazdaságilag már inaktív korosztályoknál, illetve az öregedő és öreg korosztályok gazdaságilag már inaktív tagjainál megváltozott *időszerkezetekkel* kell számolni. A korábban munkaidőként aposztrofálható *időszféra* ugyanis megszűnik és összemosódik a munkán kívüli idővel, valamint a szabad idővel. Igaz viszont, hogy a munkán kívüli idő tevékenységformái és *időalakulatai* megmaradnak, sőt ki is bővíthetnek, de a korábbi, gazdaságilag aktív állapothoz mindenképpen képest új szerkezetekbe kerülnek. És szerkezetileg mozgékonyabbakká válhatnak, – amennyiben kialakulnak a mozgékonyság életmódbeli, s az életmódot érintően, különösen egészségügyi feltételei.

A felnőttkori tanulás indítékai (a motiváció)

A felnőttkori tanulás indítékai között (1) a tanulás vállalását, megkezdését gerjesztő és (2) a megvalósuló tanulás menetében működő motívumokat szoktuk megkülönböztetni egymástól. A *distancia* persze merev, mivel az előbbiek (többek között az *anticipáció* működése kapcsán) jelen vannak a tanulás menetében is, de kétségtelenül vannak olyan indítékok, amelyek kifejezetten a tanulás során ébrednek fel, vagy alakulnak ki. Mindazonáltal a megkülönböztetés azért is indokolt, mert a felnőtteknél a tanulás vállalásának, megkezdésének rendszerint külön története van, s a tanulásukat, művelődésüket megcélzó intézményesített programoknak az indító motívumokkal külön is számolniuk kell. Aktuális témánkat a tanulás vállalását, megkezdését gerjesztő indítékok érdeklik, ezért a továbbiakban csupán ezekről lesz szó.

Amit a felnőttkori tanulás indítékairól a legbiztosabban tudunk, az a tanulás két változatára vonatkozik: (a) a *formális tanulás* és (b) a *nem-formális tanulás tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamataira*. Az ide kapcsolható motívumok felfedezhetők a *nem-formális tanulás*, valamint az *informális tanulás* keretei között lejátszódó, *egymáshoz nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulás aktuusaiban* is, de jelenlétük biztos regisztrálása egyelőre még elég sok kívánnivalót hagy maga után.

A felnőttkori tanulási indítékok többféle megközelítése és felosztása látott napvilágot, s ezek hol jobban, hol kevésbé jól alkalmazhatók a felnőttkori tanulás egyik vagy másik változatára.

A felnőttkori tanulási indítékok egyik megközelítése megkülönbözteti egymástól az ún. habituális és az ún. aktuális motivációt:

- a *habituális motiváció* általános érdeklődést jelent valamely ismeret elsajátítására, valamely képesség fejlesztése iránt, s döntően a végcél elérése mozgatja;
- az *aktuális motiváció* arra vonatkozik, hogy akár van, akár nincsen késztetésünk valamely tudásrészlet elsajátítására (akár érdekel, akár nem az adott tudásrészlet), mindenképpen erőfeszítést teszünk az elsajátítására.

Egy másik megközelítés az elsődleges vagy primér, és a másodlagos vagy szekundér motivációt különbözteti meg egymástól:

- az *elsődleges (primér) motivációban* a tanulási cél fejt ki ösztönző hatást (ebben a vonatkozásban a primér motiváció megfelel a habituális motivációnak);
- a *másodlagos (szekundér) motivációban* az éppen aktuális téma, ismeret, tennivaló, illetve problémakénti jelentkezésük, vagy az előadó, a tanár személye,
- vagy a foglalkozás színessége, vagy személyes érintettségünk, netán ezek együttese aktivizál.

Gyakran alkalmazzák a felnőttkori tanulás értelmezésére Maslow ún. szükséglet-piramisát, amely akkor vonatkozik a tanulási indítékokra, ha a szükségletek kielégítésének tanulási feltételei vannak. A piramis lépcsőfokai – alulról felfelé, az alapoktól a csúcs felé – a következők: 1. *fiziológiai* szükségletek, 2. *biztonságérzés* és a *fizikai biztonság* szükségletei, 3. a *szeretet* és a *valahová tartozás* szükségletei, 4. a *megbecsülés* szükségletei, 5. *kognitív* szükségletek, 6. *esztétikai* szükségletek, és 7. az *önmegvalósítás* szükséglete.

Erősen szociológiai, illetve szociálpszichológiai szempontú megközelítés osztja fel a felnőttkori tanulás indítékait ún. egzisztenciális és ún. presztizs motívumokra:

- az ún. *egzisztenciális motívumokban* az élethelehetőségek, a megélhetés szükségletei válnak tanulási indítékokká, vagyis annak felismerése és érzelmi átélése, hogy a létfenntartás további biztosításához, vagy kondícióinak javításához stb. megszerzendő újabb tudásra, s a tudáshoz tanulásra van szükség (vö. Maslow első és második szükségleti lépcsőfokával);
- az ún. *presztizs vagy tekintély motívumok* elnevezése azt fejezi ki, hogy ott, ahol a tanulás, a tudás megszerzése, illetve maga a tudás, netán a végzettség megszerzése tekintélyt ad, ez tanulásra inspirál; egészen pontosan azokban a kiscsoportokban, amelyeknek tagjai vagyunk – elsősorban a családban, a baráti körben és a

- *munkahelyi kollegiális kiscsoportban* – megjelenő, a tanulásra, a tudásra illetve a végzettségre vonatkozó elvárásokról és azok teljesítéséről van szó, számolva az elvárások teljesítésének pozitív, elmaradásának negatív hatásával, minthogy az első erősíti, a második gyengíti csoportbeli presztizsünket, a csoporthoz való tartozás kohézióját. (Vö. Maslow harmadik és negyedik szükségleti lépcsőfokával.)

Hozzá lehet tenni az előbbiekhöz a tanulási motívumoknak azt a csoportját, amely nem fejez ki sem egzisztenciális, sem presztizs érdekeket, hanem nélkülük, vagy rajtuk túlnőve a korábbi tanulás, művelődés hatására született ún. *közvetlen érdeklődés* – vagyis a tanulás és a megszerzendő tudás közé iktató egyéb tényezők (pl. egzisztencia, presztizs) nélkül, valaminek a tudására irányuló érdeklődés – talaján keltett, s a személyes önmegvalósítást is szolgáló *intellektuális* törekvésként bontakozik ki. (Vö. Maslow ötödik, hatodik és hetedik szükségleti lépcsőfokával.)⁶⁰

Úgy tekinthetjük, hogy az itt közölt megközelítések, felosztások mindegyike alkalmazható a 45 évesnél idősebb, s közöttük az idősödő és az idős korosztályok tanulási indítékainak elemzésére és jellemzésére, bár más-más szempontokat helyeznek előtérbe. Továbbá feltételezhetjük, hogy ezek a megközelítések, felosztások rávilágítanak a tanulásról szóló indítékokra a vizsgálati tárgyunkat képező mindhárom életkori csoport tanulási igényeinek szerkezetében.

Tanulási igények

A KSH használatba vett adataiból kitűnik, hogy 45 évesnél idősebbek három korcsoportjában a 45-54 évesek 8,4%-a, az 55-64 évesek 4,5%-a, a 65-74 évesek 2,2%-a vesz részt valamilyen tanulási programban, ide értve az informális tanulás önmaguk által szervezett tanulási alkalmait. Tehát a 45-54 évesek 91,6%-a, az 55-64 évesek 95,5%-a, a 65-74 évesek 97,8%-a *nem* vesz részt tanulási programokban, – önmaguk által szervezett tanulási programokban sem. Az arányok nem térnek el túlságosan a megelőző felnőtt korosztályok részvételi arányaitól. Andragógiailag a felnőttkor kezdetének számító 25. életév után a KSH adatai két korcsoporttal számolnak még. Közülük a 25-34 évesek korcsoportjában 19,5%-nak van része tanulási programokban, s 80,5%-nak nincsen. A 35-44 évesek korcsoportjában ez az arány 13,0% és 87,0%.

Látható, hogy az egymást követő korcsoportokban (a népességben) s egyben a 45 évesnél idősebbek három korcsoportjában a tanulási programokban résztvevők aránya folyamatosan csökken, illetve a tanulási programokkal *nem* foglalkozók aránya folyamatosan nő.

⁶⁰ Vö. Csoma Gyula: *A motiváció a felnőttoktatásban. In A felnőttoktatás sajátosságai.* (Szerk. Orosz Sándor) Bp. (1967)

Jellemző, hogy a 45-54 éves férfiak kisebb arányban vesznek részt tanulási programokban, mint a nők. A férfiak 7,6%-ával szemben az ugyanilyen korú nők 9,1%-ának van köze valamilyen tanulási programhoz. Az 55-64 éves, valamint a 65-74 éves korosztályoknál kissé változik a helyzet. Az 55-64 évesek között a férfiak 4,9%-a, a nők 4,3%-a, a 65-74 évesek között a férfiak 2,6%-a, a nők 2,0%-a részese tanulási programoknak.⁶¹

A *tanulási programok* – most és a következőkben – értelem szerűen a *formális tanulás* és a *nem-formális tanulás* keretei között végbemenő *tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatokban* való részvételt, valamint a *nem-formális tanulás* és a teljesen önszervezésű *informális tanulás* keretei között helyet kapó, *egymáshoz nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulási aktusok* igénybevételét jelentik. Az informális tanulás spontán, tapasztalati megnyilvánulásaira nem illik a *program* megnevezés. Nem is kapnak helyet az elemzésekben. A KSH adatai sem számolnak velük.

Viszont a KSH adatai a tanulási változatainak némileg egyszerűsített csoportosítása köré csoportosulnak, amihez a továbbiakban alkalmazkodnunk kell. Ennek megfelelően a tanulás változatainak

1. *típusát* a közoktatás, a szakképzés és a felsőoktatás iskolai jellegű intézményrendszereiben végbemenő, tehát minden esetben képesítést adó formális tanulási programok,
2. *típusát* a közoktatási, a szakképzési és a felsőoktatási iskolai jellegű intézményrendszereken kívül képesítést adó formális, és ugyancsak a rajtuk kívüli, képesítést nem adó, nem-formális tanulási programok,
3. *típusát* az önszervezésű informális tanulási programok alkotják.

Az első és a második tanulási típus egyaránt tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatokban valósul meg, a harmadik (az informális) változat viszont egymáshoz nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulás aktusokban.

Tanulási igények a 45-54 évesek korcsoportjában (A korcsoport 8,4 %-a tanul. Az alábbiak rájuk vonatkoznak!)

A tanulási programokban résztvevő 45-54 évesek közül 4,9 % (1. típusú), képesítést adó, formális képzési programokban, 30,9 % (2. típusú), képesítést adó formális, és képesítést nem adó nem-formális képzési programokban, 49,6% (3. típusú), informális tanulási programokban tanul. A férfiak láthatóan kevésbé kedvelik az 1. típusú tanulási programokat, minthogy ezeket 2,2%-uk választotta, míg a nők közül 6,9%. A részvételi arányok növekedésével ugyan ez a helyzet a 2. típusú tanulási prog-

⁶¹ KSH 1. táblázat

ramoknál, ahol a férfiak 28,1%-a volt jelen, míg a nők 30,9%-a. Kiugróan magas a 3. típusú tanulási programokat választók aránya, s itt már a férfiak vezetnek a nőkkel szemben: az előbbieket 55,6%-a áll szemben az utóbbiak 49,6%-ával.⁶²

Ezek az arányok a tanulási igényeknek azt az orientációját jelzik, amely egyrészt e korosztálynak a képesítésekhez, másrészt a tanítási-tanulási folyamatok jellegéhez fűződő viszonyára mutat. A fentiekből az derül ki, hogy ez a korosztály nagyobb jelentőséget tulajdonít a közoktatási, szakképzési, felsőoktatási iskolai jellegű intézményrendszereken kívüli tanulásnak. S ugyanakkor előnybe részesíti a szabadabb tanulási programokat: tehát az egymáshoz nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulási aktusokat, szemben a kötött, szisztematikusan vezérelt és irányított, tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatokkal. Mindkét esetben érdemes figyelni arra, hogy a 45-54 évesek korosztálya gazdaságilag még aktív férfiakból és nőkből áll. A tanulási igények gazdasági töltetét elsősorban az 1. típusú és a 2. típusú tanulási programokban kell keresnünk.

Vannak adataink a 2. típusú tanulási programokban való részvétel gyakoriságáról és a programokban való részvétel összidejéről. Mindkettő a tanulással való megterhelés mértékére is utal. Ezek szerint – ha itt tanult – a korosztály 91, 3%-a csupán egyszer vett részt valamilyen tanulási programban, míg 8, 7 %-a többször. (Már most jelezzük, hogy az 55-64 éveseknél ez az arány 74, 3% és 25, 7%, míg 65-74 évesek között 83, 7% és 16, 3%).⁶³ Ugyanakkor a programokban való részvételre 11-50 órát a korcsoport 34, 7 %-a fordított. A legtöbben ennyi képzési időben tanultak. A legkevesebb képzési időt: 10 órát, 13, 2 % vette igénybe, az igénybe vett legtöbb képzési idő több, mint 500 óra volt a korcsoport 2, 2 %-a számára.⁶⁴

A 3. típusú (informális) tanulási programok jellege és megoszlása, a KSH felvétele szerint, így alakult:

- az informális programokban a szakkönyvet, szakfolyóiratot olvasók közül 45-54 éves 16,3 % (férfi 16,3 %, nő 16,4 %),
- az internetet használók közül 12,1 % (férfi 12,0 %, nő 12,2 %),
- a CD-ROM-ot, audio-vagy videó-berendezést használók között 14,5 % (férfi 13,9 %, nő 15,2 %),
- a könyvtárat, egyéb kölcsönző intézményt használók közül 10,8 % (férfi 10,2 %, nő 11,3 %),
- az egyéb ismeretközvetítő intézményt látogatók közül 12, 6 % (férfi 12, 7 %, nő 12,5 %),
- más, meg nem határozott jellegűek közül 10,3 % (férfi 12,9 %, nő 8,1 %).

⁶² KSH 3. tábla

⁶³ KSH 11. tábla

⁶⁴ KSH 21. tábla

- Figyelmet érdemel az elektronikus lehetőségek használóinak aránya (12,1 % és 14,5 %), amely a további korosztályoknál csökken (55-64 éves korban 5,3% és 8,2 %, 65-74 éves korban 0,8 % és 3,9 %).⁶⁵

Kifejezetten gazdasági irányultságú tanulási igényeket mutatnak azok a képzési célok, amelyeket a 2. típusú tanulási programokban az első szakképzettség megszerzése érdekében 13,4 %, és új szakképzettség megszerzése érdekében 74,9 % vállalt. Az összességében 88,3 % gazdasági irányultságú tanulási igénnyel szemben 11,7 % volt a gazdasági irányultságon kívüli (a KSH-táblázatban egyéni érdeklődésként szereplő) tanulási igények aránya.⁶⁶

Más megközelítésben – ugyanebben a tanulási programtípusban – ismét megmutatkozik a gazdasági orientáció ereje. A KSH-vizsgálatban felvonultatott – a *tanulás tartalmát* kifejező – képzési területek közül a műszaki, ipari, építőipari képzési területeken a részvétel 8,3 %, a mezőgazdasági képzési területeken 3,2 %, az egészségügyi, szociális ellátási képzési területeken 14,1 %, a szolgáltatásra vonatkozó képzési területeken 18,3 %. Ezek – az összességükben 43,9 %-ot kitevő – képzési területek utalnak leginkább a gazdasági irányultságra, jelesül a munkaerőpiac szempontjaira. Természetesen nem lehet elvonni a munkaerő-piaci irányultságot a társadalomtudományi, gazdasági, jogi képzési területektől sem – képviseletük 19,9 % -, bár feltételezhető, hogy közvetlenül vagy közvetetten itt már más irányú tudásszükségletek is jelen vannak. S ugyanez mondható a természettudományi, matematikai képzési területekről, amelyeknek képviselete 16,2 %. (Együtt 31,1 %). Lehetnek munkaerő-piaci vonatkozásai a humántudományi, művészeti tartamú képzéseknek is – képviseletük 14,0 % – de az előbbiekhöz képest itt kell feltételeznünk leginkább a mindenféle gazdasági irányultság hátrébe szorulását, vagyis a gazdasági érdekeken kívüli tanulás aspirációit. A fenti szempontok szerint nehéz besorolni az *oktatásként*, valamint az *általánosként* aposztrofált tudástartalmakat, képzési területeket. Az előbbi képviselete 5,7%, az utóbbié 0,3%.

Érdekes – más felosztási alapon – szembeállítani egymással az ún. *két kultúra* tudástartalmainak tanulását. E szerint a humán tudományi, művészeti, társadalomtudományi, gazdaságtudományi, jogi képzési területen együtt: a részvétel 33,9 %, míg a természettudományi, matematikai, műszaki, ipari, építőipari, mezőgazdasági képzési területen együtt: 27,7 %. Persze az arányokat pontatlanná teszi, hogy az egészségügyi, szociális ellátás, valamint a szolgáltatás tanulási tartalmait (együtt 32,4 %) nem soroltuk az ún. reáljellegű tanulási tartalmak közé, minthogy e tekintetben sem a „szociális ellátás”, sem a „szolgáltatás” nem egyértelmű. (Az „oktatás” és az „általános” nevű területek tanulási tartalmait nem sikerült besorolni.)

⁶⁵ KSH 23. tábla

⁶⁶ KSH 13. tábla

A nemek közötti részvételi különbségek:

- az egyértelműen gazdasági irányultságú műszaki, ipari, építőipari képzési területeken: férfi 10,8 %, nő 6,5 %;
- a mezőgazdasági irányultságú képzési területeken: férfi 7,3 %, nő 0,4 %;
- az egészségügyi, szociális ellátás képzési területein: férfi 6,8 %, nő 19,2 % ;
- a szolgáltatási irányultságú képzési területeken: férfi 30,1 %, nő 10,0 %.

Kiugró különbséget a mezőgazdasági és a szolgáltatási irányultságú képzési területen találunk.

- Érdeklődésre tarthat számot még, hogy a humán tudományokra, művészetekre vonatkozó képzési részvétel a férfiaknál 11,4 %, a nőknél 15,9 %;
- a társadalomtudományi, gazdasági, jogi tartalmú képzéseknél a részvétel a férfiaknál 13,1 %, a nőknél 24,5 % ;
- a természettudományi, matematikai tartalmú képzéseknél a férfiak részvételi aránya 17,2%, a nőké 15,5 %.⁶⁷

A KSH által feltárt adatokból ha többre nem is, de arra mindenképpen következtetni lehet, hogy a kifejezetten *gazdasági irányultságú* tanulási igények a tanulási indítékok közül az ún. *egzisztenciális motívumokból* bontakoztak ki. S megkísérelhetjük összevetésüket a Maslow-féle szükségletpiramis alapozó lépcsőfokaiból levezethető tanulási indítékokkal. A 2. típusú tanulási programokban ezek dominanciája egyértelműen megmutatkozik. Nincsenek alkalmas premisszáink azonban arra, hogy az ún. presztizs motívumok működésére, illetve a velük összevethető Maslow-lépcsőfokok motivációs hatására következtessünk. Feltételezhetjük viszont, hogy a *gazdasági irányultságon kívüli (egyéni érdeklődésként aposztrófált)* tanulási igények mögött az ún. *közvetlen érdeklődés* intellektuális törekvéseket serkentő indítékai munkálkodnak. És azt is feltételezhetjük, hogy – a maga lehetséges Maslow-lépcsőfokaival – viszonylag terjedelmesen van jelen ez az indítékcsoport az *általánosnak* titulált képzési tartalmak, valamint a *humán tudományi, művészeti, társadalomtudományi, gazdaságtudományi, természettudományi és matematikai* képzési tartalmak választásakor is, mivel ezek talán nem mindig, vagy nem egyértelműen fejeznek ki munkaerő-piaci orientációt. Hozzá téve persze, hogy a gazdasági irányultságú tanulási igények mögött az egzisztenciális indítékok összefonódhatnak a közvetlen érdeklődés intellektuális törekvéseket serkentő indítékaival; illetve a gazdasági irányultságon kívüli (egyéni érdeklődésként aposztrófált) tanulási irányok, valamint az előbb felsorolt tudományos és művészeti képzési tartalmak választásakor a közvetlen érdeklődés intellektuális törekvéseket serkentő indítékai összefonódhatnak egzisztenciális motívumokkal.

⁶⁷ KSH 17. tábla

Az is bizonyosra vehető, hogy a gazdasági irányultságú igények motivációs hátterében az egzisztenciális indítékok egyben ún. *habitualis*, más felosztás szerint ún. *elsődleges tanulási* motívumok. Ennél mélyebb és differenciáltabb következtetésekre – többek között az ún. aktuális és az ún. szekundér indítékok megkeresésére – a rendelkezésül kapott adatok nem adnak módot. Mindez tehát a 2. típusú tanulási programok igényeinek motivációs hátterére utal. A 3. típusú, informális tanulási programok motívumaira nincs módunk következtetni.

Tanulási igények az 55-64 évesek korcsoportjában (A korcsoport 4,5%-a tanul. Az alábbiak rájuk vonatkoznak!)

A tanulási programokban résztvevő 55-64 évesek közül 1,0 % (1. típusú), képesítést adó, formális képzési programokban, 13,8 % (2. típusú), képesítést adó formális, és képesítést nem adó nem-formális képzési programokban, 69,1 % (3. típusú), informális tanulási programokban tanul. A férfiak láthatóan egyáltalán nem kedvelik az 1. típusú tanulási programokat, minthogy róluk ebben a kategóriában egyáltalán nincsen adat, míg a nők közül 2,0 % tanul itt. A 2. típusú tanulási programokban a férfiak 14,4 %-a volt jelen, míg a nők 13,3 %-a. Kiugróan magas a 3. típusú tanulási programokat választók aránya, s itt némileg a férfiak vezetnek a nőkkel szemben: az előbbiek 72,9 %-a áll szemben az utóbbiak 65,6 %-ával.⁶⁸

Ezek az arányok a tanulási igényeknek azt az orientációját jelzik, amely egyrészt e korosztálynak a képesítésekhez, másrészt a tanítási-tanulási folyamatok jellegéhez fűződő viszonyára mutat. A fentiekből az derül ki, hogy ez a korosztály is nagyobb jelentőséget tulajdonít a hivatalos, iskolai jellegű közoktatási, szakképzési és felsőoktatási intézményrendszeren *kívüli* tanulásnak. S ugyanakkor – ugyan úgy, mint a 45-54 évesek – előnybe részesíti a szabadabb tanulási programokat: tehát az egymáshoz nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulási aktusokat, szemben a kötött, szisztematikusan vezérelt és irányított, tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatokkal. Érdemes figyelni arra, hogy az 55-64 évesek korosztálya gazdaságilag részben még aktív, mindenesetre részben még nem nyugdíjas férfiakból és nőkből áll. S bár a nők nyugdíjas léte a kézenfekvőbb, a nemek tanulási orientációi között, e téren, sincs igazán jelentős különbség. A tanulási igények gazdasági töltetét elsősorban az 1. típusú és a 2. típusú tanulási programokban kell keresnünk.

Vannak adataink a 2. típusú tanulási programokban való részvétel gyakoriságáról és a programokban való részvétel összeidejéről. Mindkettő a tanulással való megterhelés mértékére is utal. Ezek szerint – ha itt tanult – a korosztály 74,3 %-a csupán egyszer vett részt valamilyen tanulási programban, míg 25,7 %-a többször. (A 65-74 évesek között ez az arány 83,7 % és 16,3 % lesz.)⁶⁹ Ugyanakkor a programokban való

⁶⁸ KSH 3. tábla

⁶⁹ KSH 11. tábla

részvételre 11-50 órát a korcsoport 49,1 %-a fordított. A legtöbben ennyi képzési időben tanultak. A legkevesebb képzési időt: 10 órát, 18,6 %-uk vette igénybe, a legtöbb képzési időt, 401- 500 órát 1,5 %-uk. Az 500 órát senki nem haladta meg.⁷⁰

A 3. típusú (informális) tanulási programok jellege és megoszlása, a KSH felvétele szerint, így alakult: az informális programokban a szakkönyvet, szakfolyóiratot olvasók közül 55-64 éves 8,8 % (férfi 9,1 %, nő 8,5 %), az internetet használók közül 5,3 % (férfi 5,3 %, nő 5,4 %), a CD-ROM-ot, audio-vagy videó-berendezést használók között 8,2 % (férfi 8,5 %, nő 8,0 %), a könyvtárat, egyéb kölcsönző intézményt használók közül 5,8 % (férfi 6,0 %, nő 5,6 %), az egyéb ismeretközvetítő intézményt látogatók közül 7,3 % (férfi 9,0 %, nő 6,0 %), és más, meg nem határozott jellegűek közül 11,2 % (férfi 9,1 %, nő 13,0 %). Figyelmet érdemel az elektronikus lehetőségek használatának aránya (5,3 % és 8,2 %), amely minősítetten kevesebb, mint a megelőző korosztálynál, és a továbbiakban tovább csökken (65-74 éves korban 0,8 % és 3,9 %).⁷¹

Kifejezetten gazdasági irányultságú tanulási igényeket mutatnak azok a képzési célok, amelyeket az 55-64 évesek között a 2. típusú tanulási programokban az első szakképzettség megszerzése érdekében 21,5%, az új szakképzettség megszerzése érdekében pedig 67,0% vállalt. Az összességében 88,5% gazdasági irányultságú tanulási igénnyel szemben 11,5% volt a gazdasági irányultságon kívüli (a KSH-táblázatban egyéni érdeklődésként szereplő) tanulási igények aránya.⁷² Ebben a tekintetben arra következtethetünk, hogy a korosztály gazdaságilag még aktív, nem nyugdíjas része adja az első és az új szakképzettség megszerzésére irányuló törekvéseket. Mindenesetre meglepő, hogy a 45-54 évesek 13,4%-ához képest az első szakképesítést szerzők aránya 55-64 éves korra 21,5%-ra nőtt, és az új szakképzettséget megszerzőké nem csökken jelentősen (74,9%-ról 67,0%-ra). A 14. tábla egyik részadata szerint (a korcsoportok megjelölése és a százalékos arány bemutatása nélkül) első szakképzettség megszerzéséért 300 nyugdíjas, új szakképzettség megszerzéséért 841 nyugdíjas tanult.

Más megközelítésben – ugyanebben a tanulási programtípusban, ennél a korosztálynál is – ismét megmutatkozik a gazdasági orientáció ereje. A KSH-vizsgálatban felvonultatott – a tanulás tartalmát kifejező – képzési területek közül a műszaki, ipari, építőipari képzési területeken a részvétel 11,1 %, a mezőgazdasági képzési területeken nincsen adat, az egészségügyi, szociális ellátási képzési területeken 5,7%, a szolgáltatásra vonatkozó képzési területeken 34,8 %. Ezek – az összességükben 41,6 %-ot kitevő – képzési területek utalnak leginkább a gazdasági irányultságra, jelesen a munkaerőpiac szempontjaira. Természetesen nem lehet elvonni a munkaerő-piaci irányultságot a társadalomtudományi, gazdasági, jogi képzési területektől sem – képviseljük 8,3 % –, bár feltételezhető, hogy közvetlenül vagy közvetetten itt már más irá-

⁷⁰ KSH 21. tábla

⁷¹ KSH 23. tábla

⁷² KSH 13. tábla

nyú tudásszükségletek is jelen vannak. S ugyanez mondható a *természettudományi, matematikai* képzési területekről, amelyeknek képviselője 16,2 %. (Együtt 24,5 %). Lehetnek munkaerő-piaci vonatkozásai a *humántudományi, művészeti* tartamú képzéseknek is – képviselőjük 12,9 % – de az előbbiekhöz képest itt kell feltételeznünk leginkább a mindenféle gazdasági irányultság, vagyis mindenféle munkaerő-piaci irányultság hátrébe szorulását, szóval a gazdasági érdekeken kívüli tanulás aspirációit. A fenti szempontok szerint nehéz besorolni az *oktatásként, valamint általánosként* aposztrofált tudástartalmakat, képzési területeket. Az előbbi képviselője 11,1 %, az utóbbiról nincsen adat.

Az ún. *két kultúra* szembeállítása ennél a korosztálynál 36,0 %-os humán és 23,7 %-os reál orientációt produkál. Persze az arányokat pontatlanná teszi, hogy az egészségügyi, szociális ellátás, valamint a szolgáltatás tanulási tartalmait nem soroltuk az ún. reáljellegű tanulási tartalmak közé, minthogy e tekintetben sem a „szociális ellátás”, sem a „szolgáltatás” nem egyértelmű. (Az „oktatás” és az „általános” nevű területek tanulási tartalmait nem sikerült besorolni.)

A nemek közötti részvételi különbségek az egyértelműen gazdasági irányultságú műszaki, ipari, építőipari képzési területeken: férfi 17,3 %, nő 0,9 %; a mezőgazdasági irányultságú képzési területeken: férfi 8,2 %, nőkre nincs adat; az egészségügyi, szociális ellátás képzési területein: férfi 4,3 %, nő 21,2 %; a szolgáltatási irányultságú képzési területeken: férfi 21,3 %, nő 6,5 %. Kiugró különbséget ennél a korosztálynál is a mezőgazdasági és a szolgáltatási irányultságú képzési területen találunk Érdeklődésre tarthat számot még, hogy a humán tudományokra, művészetekre vonatkozó képzési részvétel a férfiaknál 11,3 %, a nőknél 14,6 %; a társadalomtudományi, gazdasági, jogi tartalmú képzéseknél a részvétel a férfiaknál 20,7 %, a nőknél 24,4 %; a természettudományi, matematikai tartalmú képzéseknél a férfiak részvételi aránya 10,3 %, a nőké 13,4 %.⁷³

Ami a *tanulási indítékokat* illeti. A 2. típusú tanulási programokban ennél a korcsoportnál éppen úgy az *egzisztenciális* motívumok dominálnak, mint a náluk fiatalabb, 45-54 éves korcsoportnál. Azzal együtt, hogy az egzisztenciális töltésű motiváción kívüli indítékok a második vonalban maradnak, kompetenciáik nem növekszenek.

Tanulási igények a 65-74 évesek korcsoportjában (A korcsoport 2, 2 %-a tanul. Az alábbiak rájuk vonatkoznak!)

A tanulási programokban résztvevő 65-74 évesek közül senki sem vesz részt (1. típusú), képesítést adó, formális képzési programokban, 4,3 % (2. típusú), képesítést adó formális, és képesítést nem adó nem-formális képzési programokban, 92,4 %

⁷³KSH 17. tábla

(3. típusú), informális tanulási programokban tanul. A 2. típusú tanulási programokban a férfiak 3,3 %-a volt jelen, míg a nők 4,3 %-a. Azt lehet mondani, hogy kevés kivétellel a teljes korcsoport a 3. típusú tanulási programokat választotta, és a férfiak, valamint a nők választása között jelentéktelen a különbség: férfiak 91,5 %-a áll szemben a nők 92,4 %-ával.⁷⁴

Ezek az arányok a tanulási igényeknek azt az orientációját jelzik, amely egyrészt e korosztálynak a képesítésekhez, másrészt a tanítási-tanulási folyamatok jellegéhez fűződő viszonyára mutat. A fentiekből az derül ki, hogy ez a korosztály már egyáltalán nem aspirál a közoktatás, a szakképzés és a felsőoktatás iskolai jellegű intézményeire, s elhanyagolható mértékben van jelen a 2. típusú tanulási programokban is. Az 55-64 éveseket jóval meghaladó mértékben, előnybe részesíti – valójában abszolútizálja (!) – a szabadabb tanulási programokat, tehát az egymáshoz nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulási aktusokat. Érdemes figyelni rá, hogy a 65-74 évesek korosztálya egyértelműen nyugdíjas férfiakból és nőkből áll, akik között természetesen még lehetnek (a nyugdíj mellett) gazdaságilag is aktívak, de az ő arányuk nem derül ki a KSH felhasznált adataiból. A tanulási igények gazdasági töltetét elsősorban az 1. típusú és a 2. típusú tanulási programokban kell keresnünk. Ennél a korosztálynál maradéktalanul a 2. típusú tanulási programokban.

Vannak adataink a 2. típusú tanulási programokban való részvétel gyakoriságáról és a programokban való részvétel összidejéről. Mindkettő a tanulással való megterhelés mértékére is utal. Ezek szerint – ha itt tanult – a korosztály 83,7 %-a csupán egyszer vett részt valamilyen tanulási programban, míg 16,3 %-a többször.⁷⁵ Ugyanakkor a programokban való részvételre 11-50 órát a korcsoport 61,6 %-a fordított. A legtöbb ennyi képzési időben tanultak. A legkevesebb képzési időt: 10 órát, 26,5 %-uk vette igénybe, a legtöbb képzési időt, 201-300 órát 11,9 %-uk. A 300 órát senki nem haladta meg.⁷⁶

A 3. típusú (informális) tanulási programok jellege és megoszlása a KSH felvétele szerint, így alakult: az informális programokban a szakkönyvet, szakfolyóiratot olvasók közül 65-74 éves 3,4 % (férfi 3,6 %, nő 3,3 %), az internetet használók közül 0,8 % (férfi 1,0 %, nő 0,7 %), a CD-ROM-ot, audio-vagy videó-berendezést használók közül 3,9 % (férfi 4,2 %, nő 3,5 %), a könyvtárat, egyéb kölcsönző intézményt használók közül 2,6 % (férfi 2,4 %, nő 2,7 %), az egyéb ismeretközvetítő intézményt látogatók közül 3,7 % (férfi 3,1 %, nő 4,1 %), más, meg nem határozott jellegűek közül 6,6 % (férfi 4,8 %, nő 8,1 %). Figyelmet érdemel az elektronikus lehetőségek használatának aránya (5,3 % és 8,2 %), amely minősítetten kevesebb, mint a megelőző korosztálynál.⁷⁷

⁷⁴ KSH 3. tábla

⁷⁵ KSH 11. tábla

⁷⁶ KSH 21. tábla

⁷⁷ KSH 23. tábla

Kifejezetten gazdasági irányultságú tanulási igényeket mutatnak azok a képzési célok, amelyeket a 65-74 évesek között a 2. típusú tanulási programokban az első szakképzettség megszerzése érdekében 14,7 %, az új szakképzettség megszerzése érdekében pedig 38,4 % vállalt. Az összességében 53,1 % gazdasági irányultságú tanulási igénnyel szemben 46,9 % volt a gazdasági irányultságon kívüli (a KSH-táblázatban egyéni érdeklődésként szereplő) tanulási igények aránya.⁷⁸ Ebben a tekintetben arra következtethetünk, hogy a korosztály gazdaságilag még aktív, bár nyugdíjas része adja az első és az új szakképzettség megszerzésére irányuló törekvéseket. Az előbbi korcsoportokhoz képest azonban a csökkenés számottevő. Itt hivatkozhatunk a már egyszer hivatkozott adatra: a 14. tábla egyik részadata szerint (a korcsoportok megjelölése és a százalékos arány bemutatása nélkül) első szakképzettség megszerzéséért 300 nyugdíjas, új szakképzettség megszerzéséért 841 nyugdíjas tanult. Lehet, hogy ezekben a számokban némelyek 55-64 évesek közül éppen úgy benne vannak, mint némelyek a 65-74 évesek közül.

Más megközelítésben – ugyanebben a tanulási programtípusban, ennél a korosztálynál is – még mindig megmutatkozik a gazdasági orientáció ereje. A KSH-vizsgálatban felvonultatott – a *tanulás tartalmát* kifejező – képzési területek közül a műszaki, ipari, építőipari képzési területeken a részvétel 11,1 %, a mezőgazdasági képzési területeken nincsen adat, az egészségügyi, szociális ellátási képzési területeken 5,7 %, a szolgáltatásra vonatkozó képzési területeken 34,8 %. Ezek – az összességükben 41,6 %-ot kitevő – képzési területek utalnak leginkább a gazdasági irányultságra, jelsül a munkaerőpiac szempontjaira. Természetesen nem lehet elvonni a munkaerőpiaci irányultságot a *társadalomtudományi, gazdasági, jogi* képzési területektől sem – képviseletük 8,3 % -, bár feltételezhető, hogy közvetlenül vagy közvetetten itt már más irányú tudásszükségletek is jelen vannak. S ugyanez mondható a *természettudományi, matematikai* képzési területekről, amelyeknek képviselete 16,2 %. (Együtt 24,5 %). Lehetnek munkaerő-piaci vonatkozásai a *humán-tudományi, művészeti* tartamú képzéseknek is – képviseletük 12,9 % – de az előbbiekhöz képest itt kell feltételeznünk leginkább a mindenféle gazdasági irányultság, vagyis mindenféle munkaerő-piaci irányultság hátrébe szorulását, szóval a gazdasági érdekeken kívüli tanulás aspirációit. A fenti szempontok szerint nehéz besorolni az *oktatásként, valamint általánosként* aposztrofált tudástartalmakat, képzési területeket. Az előbbi képviselete 11,0 %, az utóbbiról nincsen adat.

A nemek közötti részvételi különbségek az egyértelműen gazdasági irányultságú műszaki, ipari, építőipari képzési területeken: férfiakra nincs adat, nő 22,9 %; a mezőgazdasági irányultságú képzési területeken: férfiakra nincs adat, nőkre nincs adat; az egészségügyi, szociális ellátás képzési területein: férfiakra nincs adat, nő 11,8 %; a szolgáltatási irányultságú képzési területeken: férfi 37,5 %, nő 31,9 %.

⁷⁸ KSH 13. tábla

Érdeklődésre tarthat számot még, hogy a humán tudományokra, művészetekre vonatkozó képzési részvétel a férfiaknál 25,1 %, a nőknél nincs adat; a társadalomtudományi, gazdasági, jogi tartalmú képzéseknél a részvétel a férfiaknál 16,2 %, a nőknél nincs adat; a természettudományi, matematikai tartalmú képzéseknél a férfiak részvételi aránya 21,2 %, a nőké 10,8 %.⁷⁹

A *tanulási indítékokról* – következtetésképpen – azt lehet elmondani, hogy még mindig elég határozottan jelen vannak az ún. *egzisztenciális* motívumok és társ-motívumok a tanulási igények kialakításakor, de már korántsem olyan kiterjedtek, mint az előbbi korosztályoknál. Számolni lehet az egzisztenciális indítékokon kívüli motívumok hatókörének növekedésével.

Kik szervezik a képzéseket?

A KSH használatba vett adataiból kiderül, hogy a nyugdíjasok 7,8 %-a számára a munkáltató szervez 2. típusú tanulási programokat, 8,8 %-a számára valamilyen oktatási intézmény, 56,4 %-uk számára valamilyen (közelebbről meg nem nevezett) nem oktatási intézmény, 9,9 % -uk számára munkaügyi központ, és 17,1 %-uk ön-szervező. Bár a nem nyugdíjasok részére, a KSH adatai szerint – az érdekvédelmi szervezetek is szerveznek tanulási programokat, a nyugdíjasok azonban kimaradnak ezek keretei közül.

Mivel a tanulási programok szervezőinek adatait a statisztika nem életkori bontásban közli, nincsen mód arra, hogy a fentieknél pontosabb és a témánk szempontjából adekvát három életkori csoportra vonatkoztatható ismereteket kapjunk. A rendelkezésünkre álló adatok alapján azonban feltételezhetjük, hogy a közoktatási, szakképzési, felsőoktatási intézményrendszeren kívüli, szóval 2. típusú tanulási programokat mindhárom korosztályunk számára is a munkáltatók, s őket követve különböző oktatási intézmények szerveznek.⁸⁰

⁷⁹ KSH 17. tábla

⁸⁰ KSH 18. tábla

Tanulságok

A vizsgálat nem adhatott elég differenciált és valamennyi fontos részletre kiterjedő képet a 45 évesnél idősebb felnőttek tanulási igényeiről. A teljesebb megismeréshez más vizsgálatok is szükségesek. De a maga korlátjai között, adatsoraiból levonhatók a következő tanulságok:

(1) A 45 évesnél idősebb népesség csekély töredéke vesz részt tanulási programokban. A három korcsoportra vonatkozó adatok mindig csak a csoportok töredékére vonatkoznak. A csekély tanulási aktivitás okait nem tárta fel a vizsgálat, de szükséges lesz ezek megismerése is. A töredékesség és az okok feltáratlansága viszont arra utal, hogy mindaz, amit mostani adataink alapján megismerhettünk – mint a tanulási programokba való esetleges bekapcsolódásuk előképe – nem terjeszthető ki kétkedés nélkül a korcsoportok egészére, vagy legalább a jelen vizsgálatban szereplő hányadánál nagyobb részére. Nem következtethetünk tehát sem arra, hogy a most nem tanulók milyen paraméterek között kapcsolódhatnak be a tanulásba, sem arra, hogy esetleges bekapcsolódásuk után mi jellemzi majd a három korcsoport tanulását.

(2) Szembetűnő, hogy az iskolai jellegű tanulás – vagyis a közoktatás, a szakképzés és a felsőoktatás hivatalos intézményei – még a 45-54 évesek között is csak elenyésző (4,9 %) részvételre inspirálnak. Az 55-64 évesek között említést sem érdemel (1,0 %), a 65-74 évesek között nincs is. A végzettség utáni igény – ha egyáltalán ezekben az életkorokban megjelenik – más területeken jelentkezik. Hazánkban – egy régmúlt korszaktól eltekintve – nincs hagyománya az idős korúak iskolai, főiskolai, egyetemi oktatásának.

(3) A választás a tanulási programtípusok – s ennek kapcsán a tanítási-tanulási folyamatok karaktere – között, tanulási igényeket fejez ki. A tanítási-tanulási folyamatok különböző karaktere ugyanis különböző tanulási célok elérését, különböző tanulási igények megvalósítását teszi lehetővé. A három korcsoport mindegyike az egymáshoz nem, vagy csak esetlegesen kapcsolódó, rövid időtartamú tanítási-tanulási aktusokat részesítette előnybe. Ebből az következik, hogy a felnőttképzési és közművelődési intézményeknek leginkább ilyen karakterű tanítási-tanulási folyamatokhoz kellene infrastruktúrát és programokat teremteniük, ide értve az elektronikus tudásközvetítés eszközeit, s hozzáférhetőségüket is. Annál inkább, mert az irányítottabb, tartós, összefüggő tanítási-tanulási folyamatok megszervezését a munkahelyek és a különböző iskolarendszeren kívüli felnőttképző intézmények vállalják.

(4) Más aspektusból: a karakterüket tekintve előnybe részesített tanítási-tanulási folyamatokkal nagyobb részt az *informális tanulás* keretei között lehet számolni, bár – a statisztikai adatokból következően – a nem-formális tanulás keretei között is helyet kapnak. Az előbbieket megismételve, most azt mondhatjuk, hogy a közművelődési és a felnőttképzési intézményeknek, mindenekelelt, az informális tanulásához kellene infrastruktúrát és programokat teremteniük (ide értve az elektronikus tudásközvetítés eszközeit és hozzáférhetőségüket is.)

(5) Bár az informális tanulás előtérbe került, részletes megismeréséhez nem kapunk adatokat. Forrásairól, jellegéről ugyan némi eligazításhoz jutottunk, de valószínű, hogy az így kialakítható kép nem teljes, és e mellett csupán áttételesen lehet elképzelésünk azokról a tanulási igényekről, s a mögöttük meghúzódó tanulási indítékokról stb., amelyek korcsoportjaink informális tanulását jellemzik, – minthogy a statisztikai adatok e tekintetben zömmel a nem-formális tanulási programokra vonatkoznak. Ezért a továbbiakban szükség lenne a 45 évesnél idősebb felnőttek informális tanulását tüzetesebben megvizsgálni.

(6) A vizsgálat alá vont három életkori csoport tanulásának időszerkezeti státusára utal egyrészt már maga az a tény, hogy az informális tanulás előtérbe került, hiszen ennek időszerkezeti paraméterei a legoldottabbak. Viszont a nem-formális tanulási programokban való részvétel gyakoriságának és képzés időtartamának alakulása mintha arra utalna, hogy a 45 évesnél idősebbek között még mindig vannak a tanulásnak időszerkezeti elhelyezési problémái. A nyugdíjas lét nem feltétlenül könnyíti meg a helyzetet. Két következtetés adódik itt. Az egyik az, hogy mindenképpen törekedni kellene arra, hogy a (nem-formális) képzési programok – az idősödő és idős korban is – a felnőttek különféle időszerkezeti státusaihoz idomuljanak. A másik következtetés arról szól, hogy mindhárom korcsoport tanulási kondícióinak feltárása részletes időmérleg-vizsgálatokat igényel.

(7) A legjellegzetesebb szimptóma az, hogy – bár a három életkori csoportban (az életkor előrehaladtával) csökkenő súllyal és gyakorisággal, de – a tanulási igényeket a gazdasági szükségletek, a munkaerő-piaci aspirációk végig jelen vannak. A nyugdíjasok egy részénél is. És döntően beleszólnak a megszerzendő tudás, az elsajátítandó műveltségi tartalmak kiválasztásába. Szóval abba, hogy ki, mit akar tanulni. Mindez nyilván a gazdasági kényszerből is levezethető, ha adataink között nincs is utalás erre. Az is valószínűsíthető, hogy ezek a szükségletek és aspirációk valamilyen mértékben az informális tanulás irányait, tartalmait is jellemzik (bár adataink ebben a vonatkozásban sincsenek). A korcsoportok közvetlen gazdasági, munkaerő-piaci igényű témaválasztást, illetve a munkaadók és a képző intézmények ilyen jellegű kínálatát a gazdasági, munkaerő-piaci szükségletek meghatározzák. De kikutathatók lehetnének a közvetlenül nem, csupán távlatosan, netán esetlegesen jelentkező tudáspiaci tanulási aspirációk is, amelyekre felnőttképzési programokat lehet építeni. Ilyen jellegű felnőttképzési programok egyébként léteznek, most csupán azt

szükséges megállapítani, hogy szerepük lehet az időződő, sőt az idős – az idős korban gazdaságilag még aktív, de nyugdíjas – korosztályok számára is.

(8) Adatainkból jól következtethetünk arra, hogy gazdasági szükségletekből, munkaerő-piaci aspirációkból levezethető tudásigények, műveltségi tartalmak mellett, valójában még nagyon sokszínű és tág tudásskála, a műveltségi tartalmak sokféle változata jelenik meg tanulási igényként – legalábbis a nem-formális tanulás keretei között. Mivel a KSH-vizsgálat nem tartalmazza, csak feltételezhető, hogy az informális tanulási igények ugyanilyen tág határok között mozognak. A művelődési, illetve a felnőttképzési programajánlatok tehát (nem-formális és az informális keretek között egyaránt!) a 45 évesnél idősebbeknél is számolhatnak a széles és sokrétű műveltségkínálat (pl. a szabadegyetemektől a tanulóörökig, a könyvkiadástól a televíziós műsorpolitikáig) lehetőségével, sőt szükségességével.

A fentiekből úgy látszik, hogy a 45 évesnél idősebb felnőttek tanulási igényeit ebben a kutatási stádiumban még nem lehet tipizálni, vagyis korcsoportokként tipikus igények köré rendezni, s ezáltal a felnőttképzési, közművelődési feladatokat is rendszerbe állítani. Igaz, hogy érvényes tanulságok azért levonhatók, orientációs irányok kimutathatók. A még érvényesebb tanulságokhoz leginkább az életkori csoportok társadalmi háttérének, szociokulturális státusaik sajátosságainak, életmódjuk jellemzőinek a feltárására lenne szükség.

Striker Sándor

Időskorúak képzési igényei Európában

”a képzési lehetőségektől nem foszthatjuk meg azokat, akik már befejezték iskolaéveiket: bármely életkorban hozzá kell, hogy jussanak az oktatáshoz, hiszen nincs olyan életszakasz, amikor ne lenne hasznos tanulni, és az oktatásnak mindvégig segítséget kell nyújtania az embereknek ahhoz, hogy megőrizhessék tudásukat, s hogy új ismereteket szerezhessenek.”⁸¹

Az időskorúak és a képzés kérdésköre Európa országaiiban nem feltétlenül azonos probléma megragadásának bizonyos aspektusaként kerül a kutatók és politikai döntéshozók figyelmének látókörébe. Felmerülhet a társadalomra nehezedő gazdasági (Nagy-Britannia), munkaerő-piaci (Nagy-Britannia, Hollandia, Dánia), szociális (Hollandia, Dánia, Németország), szocio-kulturális vagy éppen szociális-mentálhigiénés (szinte mindenütt) kérdésként, s általában mint mindezen, a társadalmi-gazdasági makro és mikro szintjein számos ponton megjelenő potenciális problémamegoldó faktor.⁸²

A képzés szerepét általában pozitívnek ítélik meg az időskorúak vonatkozásában, noha – elsősorban bizonyos munkaerő-piaci elvárások körében – bizonyíthatóan, néhol pedig csak megfelelő kutatások hiányában nem adatszzerű, csak tapasztalati módon alátámaszthatóan nem hozza meg a remélt eredményt.⁸³

Az időskorúak képzése terén tapasztalható európai példák többtényezős igénymezők és az ezek kielégítésére létrejött és létrehozott igen összetett és rétegzett, társadalmi, gazdasági, kormányzati megoldások, sőt ezeken belül is szövevényes formális és informális, tematikus és módszertani, folyamat- és célorientált programok, hagyományos és új intézmény- és szervezet struktúrák ismerhetők fel. Közös elemük a *kínálat*, azaz hogy speciális és érdemleges célcsoportnak tekintik az időskorúakat, s a választ ki-ki a saját oktatási, és még inkább felnőttoktatási hagyományaiából fakadó megoldásokkal adja meg. Ennek megfelelően az egyik-másik országban megragadható „jó gyakorlat” – azaz példa – korántsem jelenthet panaceát más igények, más

⁸¹ Marie-Jean Caritat, Condorcet márkijának beszéde a Konvent előtt, 1792. áprilisa, részlet

⁸² Írásunk természetesen csak szűk merítés az európai időspolitikák területéről.

⁸³ A jelen összefoglaló mintegy negyven nyomtatott és elektronikus nemzeti és nemzetközi forrásra támaszkodik. Folyamatos forrásmegjelölés helyett néhány kivétellel csak a Bibliográfiában jelöltük meg fellelhetőségüket.

hagyományok és az időskorúak képzéséhez fűzött eltérő elvárások esetében. Így a példák ismertetésekor azokat az aspektusokat törekedtük kiemelni, amelyek véleményünk szerint másutt is tanulsággal szolgálhatnak.

Munkaerőpiaci helyzet: karrier és tanulás

A tanulmányok és kutatások reflektorfénye egyazon társadalmi csoportra vetül: az életkori-egészségügyi szempontból közös karakterisztikájú idős korosztályra, melynek munkaerőpiaci szempontból is van azonos kategóriája, mégpedig az aktív kort elhagyó nyugdíjas lét. Ennek megfelelően a problémakörrel foglalkozóknak e két sajátossággal kell kiemelt módon foglalkozniuk.

Ezek közül az *idősek mint öregek* aspektus – ahol az életkor a nem teljes értékű biológiai lét, azaz a betegekhez közelítő egészségügyi-szociális karakterisztika – a képzést a biológiai-fizikai önellátás elősegítése, valamint a pszichikai mentálhigiénés és hasonló nehézségek leküzdése érdekében, azaz az emberi élet értékének, minőségének megőrzése céljából tartja fontosnak.

A másik, az *idősek mint nyugdíjasok* aspektus – ahol is az életkor a munkaerőpiacról való távozás miatt *gazdasági-szociális* karakterisztika – a képzést a gazdasági-szociális aktivitás folytatásának és megőrzésének eszközéül tekinti, a társadalom szövetéből való kihullást igyekszik megelőzni általa. Mint látni fogjuk, bizonyos források az inaktívak kérdéskörén belül tudatosan meg is különböztetik a nyugdíjasok és a munkanélküliek csoportjait.

A két felfogás az európai gyakorlat szintjén természetesen mindenkor és szinte mindenütt összefonódik, azonban a nyilvánvalóan specializált profilú – állami, önkormányzati és non-profit – intézmények és ezek rendszerének mindegyike saját szempontjából nyúl a problémakörhöz.

Az időskorúak képzési igényeinek és képzési sajátosságainak tárgykörével foglalkozó európai tanulmányok, kutatások, koncepciók és programok összegzésekor egy különös dichotómia rajzolódik ki, mely csaknem egyértelműen két részre szakítja az egyéb szempontok szerint összefüggő képet.

Ne higgyük azonban, hogy az említett dichotómia a fenti kettősségben – az idősek, mint öregek, illetve az idősek mint nyugdíjasok (inaktívok) rejlik. E kettősséget ugyanis, úgy tűnik, a szakemberek e korosztály természetes és egymásra ható adottságának veszik. A korosztályhoz kapcsolódó, képzési-tanulási szolgáltatásokkal enyhíthető problémákat mégis kétféle célcsoporthoz kötötték az elmúlt bő évtizedben, nagyjából az alábbi séma szerint:

1990-es évek:

- saját önfenntartásukban veszélyeztetett csoportok.
- a munkaerőpiacról kintrekedtek (munkanélküliek)
- idősök

2000-es évek:

- az osztársadalmi – gazdasági egyensúlyt veszélyeztető csoportok:
- idősök
- a munkaerőpiacról fiatalon távozók (55-65 évesek)

A szemléleti változás szembeűnő. Az 1980-as évek nagy nyugat-európai munkaerő-piaci – irányított és piac-diktálta – átstrukturál(ód)ását követően a nagy európai nemzetgazdaságok számára az 1990-es évekre a munkanélküliség általános politikai krízisből szociálpolitikai krízissé enyhült, melyen képzéssel – nem kevésé átképzéssel – igyekeztek segíteni. E szociálpolitikai kríziskezelésben váltak társakká a bajban – rokon célcsoporttá – a munkanélküliek és az idősök. Mindkét csoportról „gondoskodni” kellett, melynek egyik eszköze a képzés, a tanulás lett. Az 1990-es évek végére a munkanélküliség mértékét a fejlett országokban sikerült egyszámjegű szinten tartani és gazdasági terhét többek között a harmadik világról beáramló források, a gazdasági pumpa révén kezelhetővé szelídíteni. Azonban ekkorra a jóléti szociális-egészségügyi rendszer eddigre kiépített hátterére és a magas GDP-kben is megmutatókozó egyéni jövedelmekre alapozó, és hosszabb biológiai életszakasz elé tekinűtő megnövekedett idős korosztály felismerte a korai nyugdíjba vonulás előnyeit. (Az előny kölcsönös, hiszen természetesen a munkáltatók is szívesen állítanak be helyükre alacsonyabb bérköltségű fiatalokat.) A korábbi időszakban gondoskodásra szoruló idősök mellé így tehát szociális-gazdasági rétegződés szempontjából „felülről” csatlakoztak a 2000-es években a munkaerőpiacot fiatalon elhagyó, 55 év feletti munkanélküliek és korai nyugdíjasok.

A beavatkozás irányultsága az 1990-es és a 2000-es évek között mondhatni pólust váltott. A megelőző szakaszban az egyén és a család, azaz a mikrogazdasági szint forgott közvetlen veszélyben, s azt kellett – többek között képzési-tanulási szolgáltatások biztosításával is – elérni, hogy ez ne váljon társadalmi válsággá. Napjainkban azonban az ellenkező folyamatnak vagyunk tanúi: a kutatók, szakemberek és politikai erők felismerték, hogy a makrogazdasági tényezők válhatnak tarthatatlanná, ha a jóléti ellátó rendszereknek változatlanul növekvő idősorúval és fiatal nyugdíjossal kell számot vetnie – s ha ezen nem sikerül változtatni, az leáramolhat az egyéni-családi, azaz a mikroökonómiai szintre, szétoobbantva a mára elért juttatásokat és biztonságot.

Túlmutat a jelen áttekintés kérdéskörén, hogy alighanem a hagyományos, családi gazdálkodásra felépített, évezredekig fennálló gazdálkodást szétziláló ipari forradalom által elindított nagy ívű folyamatnak vagyunk tanúi. Ennek első fázisában az ipari társadalmak krízis-korosztálya az akkor túlonűtül nagyszámú ifjúság volt, s nem

csodálkozhatunk, hogy az egyik bevetett eszköz (a gyermekmunka mellett) a tankötelezettség szolgáltató- és intézmény-rendszerének kialakítása volt. A második fázis esetében a posztindusztriális kor kezdetét jelző túltermelésre és munkaerő-feleslegre adott választ a középkorostályból kitermelődött, kritikussá váló munkanélküli tömeg problémáját leküzdeni szándékozó átképzés és a kiszélesített felsőoktatás, noha a megoldást a képzést éppenséggel nem igénylő, hagyományos ipari tudást elértektelenítő szolgáltató szektor robbanásszerű megnövekedése hozta meg. Napjainkban a *globális piacgazdaság* a harmadik, szociális és egészségügyi szolgáltatásokkal ellátott idős-generációt „termelte túl” a már említett, általa bevezetett gazdasági pumpa révén (ne feledjük, hogy a hirtelen jött XIX. századi népszaporulat-növekedést és az ipari munkásság XX. századi felduzzasztását is mindig az adott korszak saját jólét-növekedése, illetve ennek ígérete alakította ki), s ennek megfelelően keresi korunk – többek között, ahogy eddig is – a krízis megoldását a képzésben és tanulásban.

A folyamat súlyát – és a dichotómia jelenlétét – jelzi, hogy az Európa Tanács a 90-es évek elején önálló kutatást indított a munkanélküliek és időskorúak problémáinak feltárására és a képzésben rejlő lehetőségekre, míg tíz esztendővel később Nagy-Britanniában – s ez talán tanulságos példánk egyike – kormányprogram készült a „generációs játszma” sajátosságainak feltérképezésére és – lehetőleg – a krízis megelőzésére.

Koncepcionálás: az egyik válasz – a tanulás

A felnőttkori oktatás jelölésére az *andragógia* kifejezést használjuk – vezeti be tanulmányát *Dr. Boga Bálint*, aki csaknem másfél évtizede lett a kérdéskörrel foglalkozó, Európa Tanács Kulturális Együttműködési Tanácsa által elindított *Felnőttnevelés és szociális változás* program magyar delegáltja. Elsősorban – hangsúlyozza igen alapos tanulmányában, mely a mi munkánkunk is kiindulópontja s a későbbiekben is egyik referencia pontja – a munkaképes kor időszakában levők oktatását értjük alatta, bár érvényessége az élete végéig tart. Az elmúlt egy-két évtizedben irányul a figyelem az idős (60 év feletti) korosztály felé is, hangsúlyozva ennek sajátosságait a felnőttoktatáson belül: ezáltal a gerogógia, gerontogógia, geroeducáció névvel jelzett oktatási terület jelent meg. Az idősek tanulási sajátosságaival foglalkozó tudomány az edukációs gerontológia.

Az elmondottak alapján a permanens oktatásnak az idős korra is ki kell terjednie. A társadalmi változások gyorsulása égető problémává tette az idős egyének számára az aktív alkalmazkodás megtanulását.

A nyugdíjazás után a legtöbb idősnek még 10-15 (néha 20-25) év aktív ideje van hátra. A német szakemberek ezt a „kései szabadság” (*späte Freiheit*) idejének nevezték el, amikor is a humán igények jóformán teljes köre jelentkezik. Ezek között van a tanulási igény is, olykor rejtetten, fel nem ismert szükségletként.

A nyugdíjazás azzal fenyeget, hogy az idős egyén kiszorul a társadalmi vérkeringésből, annak minden szociális, pszichológiai és végül biológiai következményével. A gyorsan változó társadalmi környezet és az egyre hosszabbodó élettartam még inkább fokozza ezt a fenyegetettséget. Aki még ezen felül hendikeppel lép ebbe a korba (akár anyagi, akár pszichológiai, családi stb. vonatkozásban), még inkább lemarad. Az idősök oktatásának lehetőségei elsősorban ebben kell segítsenek: új egyensúlyt találni, új módokat, új szerepeket kialakítani a társadalmi életben való részvételre. Mindehhez az idős ember öntudatát, önérzetét, önértékelését kell növelni, képesség-teljesítő tevékenységre ösztönözve őket. Az idősoktatással elébe kell menni ennek a belső szükségletnek, s szembe kell nézni azzal a jelenséggel is, hogy a korengedményes nyugdíjazás ugyanilyen, a korábbiakban időskorúakra jellemző magatartásformákat idézhet elő. Így az idősoktatást potenciálisan igénylők életkori szakasza nem csak *felfelé*, az életkor nyolcadik-kilencedik évtizede irányába, de *lefelé*, a hatodik életévtized felé is terjeszkedésnek indult.

E téren a nemzetközi összefogást, a változásban lévő problémakör áttekintését és a lehetőségek koncepcionálását célzó teendőket (programot) az Európa Tanács Kulturális Együttműködési Tanácsa által létrehozott munkacsoportok kísérelték meg felvázolni.⁸⁴

Európa Tanács

Az idősök edukációjával foglalkozó munkacsoport célja a következőképpen fogalmazódott meg:

1. új felnőttoktatási formák meghatározása a társadalmi változásoknak megfelelően, amelyek közvetlenül és maximális hatékonysággal bevezethetők;
2. nemzetközi hálózat kiépítése, rendszeres tapasztalatszerzés, információcsera céljából, egyúttal folyamatos adaptáció a változásokhoz.

A kidolgozandó kérdéskör megközelítése, főbb jellemzői a következők voltak:

Az idősök az európai országokban hasonló helyzetben vannak, hasonló szerepkörben jelennek meg, de kezelésükben az egyes országok között extrém különbségek vannak. Az izoláció, a szegregáció ténye és veszélye közös, ennek megszüntetésének módjait kell keresni, a nyugdíjazás negatívumait ki kell védeni. A fő cél: az aktív részvétel, amihez az edukáció különböző formái hatékony eszköznek tarthatók. Ez az önmeghatározás felé vezető utat is jelenti: az edukáció-participáció-demokrácia triászának belső összefüggését általános gyakorlattá igyekszik tenni. A tanulás mint elfoglaltság, mint aktivitás, mint közvetítő eszköz az önkifejlesztés módszere kell, hogy legyen. A kor-specifikus edukációs jellemzők megtalálása, felfedése alapvető feladat.

⁸⁴ Boga, (1991)

Az oktatás tartalmilag három területet érint:

- Szociális jólét: alkalmassá tenni az időseket, hogy helyzetüket könnyebbé tegyék, problémáikat megoldják.
- Kapcsolattartás másokkal, a magányosság elkerülése.
- Kulturális fejlesztés, ami segít aktívan tartani az értelmi készségeket, akár aktív (művészeti), akár passzív (előadás, szemlélés) formában.

Egészében saját sorsuk aktívabb alakítóivá kell tenni az idős egyéneket.⁸⁵ Az ET munkacsoportja által felvetett, várhatóan növekvő idősktatási igény-potenciált maga a munkacsoport, de más oktatáskutató szervezetek is tovább vizsgálták egyrészt a *személyes* – specifikusan az időskorúakra jellemző -, másrészt pedig a *társadalmi* – az időskorúak társadalmi környezetét jelentő – aspektusok és karakterisztikák feltárása céljából

Az időskorúak specifikus képzési igényei – a személyes aspektusok

Általános megállapítások

Hozzáférés (access)

Az ET *Felnőttnevelés és szociális változás* munkacsoport szerint az idősök tanulása oktatása hozzáférés szempontjából két szinten valósulhat meg :

- helyi, közvetlen gyakorlati kérdések elsajátítását célzó formákban
- egy-egy központi helyen kialakult, felsőoktatás jellegű, szélesebb tudományos, művészeti ismeretek továbbadását is célzó formákban (mint például az úgynevezett Harmadik Kor Egyetemei).

Várható célcsoportok

A részvevői igény-hajlandóság szempontjából:

a) *a kor oldaláról:*

- az egyetemeken az ún. fiatal öregek (72% 55 és 65 év közötti, alsó korhatár 45 év), – a helyi szervezésű klubjellegű formáknál a 65-70 év körüliek nagyobb számban vesznek részt.

b) *a nem oldaláról:*

- az egyetemi foglalkozásokon főleg nők vesznek részt (80-90%), a férfiak halálozási rátáján kívül egyéb tényezők is szerepet játszanak (kevesebb az egyedülálló, inkább baráti körbe járnak)
- a klubjellegű foglalkozásokon több férfi vesz részt

⁸⁵ Boga, (1991)

Személyes motiváció, előzetes végzettségi szint szempontjából:

- a *motiváció szempontjából* a szociális helyzet, az előző tanultsági szint hat a személyes vágyakon felül; van amikor az el nem ért tanulás egész életen át tartó vágya teljesebben ki ebben a korban: a „nosztalgia és a kimaradt lehetőség keveréke”.
- *előírt követelmény szerint* főleg az érettségizett, főiskolát, egyetemet végzett rétegek vesznek részt (alkalmazott, értelmiségi). Az ET felmérés adatai szerint egyetemet végzett a hallgatók 51,3%-a, főiskolát végzett 18,9%-uk, középiskolát végzett 27,1%-uk, és ez a megoszlás felveti az elitizmus problémáját.

Igényre szabott metodológia I. – oktatásmódszertan

Az idősek oktatásának jellemző vonásait vázaltszerűen soroljuk fel; összefoglalóan azt kell kiemelni, hogy nem tantárgycentrikus, hanem tanulócentrikus kell legyen, sajátos, szoros tanár-tanuló kapcsolat jellemezze és a tanuló maga is alakítsa a tanórákat.

Az alábbiakban felsorolt, gyakorlati tapasztalatok alapján megfogalmazott elvek mellett a különböző kutatások gyakorta kiemelik, hogy az idősek tanulási folyamatának pontosabb ismerete lenne szükséges, és speciális didaktikai módszerek kialakítására is szükség van.

A későbbiekben a „jó gyakorlat” nemzeti mintáinak bemutatásakor elkerülhetetlenül ismétlésekbe is fogunk bocsátkozni, azonban az ET és egyéb kutatások alapján már most összegezhetők bizonyos általános megállapítások:

- hangsúly a tanuláson, ne a tanításon legyen;
- az ütemet a tanulóhoz kell mérni (lassabb);
- korán megtudni a tanuló elvárásait, reményeit;
- megvitatásra, kérdésekre elég időt szánni;
- szemléltető anyagokat használni;
- a tanuló tapasztalataira építeni;
- új ismeretet a már meglévő ismerethez kötni;
- a példák, illusztrációk legyenek olyan konkrétak, amilyenek csak lehetnek;
- a vizuális segédeszközök egyszerűek, világosak legyenek;
- a tanulás gyakorlattal kombinált legyen;
- a légkör segítőt legyen;
- időhiány ne jelenjen meg soha;
- a tanár csak katalizátor, animátor legyen;
- csoportos, együttműködő részvétel alakuljon ki a foglalkozásokon;
- a tanulás a kapcsolatteremtés, kollektivitás helye és motiválója legyen;
- a tanulás interakciót jelentsen a környezettel.

A Harmadik Kor Egyetemének (3KE) megállapításai

A nyolcvanas évektől működő Harmadik Kor Egyeteme (*University of the Third Age, röviden U3A*), központja Bromley, Nagy-Britannia, lásd még a jó gyakorlat fejezetben munkatársát, *Dr T. S. Chiverst*, a Sunderlandi Egyetemről már korábban nyugalmazott szociológia professzort bízta meg egy rövid jelentés elkészítésével. *Chivers* megállapítja, hogy a 3KE egyedi tanulási sajátosságokkal rendelkezik, amennyiben:

- az anyag elsajátítása nagyon informális;
- a tanár és a résztvevő között szándékosan leépítik a távolságot;
- lehetőség van önkéntes szerepváltásra (résztvevőből szervezővé és fordítva);
- a csoportok többsége kísérleti formákban működik, amelyek lehetővé teszik az észrevételeket és az átalakítást;
- a környezet barátságosan társas-jellegű;
- van lehetőség eddig ki nem próbált tanulmányok indítására

azzal együtt hogy a 3KE biztosítja mindazokat az oktatási formákat is, amelyek más oktatási intézményeknél is elérhetők, mint például a szakképzés, a továbbképzés a legkülönbözőbb tárgyakban vagy éppen az interaktív tanulás.

A 3KE tanfolyamait minden esetben alkalmi, eseti önkéntes szervező/aktivista (*convenor*) indítja, aki ha elég tanulót toboroznak a munkatársak, azután maga vezeti is le a „tanórákat”. Az eseti szervezőkkel folytatott interjúk alapján *Chivers* a következő stílusokat különítette el:

- a szeminárium-vezető típus, aki tantárgy-központú programot követ, munkalapokat használ és általában kérdéseket tesz fel, ezzel stimulálva vitát a tanórák során;
- a csoportformáló típus, aki a résztvevők igényeinek megfelelően építi fel és alakítja a programot, folyamatosan levezető szerepre vonva be a résztvevőket, miközben ő maga folyamatosan ismereteket ad át;
- az előadó típus, aki előadja azt amire készült, s azután vitára kéri fel a többieket.

Chivers szerint a második típus a legáltalánosabb a 3KE-n, s ennek révén az önkéntes szervezők maguk is sokat fejlődnek. Akik közülük az első, szeminárium-vezető stílust választják, gyakran küszködnek félelmekkel a tanfolyam kezdetén, nem tudván, hogyan is kell beszélni és hogy nem unják-e őket a többiek, azonban menet közben általában önbizalmat nyernek, és elsajátítják a legfontosabb készségeket.

Az eseti szervezők elmondták, hogy:

- felelősséget éreznek a csoportjuk iránt;
- arra törekednek, hogy a résztvevők jól érezzék magukat;
- igyekeznek lefektetni bizonyos alapszabályokat;
- motiválni akarják a többieket;
- s egyre inkább tudatosul bennük, hogy mennyire mások vagyunk;
- úgy érzik megváltoztak maguk is;
- új készségek fejlődtek ki bennük;
- s barátságot kötöttek a csoport tagjaival.

A vizsgálat arra a megállapításra jutott, hogy gyakorlatilag mindegyik 3KE csoportban szocializációs folyamat zajlik le, s a tanulás értékét is nem utolsósorban az jelenti, hogy, egy csapat embert interaktív csoporttá alakít át, amelyben növekedési folyamatok indulnak el. Chivers nagy jelentőséget tulajdonított a 3KE típusú tanulási folyamatoknak, amelyek szerinte, ha „csúcsra járatják” őket, akár a szociológiában *integrált személyiségnek* nevezett szintre is eljuttathatják a résztvevőket, azonban még kevésbé sikeres esetekben is úgy tekinthetők „mint mentálhigiénésen is támogató programok, amelyek hozzájárulnak a hátrányos helyzetek enyhítéséhez is.”

Igényre szabott metodológia II. – a képzők képzése

A fentiekben már szükségszerűen áttértünk az időskorúakkal foglalkozó – ez esetben éppenséggel különlegesen speciális, eseti önkéntes – képzők sajátos szakmai (andragógiai-gerontológiai) kívánalmaira. Szélsőségesen, hiszen mint láttuk, a felnőttképzésben, de ezen belül még hangsúlyosabban az időskorúak képzése esetén – a gyermekekkel foglalkozó pedagógustól és a felnőttkorú, ám speciálisan célorientált egyetemi hallgatókkal foglalkozó egyetemi oktatóktól eltérően – sajátos igények és elvárások komplex halmazára kell felkészülniük az időskorúak oktatóinak. Azonban – mivel ennek önmagában is történetileg majd évszázados szakirodalma van – e helyütt csak az Európa Tanács munkacsoportjának következtetését idéznénk, mely szerint: „Felnőttnevelők (andragógusok) képzésére van szükség. (Csak néhány helyen valósul meg a kutatott országok közül). Az idősekkel foglalkozók ezek közül kerüljenek ki, szükség esetén speciális továbbképzés után. Jelenleg gyakorlatilag mindenütt belső indíttatás, ambíció alapján választódnak ki Európában a felnőttoktatás és gerontológia gyakorlói (közéiskolai és egyetemi tanárok, szociális munkások, önkéntesek).”⁸⁶

⁸⁶ Boga, (1991)

Az időskorúak képzése – a társadalmi aspektusok

Általános megállapítások:

Az Európa Tanács vizsgálatából és egyéb kutatásokból számos, az időskorúak képzési igényeinek társadalmi ellátó hátterére vonatkozó tapasztalat, s az ezekből eredeztetett megállapítás és kívánalom fogalmazható meg:

- A szociális ellátó szféra szerepe fontos, a lokális oktatási formák egyértelműen a szociális ellátás helyi szerveivel állnak kapcsolatban;
- A különböző társadalmi egyesületek eltérő mértékben vállalják a gerodukációt, ez még a kifejezetten idősek érdekvédelmi szervezeteire is vonatkozik;
- A tömegkommunikációs eszközöknek nagy szerepe lehet az oktatási formák ismeretében, publikálásában, azonban nem mindig segítenek a szükséges mértékben. A távoktatás az idősek számára, különösen rokkantaknak, igen nagy lehetőséget rejt magában, ám ez messze nincsenek kiaknázva, és elméleti kidolgozása sem teljes körű;
- A konkrét ismeretközlésen, illetve tevékenységen felül a mentális készségek általános javítását célzó foglalkozások külön kiemelt teret kell kapjanak;
- Az oktatás fogalma igen széles értelemben értendő: a szervezett közös tevékenységek önfejlesztő hatása is ide sorolható;
- Az oktatás elősegíti az idősek politikai aktivitását (például: Öregek Parlamentje, Hollandia, demokrácia-képzés, Dánia);
- Az idős népcsoporton belüli hátrányos helyzetűek kérdése még összetettebb, ide tartoznak a szegények, rokkantak, pszichológiai problémával küszködők. Hogyan vonhatók be ezek a csoportok az oktatásba? Elsősorban azonban más típusú segítséget igényelnek.

A fenti, meglehetősen általános megállapításoknál jóval adatgazdagabb tájékoztatósi pont lehet számunkra néhány, az időskorúak oktatásának társadalmi hátterére és beágyazottságára vonatkozó Nagy-Britanniában készített vizsgálat.

A harmadik és negyedik kor vizsgálata – Nagy-Britannia

Háttér:

A brit Foglalkoztatási Tanulmányok Intézete (*Institute for Employment Studies, IES*), valamint a Felnőtt és Permanens Oktatás Nemzeti Intézete (*National Institute for Adult and Continuing Education – NIACE*, lásd még a jó gyakorlat fejezetben) a kilencvenes évek végén két külön kutatást végzett. Közvetlenül a brit oktatási és foglalkoztatási tárca megbízásából – az 50-71 évesek (harmadik kor), illetve a 70 fölöttiek (negyedik kor) tanulási szokásainak feltárására.

A harmadik korúak – IES

Az IES-től S. Dench és J. Regan egy korábbi, 1997-es felmérésre épített, amikor is az akkor meginterjúvált 16 és 59 évesek közül az 50 fölöttiekkel, egy 336 fős mintával készítettek összehasonlító interjúkat 1999 tavaszán. Széles körben ismert – jelzik maguk is jelentésük bevezetőjében -, hogy az embereknek folyamatosan meg kell újítaniuk a tudásukat és új képzettségeket kell elsajátítaniuk, ha versenyképesek kívánnak maradni a munkaerőpiacon, s ugyanennyire fontos ez a nemzetgazdaság számára is, ha hatékonyan akar versenyezni a nemzetközi piacokon. Ugyanakkor azt is tudjuk, hogy a képzésben való részvételnek ennél jóval szélesebb körű haszna is van, így például jótékony hatással van az egyén és a közösségek egészségügyi és szociális jólétére is. A kutatás megkísérelte adatokkal alátámasztani e feltevéseket az adott korosztály tanulási szokásainak vizsgálatokor, rákérdezve arra, mi motiválja őket abban, hogy tanulnak, vagy éppen hogy nem tanulnak, s hogy mely tényezők akadályozzák őket a tanulásban.

Kutatásaink összegzését a következőkben foglalhatjuk össze:

- 80% pozitív hatást tulajdonított a tanulási folyamatnak az alábbi területek legalább egyikén: az élet élvezete, önbizalom, énkép, elégedettség érzete az élet egyéb területein, vagy az előttük álló akadályok leküzdése;
- 42% úgy érezte, hogy javult saját érdekképviselési képessége, s hogy felelősséget vállaljon saját ügyeiért;
- 28% jelezte, hogy a tanulás eredményeként megnövekedett a részvétele a társasági, közösségi és/vagy önkéntes tevékenységekben;
- A fizikai korlátozottság vagy a rossz egészségügyi állapot akadályt jelent a tanulási folyamatokban való részvételben. Azonban az ilyen hátrányokkal küzdő tanulók nagyobb arányban jelezték, hogy a tanulás a hasznukra vált, mint az egyébként egészségesek;
- Szoros kapcsolat áll fenn a tanulás és a munka között. Ám amíg a tanulási hajlam csökken a nyugdíjba vonuláskor, a munkaerőpiacról való kilépés éppen hogy fel is keltheti a tanulás igényét;
- A tanulási igények döntő része intellektuális indíttatású volt, azaz aktívan kívánták tartani agyukat, új dolgokat szerettek volna hallani, olyanokat, amelyekre mindig is kíváncsiak voltak. Csupán ezt követte a személyes és instrumentális (célirányos) megokolás;
- A tanulás elutasításának legáltalánosabb oka az időhiány és az érdeklődés hiánya volt. 25% azt állította, hogy már eleget tanult az életében, míg 22% úgy érezte, hogy öreg a tanuláshoz. Fontos érv volt a családi kötelezettségek ellátása is – a nem-tanulók sokkal nagyobb mértékben töltötték idejüket az unokáikkal.

A kutatás egyik legérdekesebb részére – különösképpen saját előfeltevéseik tükrében – a képzési folyamatok keretében lefolytatott tanulmányok kérdéskörében

adott válaszok összegzésekor derül fény. A kutatás kiterjedt a képzési költségek adataira is. Összességében e pontokban foglalták össze a kapott eredményeket:

- A leggyakoribb részvétel az információtechnológiai (IT) tárgyú tanfolyamokon volt kimutatható ezt követte a munkakörhöz kapcsolódó képzés;
- A teljes munkaidőben foglalkoztatottak döntő mértékben a munkakörhöz kapcsolódó képzésben vettek részt, míg a nyugdíjasoknál a személyes érdeklődés kielégítése és a régebbi vágyak beteljesülése volt a döntő cél;
- A képzettség megszerzése nem volt fontos. A képzési-tanulási részvételnek csupán 25%-a eredményezhetett képzettséget;
- A képzés helyszíne a legtöbb esetben a munkahely, vagy a munkáltató oktatási központja volt. A 60 felettiak azonban többnyire felnőttoktatási intézményben, vagy továbbképző főiskolán tanultak. Nagyon kevés képzés folyik egyéb helyi vagy közösségi helyszínen;
- Az esetek 33%-ában nem volt részvételi díj, míg a másik egyharmad esetében a résztvevők maguk fizették ki azt, míg 22%-ban a munkáltató fizette az időskorú képzését.

Azok közül, akik nem tanultak, a fentebb már említett egészségügyi okok, illetve az érdektelenség álltak előtérben. Sokan nem tudnak mozogni vagy kommunikálni, fáradékonyak vagy képtelenek ellátni magukat. Igaz, a tanulók közül sokan leküzdöttek – mások segítségével – ezen akadályok bizonyos részét. Érdekes és kiemelendő, hogy instrumentális akadályokat, mint például a közlekedési nehézségeket vagy éppen a részvételi díjat és az elérhető tanfolyamok hiányát elég kevesen jelölték meg indokaik között.

A tanulók és nem tanulók összehasonlítása igazolta az előzetesen feltételezetteket bizonyos vonatkozásban, ugyanis a tanulási folyamatban résztvevők egyéb társasági eseményekben is nagyobb arányban mutattak aktivitást, mint például valamely hobbi űzése, színházlátogatás, moziba járás, sportolás és önkéntes, közösségi eseményekben való részt vállalás.

A negyedik korúak – NIACE

A brit Felnőtt és Permanens Oktatás Nemzeti Intézete (*National Institute for Adult and Continuing Education – NIACE*) – melynek tevékenységére vissza fogunk térni a jó gyakorlat fejezetben is – a negyedik korra vonatkozóan végzett el a fentihez hasonló, ám talán valamivel még mélyebbre hatoló elemzést. Több évtizedes múltra visszatekintő szakmai szervezethez illően a NIACE kutatási megközelítése, mint mindig, ezúttal is igen széles spektrumú.

A demográfiai tendenciák szerint – kezdik áttekintésüket – az Egyesült Királyságban az időskorú lakosság száma és számaránya egyaránt növekvőben van. A 80 év fölötti

lakosság létszáma 1997-ben 2,3 millió volt, és 2021-re várhatóan eléri a 3 milliót. Ennek megfelelően az ellátásukhoz szükséges tartós gondozási költségek is számottevően emelkedni fognak. Ez a tétel 1995-ben 11 milliárd fontot (mintegy 3900 milliárd Ft) jelentett, s ha a demográfiai mutatók nem változnak, akkor ez az összeg 2021-re 19,9 milliárd fontra (7050 milliárd Ft) fog emelkedni. Pontosabban a legrosszabb és legkedvezőbb scenáriókat figyelembe véve az egészségügyi és támogatási rendszer megterhelése várhatóan 25,9 milliárd font (920 milliárd Ft) és 15,9 milliárd font (5600 milliárd Ft) közé fog esni. Ezzel egyidejűleg az idősök gondozásának jellege is változóban van. Több, gondozással és idősök otthonával foglalkozó szervezet szerint egyre inkább az úgynevezett „biztonságosabb otthon” építése fogja felváltani az eddigi otthoni gondozási sémát. Ehhez járul még az is, hogy a gondozáspolitikai tendenciái arra irányulnak, hogy minél tovább maradjanak az idősök saját otthonukban.

E tényezőket figyelembe véve úgy tűnik – állapítja meg a *NIACE* jelentése –, hogy megérett az idő a társadalmi függőség csökkentésére és az a függőséggel járó költségek csökkentésére.

Vizsgálatuk szerint az idősokkal foglalkozó szervezetek – intézmények és ügynökségek – nem veszik kellő mértékben figyelembe az idősök potenciális önszorgító képességét, ami tanulásal fejleszthető lenne. Végkövetkeztetéseiket az alábbiakban foglalhatjuk össze:

- Az időskorú, sérülékeny és függőségben élő emberek tanulás útján elérhető személyiségfejlődését nagymértékben figyelmen kívül hagyják. Egyéniségüket és a bennük rejlő potenciált nem ismerik fel;
- Amikor a magánszektor intézményeiben ilyen jellegű tevékenységbe kezdenek, az azzal magyarázható, hogy az efféle kezdeményezések csökkentik a függőséget és az ezzel járó költségeket, s hogy nem mellékesen ennek révén egy hatékony marketing-eszközt is bevetettek;
- Míg a legtöbb intézményben a források hiánya a leggyakoribb indok az ellátás bővítésére, azt sokan maguk is elismerik, hogy az attitűd megváltoztatása fontosabb tud lenni a forrásnövekedésnél is;
- Az időskorúak ellátásának mindazon értelmes fejlesztési kezdeményei, melyek a tanulásra és a személyiség fejlesztésére is építenek, elkerülhetetlenül igénylik a szektorok és szervezetek közötti párbeszédet – különösképpen az egészségügy, az építésügy, a szociális terület és az oktatási szféra között. Azonban általában csak az időskor elérésekor szokott ezek együttműködése aktuálissá válni. S ez a multiszektoralis együttműködési kényszer még jelenleg is koordinálatlan, átgondolatlan, s finanszírozása sincs megtervezve;
- Minthogy az ellátást igen sokféle intézmény és szervezet végzi, nincs egyetértés az ellátó személyzet szakmai normatívái, szakképzettsége, tevékenységének értékelése és továbbképzése tekintetében;

- A tananyag kifejlesztése érzékeny kulturális és vallási tényezők függvénye. Ha külső tevékenységszervezőre bízzák a bennlakók szórakoztatását, az általában nem hangolja össze programját a gondozó személyzettel. A tanulási tevékenységeket csak, mint valami „pluszt” tekintik, amelynek eredményeit nem ismertetik meg a személyzettel vagy a gondozott családjával;
- Számos helyen, ha van is olyan tanulási szituáció, amely épít a gondozottak tudására, vagy éppen bővíti azt, a megtanultakat nem használják fel a tanórán kívüli, valós élethelyzetekben;
- További vizsgálatokra van szükség ahhoz, hogy jobban megismerhessük a tanulás hatását az időskorúak egészségügyi helyzetére, és a helyi közösségekben elfoglalt helyére, részvételére.

Általánosabb érvényű megállapításuk szerint szinte egyhangú egyetértést tapasztalnak afelől, hogy a tanulási tevékenységekben való részvétel javítja az életminőséget és a közérzetet, s egyszerre csökkenti a függőséget. Az is kiderült ugyanakkor, hogy az időskorúak tanulási ellátása széttagolt és egyenetlen. A kitűnő példák mellett a teljes hiány és a változó minőség szinte minden esete megmutatkozott. A vizsgálat megállapította, hogy túlságosan sokféle szervezet tevékenykedik ahhoz, hogy egységes képet kaphassunk arról, vannak-e tényleges együttműködések, mindenki által elfogadott képzési normák és szakképesítések.

A „jó gyakorlat” példái

A következőkben olyan nemzeti példákat kísérlünk meg bemutatni, amelyek az időskorúak képzésére – különös tekintettel a korosztály képzési igényeire – tanulságos mintaként hozhatók fel. E példák közül van olyan, ahol a „jó gyakorlat” több eleme fellelhető, van azonban olyan is, ahol annak csak egy-egy momentumát emeljük ki. Mindenekelőtt azonban röviden tisztáznunk kell, mit is nevezünk „jó gyakorlat”-nak az időskorúak képzési igények kimutatása és ezen igények kielégítése, azaz a képzés terén.

A képzési igények megállapítása terén a korábbi fejezetekben ismertetett, az Európa Tanács által kezdeményezett vizsgálat megállapításait tekintjük kiindulópontnak, azonban nyilvánvalóan nem az tekintendő jó példának, ahol ezek az igények megnyilvánulnak, hanem az, ahol ezeket az igényeket identifikálják és koncepciót dolgoznak ki kielégítésükre. A „jó gyakorlatnak” része kell legyen tehát a *tényfeltáró kutatás*, az adott ország társadalmi (demográfiai), gazdasági (munkaerőpiaci és szociális), egészségügyi (mentálhigiénés és gondozói) valamint gyakorlati életmódbeli (infrastrukturális) viszonyainak vizsgálata az időskorúak szemszögéből. A kutatást kezdeményezheti szakmai szervezet (NGO) vagy kormányzati szerv, a legfontosabb eredmény, -úgy tűnik- az lehet, hogy a kutatási eredmények nyilvánosságra kerülnek és a kormány(szervek) fontolóra veszik a kérdés kezelését, és szükség esetén lépéseket is tesznek a helyzet javítása érdekében.

E lépések lehetnek jogalkotási és/vagy finanszírozási jellegűek, s az adott ország viszonyainak megfelelően a legkülönbözőbb szakterületeket érinthetik.

Az időskorúak képzésének helyi, gyakorlati szintjén a „jó gyakorlat” bizonyos aspektusait kívánjuk kiemelni. Azokat, amelyek a személyes bekapcsolódást vélhetően elősegítik és ezt követően az időskorú egyén esélyeit, életminőségét s így közérzetét is várhatóan javítják – összességében pedig enyhítik mindazokat a társadalmi-gazdasági terheket, amelyeket a fentiekben jeleztünk, s amelyekre a továbbiakban is ki fogunk térni.

Meg kell jegyeznünk azonban – noha ez az írás kizárólag az európai gyakorlattal foglalkozik -, hogy az Amerikai Egyesült Államokban az időskorúak fizikai-szellemi gondozásával minden korábbinál kiterjedtebb szolgáltató „iparág” alakult ki. Számptalan egyetem és főiskola kínál időskorúak gondozására indított képzést, s ennek megfelelően szinte megszámlálhatatlanul sok honlap kínál karrierlehetőségeket az időskorúakkal való foglalkozás területén. Noha a kérdés ottani társadalmi-gazdasági háttére meglehetősen eltér az európai és még inkább a hazai realitásoktól, módszertani aspektusokból korántsem volna hiábavaló a kitekintés körét a későbbiekben ilyen tekintetben tágítani.

Nagy-Britannia

Nagy-Britannia bátran nevezhető – Dánia mellett – a felnőttoktatás egyik őshazájának, ahol a felnőttoktatás mindig is a munkaerőpiaci feszültségek és a társadalmi esélyegyenlőtlenségek enyhítésének egyik módusa volt. Az időskorúak társadalmi-gazdasági helyzetének változásait, és e változások tendenciáit ma is hasonló összefüggésekben vizsgálják, s a történelmileg kialakult szervezetek és intézmények igen széles körben és nagy intenzitással reagáltak a jelenségre.

Tények a brit idősképzésről

Az időskorúak képzése Nagy-Britanniában számadatokkal is példamutató mértékben feldolgozott – s ez elsősorban a fentiekben már többször idézett szakmai szervezet a NIACE érdeme. Magukkal a számarányokkal a NIACE természetesen nem elégedett, a trendekre vonatkozó adatok azonban számunkra így is sokatmondóak.

A NIACE elégedetlen azzal, hogy míg az utolsó öt évben a 35-54 éves korosztály részvétele a felnőttoktatásban 12 százalékkal növekedett, addig ez a növekedés az 55-64 éves korosztály esetében ez „csak” +8 százalék, a 65-74 évesek esetében pedig már csak +3 százalék, míg a 75 éve felettiak részvétele a felnőttoktatásban 3 százalékkal csökkent. További részvételi adatok néhány részterületről:

- A helyi tanácsok által fenntartott felnőttképzési intézményekben a 60 év felettiak részaránya 2000-re 24 százalékra emelkedett az 1998-as 22,1 százalékról. A 60 év feletti nappali hallgatók aránya 40 százalék a szabadidős tanfolyamokon, míg a szakmai (akkreditált) képzésekben valamivel 20 százalék alatti a részvételük, míg az esti oktatásban ezeknek a százalékoknak a fele érvényes rájuk;
- Összességében növekszik az idősek részvétele: 1999/2000-ben a tanulók 10 százaléka volt 50 évnél idősebb a brit felnőttoktatásban;
- A felsőoktatásban a nappali tagozatos hallgatók 0,4 százaléka, míg az esti-levellezősök 15,5 százaléka (!) volt 50 év feletti 1999/2000-ben;
- Az Open University 50 év feletti hallgatóinak arányszáma 1994/95 és 2000/01 között 12,2 százalékról 16,3 százalékra nőtt.

Az adatok oktatáspolitikai szempontból s külső szemlélő számára talán pozitívnak tűnnek, a brit társadalom azonban az időskorúak generációjának a fentieknél is jóval nagyobb számarány-növekedését – elsősorban munkaerőpiaci és gazdasági szempontok alapján – korántsem kezeli egyöntetűen problémamentes fejleménynek.

Országos áttekintés és kormányprogram – „Winning the Generation Game”

Döntő mértékben az 1995-től publikált, sokkoló hatású demográfiai és munkaerőpiaci prognózisok, de némileg talán az 1997. évi brit nemzeti tanulási felmérés (*National Adult Learning Survey, NALS*) eredményei is hozzájárulhattak ahhoz, hogy a brit kormány 1998. decemberében bejelentette, hogy a frissen felállított Időskorúak Tárcaközi Csoportja javaslatára új programot indítanak el az aktív öregedésről. A projektnek fel kellett mérnie az 50-től a nyugdíjas korig (ez Nagy-Britanniában a nőknél 60, a férfiaknál 65 év) terjedő korosztály növekvő inaktivitásának következményeit, és javaslatot kellett tennie arra, hogy a kormány inkább a gazdasági aktivitásuk fenntartását, vagy pedig egyéb hasznos tevékenységekben való részvételüket részesítse előnyben.

A politikusokat nyilvánvalóan sokkolták azok a várható költségek, amelyek a lakosság elöregedése mellett az elkövetkező két évtizedben a brit gazdaságra fognak hárulni. A fentiekben mi csak a negyedik korú, azaz 80 év feletti korosztályra vonatkozó trendeket ismertettük, mely szerint létszámuk a jelenlegi mintegy 2,3 milliőról két évtized alatt 3 millióra fog emelkedni. Azonban – mint arra a brit kormány jelentése is hivatkozik – a fiatalabb időskorosztályok esetében a mennyiségi mutatók mellett egyéb, munkaerőpiaci és gazdasági szempontból nehezen kezelhető tendenciák is mutatkoztak. Az 50 és nyugdíjkorhatár közötti korosztály egyharmada Nagy-Britanniában ugyanis – mint az kiderült – nem dolgozik, s ez jelenleg 2,8 millió ember. Munkaerőpiaci hiányuk évente 16 milliárd font (5600 milliárd Ft) veszteséget jelent a brit GDP szempontjából, és további 3-5 milliárd font (1000-1700 milliárd Ft) veszteséget a kifizetendő járulékok és elmaradt adók miatt. Az ország tehát súlyos milliárdokat dob ki évente azzal, hogy az emberek százazreit idő előtt bocsátják el

a munkahelyükről, melyen mindenki veszít: a gazdaság a termelékenysége és növekedési üteme s így az üzleti élet profitja is csökken, a munkáltatók tehetséget, a társadalom hozzáadott értéket pazarol el, míg az időskorúak az önbecsülésüktől és esélyeiktől lesznek megfosztva.

S ha a 2000 évi arány nem változik – tárja fel az ijesztő jövőt a jelentés -, akkor húsz év múlva 2 millióval megnő e korosztály létszáma és 2 millióval kevesebben lesznek az 50 alattiak, így a munkaerőpiac aktív létszáma drámaian, 10 százalékkal fog csökkenni. Ennek következményei beláthatatlanok – írhatnánk, azonban a 94 oldalas kormánydokumentum, melyet most már nem csodálkozhatunk, hogy magának a kormányfőnek, *Tony Blair*nek meglepően részletgazdag bevezetőjével hoztak nyilvánosságra, a teendőik egész sorát nevezi meg a krízis megelőzése és elkerülése érdekében.

A jelentés tíz fejezetéből három foglalkozik közvetlenül vagy közvetve az idősök tanulásával és képzésével, míg a 75 (!) pontban felsorolt tennivalók közül öt érinti ezt a területet. A három említett fejezet fókuszpontjai a következők:

- a dolgozó időskorúak munkaerő-piaci pozíciójának erősítése;
- az időskorúak munkaerőpiacra történő visszatérésének elősegítése;
- az önkéntes munka lehetőségeinek és ösztönzésének növelése.

Érthetővé válik a brit kormány felnőttoktatási szándékának irányultsága, ha a fejezetekből levezetett öt tennivalót is felsoroljuk:

- a munkakörhöz kötődő felnőttképzések hatékonyságának felülvizsgálata;
- a szakképzés javítása;
- a csökkent munkaképességűek (rokkantnyugdíjasok) számára elérhető, és rokkantellátásukat ugyanakkor nem veszélyeztető továbbképzések népszerűsítése;
- a csökkent munkaképességűek (rokkantnyugdíjasok) továbbtanulási esélyegyenlőségének növelése;
- az egyéni vállalkozóvá válás lehetőségeiről és feltételeiről hatékonyabb információátadás biztosítása.

Fel kell hívnunk azonban arra is a figyelmet, hogy az önkéntes munka népszerűsítése és elterjesztése érdekében további tizenegy pontban sorolja fel a program a tennivalókat – e területhez kötődik egyébként már nem kis mértékben a fentiek közül a harmadik bekezdés is, hiszen a brit kormány szándékai közé tartozik az olyan továbbképzések támogatása, amelyek elvégzése esetén az időskorúak bekapcsolódhatnak a helyi (települési) közösséget támogató szolgáltatások ellátásába.

Jogalkotás

A kormány ezen kívül még jogalkotási feladatokat is kitzűzött maga elé: 2000-2006-ig kell kidolgoznia a munkavállalókkal, munkáltatókkal és a szakértőkkel közösen az ún. „életkori szabályokat” (*age legislation*), az Európai Unió esélyegyenlőségi direktíváinak megfelelően. Ennek érdekében létrehozta az „Életkor Tanácsadó Testületet” (*Age Advisory Group*), melynek tagjai között nem csak a nagyipari és kereskedelmi kamarák, valamint a szakszervezetek szövetségei és egyéb munkavállalói szervezetek szerepelnek, de többek között a Nemzeti Képzőszervezetek Országos Tanácsa (*National Council of National Training Organisations*) és a Harmadik Korúak Foglalkoztatási Hálózata (*Third Age Employment Network*) is. Meg kell jegyeznünk, hogy 1999 óta már létezik egy úgynevezett etikai útmutató a munkavállalók életkoron alapuló megkülönböztetése ellen (*Code of Practice on Age Diversity in Employment*), amelynek betartása ugyan nem kötelező, ám a felmérések szerint így is a felére csökkentette (27%-ról 13%-ra) azoknak a munkáltatóknak az arányát, akik a munkaerő kiválasztásakor az életkor alapján döntöttek.

Finanszírozás – hálózati háttér

Nagy-Britanniában külön – térségekbe is telepített – hálózat foglalkozik a 16 éven felüliek oktatási és képzési igényeiből fakadó tennivalók gyakorlati bonyolításával. A Tanulási és Szakképzési Tanács (*Learning and Skills Council, LSC*) 2003-ban a 16-19 éves korosztály tanulását-képzését 7,2 milliárd fonttal (2550 milliárd Ft), míg a 19 év feletti korosztályokét 4,6 milliárddal (5200 milliárd Ft) támogatta. Ez az utóbbiak esetében mintegy 700 ezer tanuló képzését tette lehetővé, melyből 510 ezren szereztek akkreditált képesítést. 2003 első félévében 2100 munkáltatóval működtek együtt, akikkel közösen 10 ezer felnőtt képzését finanszírozták.

Finanszírozás – ösztöndíjak

A brit felnőttképzés finanszírozásának legfontosabb eleme az igénylőre, azaz a személyre szabottság. A brit kormány – történelmi emlékeket idéző – *New Deal* és *New Deal Plus* programjának keretében többek között 1500 fontos képzési segélyben részesíti azokat, akik munkakörükhöz kapcsolódó továbbképzésben kívánnak részt venni, ám ezt a munkáltató nem finanszírozná. Ebből 1200 font (mintegy 425 ezer Ft) fordítható a közvetlen szakképzésre, míg a fennmaradó 300 font (105 ezer Ft) az élethosszig tartó tanulás (*life long learning*) készségeinek kifejlesztésére. A nappali tagozatos felsőoktatásban nincs korhatár, s tanulmányi (tandíj) hitelt 55 éves korig lehet felvenni – amit a *NIACE* egyébként hátrányos megkülönböztetésnek tart.

A felnőttképzést elősegítő egyéb finanszírozási lehetőségek a munkáltató, a képzőhely és a helyi tanács, valamint a munkaerő-közvetítő (*Jobcenter*) sokszor meglehetősen bonyolult és egyeztetéseket kívánó igényléseket követően vehetők igénybe.

Részleteikre itt nem térünk ki – hangsúlyozni kell azonban, hogy előnyük éppen az adott egyén helyzetére és esetére alkalmazhatóság, s bizony nem kevéssé a munkaerőpiaci realitások folyamatos jelenvalósága.

A non-profit szektor

A már többször említett NIACE – saját megfogalmazása szerint is – Nagy-Britannia első számú non-profit szakmai szervezete a felnőttoktatás területén. A mintegy 200 főt foglalkoztató szervezet célja, hogy minél több és minél többféle felnőtt tanulót vonjanak be a felnőttoktatásba a lehető legtöbbféle oktatási forma elérhetővé tételével, különösképpen azokat, akik a legkevésbé részesültek az elsődleges oktatás előnyeiben. A NIACE törekszik a esélyegyenlőség és a társadalmi igazságosság előmozdítására, hozzá kívánja segíteni az embereket és a közösségeket, hogy a tanulás révén növekedjenek az esélyeik, bővüljön az önállóságuk és önképviseleti képességük. A szervezet deklarált célja továbbá az is, hogy segítse az embereket abban, hogy a demokratikus és pluralista társadalom aktív tagjaivá válhassanak. E társadalom- és szociálpolitikai indíttatású tézisek ismertetését mindenek előtt azért tartottuk szükségesnek, hogy érthető legyen, miért és miért éppen úgy lépett fel a későbbiekben a NIACE az időskorúak oktatása érdekében, ahogyan azt a brit kormányprogram életbelépése után megtette. Szakanyagai a felnőttoktatás és idősképzés világszerte figyelembe vett és oktatásban is felhasznált információs forrásai, munkájára igen gyakran támaszkodik a brit Oktatási És Foglalkoztatási Minisztérium (*Department for Education and Employment, DfEE*) is.

Az oktatás-módszertani fejezetben már hivatkoztunk a Harmadik Kor Egyeteme (*University of the Third Age, U3A*) munkájára. A Harmadik Kor Egyetemeit egy 1972-es, Toulouse-ban tartott nyári egyetem nyomán kezdték világszerte kialakítani. Nemzetközi szervezetük, az *International Association of U3As (AIUTA)*, melyet alig egy esztendővel a nyári egyetem után hoztak létre.

Ezek a non-profit képzőszervezetek igen sajátos módon szervezik kurzusaikat. Munkatársai a hirdetési és facilitálási feladatokért felelnek – a tartalmi munkát kizárólag önkéntesek végzik. Működése tehát a következő: ha valaki tanfolyamot szeretne egy bizonyos tárgyban indítani, az felkeresi valamelyik 3KE-t, melynek munkatársai meghirdetik ezt a lehetőséget. Kellő létszám esetén a kurzust meghirdetik, oktatója pedig maga a téma-javasló önkéntes lesz. Saját felmérésük adatai szerint 517 tagszervezetükben csaknem 12 ezer tanulócsoporthoz működött 2003-ban, hallgatóik száma több, mint 110 ezer. Meg kell jegyeznünk, hogy finanszírozásuk országonként más és más, így Franciaországban állami támogatással működnek, míg Nagy-Britanniában teljes mértékben önkéntes és önköltséges alapon dolgoznak.

Tanácsadói háttér – szervezetek

A felnőttoktatás, s ezen belül az idősek képzése számtalan tanácsadói és információs szervezettel rendelkezik Nagy-Britanniában. Ezek közül itt azt a momentumot emeljük ki, hogy tanácsadásuk többnyire komplex célcsoport-együttesek felé irányul. Így nem csak a potenciális tanuló fordulhat hozzájuk, de a munkáltatók is – de természetesen nem várnak ez utóbbiakra, hanem maguk a tanácsadó szervezetek keresik a lehetőséget az tanulmányi támogatási rendszer megismertetésére. A célcsoport harmadik tagjai a fentebb röviden bemutatott LSC, a Tanulási és Szakképzési Tanács térségi vagy helyi irodái. Így például a kormányprogram által bevezetett új idősképzési lehetőségekre a NIACE igen részletes körlevélben „Az időskorú tanulók igényeinek kielégítése” címmel (*Meeting the needs of Older learners*) hívta fel az LSC-k figyelmét. Körlevele korántsem elméleti jellegű, hanem konkrét partnerkapcsolatokat és megoldási módokat javasol az irodáknak. A képzőhelyek – mint például a Harmadik Kor Egyetemei vagy éppen az Open University szintén foglalkozik tanácsadással, melynek az utóbbi években az egyik legfontosabb eszköze az internet. Figyelemre méltóan jól megjegyezhető ingyenes telefonos információs vonalat működtetnek a *Learndirect* szolgáltatás keretében (0800 100 900), ám olyan társintézmények is adnak felvilágosítást felnőtt- és idősképzésekről, amelyek fő profilja egyébként más. Nagy-Britanniában ugyanis működnek még a Helyi Oktatási Hatóságok (*Local Education Authority*), a világháború alatt létrehozott Állampolgári Tanácsadó Irodák (*Citizens' Advice Bureaux*), de a közkönyvtári hálózat is igen jelentős szerepet kap a helyi közhasznú információ-szolgáltatásban. (A brit információ-szolgáltatás fontos partnere a Királyi Posta is, hiszen a telefonon kért információt általában levélben küldik ki az érdeklődőnek a szolgáltatók – többnyire aznap postára adva – s a gyorsasághoz hozzájárul a hétköznap kétszeri, illetve szombaton egyszeri kézbesítés is.)

Tanácsadói háttér – online⁸⁷

Az interneten rendkívül sok szervezet kínál felnőtt- és idősképzési információt az alábbi – részben már tárgyalt – szervezetek honlapjait érdemes a szélesebb értelemben vett témakörben felkeresni:

- Academy of Learning / Age Unlimited
- Age & Skills
- AnSer House
- Axis
- Basic Skills Agency
- DHP Southern Ltd
- Directgov

⁸⁷ A fontosabb honlapok elérhetőségét lásd a jelen háttéranyag végén!

- Hairnet
- LearnAboutMoney
- Learndirect
- Lifelong Learning
- MaP>IT
- National Grid for Learning
- NIACE
- T Magazine
- Third Age Challenge
- Third Age Foundation
- University Of The Third Age
- Work Foundation
- Wrinklies

A honlapok szerkesztése, tipográfiája és nyelvezete általában rendkívül jól alkalmazkodik a célcsoport életkori sajátosságaihoz. Érdemes idézni egy jellemző nyitólapot a tárgyban:

Mit tegyek, ha elmúltam 50?

Nincs egyedül! Több, mint 6 millióan dolgoznak ebben a korban.

Ön nem öreg ahhoz, hogy pályát módosítson, állást változtasson, vagy hogy valami újat tanuljon – Ön sokat tud nyújtani ...

Az 50 fölöttiek ...

- általában nagyon megbízhatóak;
- stabil a magánéletük;
- ritkábban váltanak munkahelyet (átlagosan 13 évig egymunkahelyen maradnak);
- jó a munkamoráljuk;
- kitűnő kommunikációs képességük van;
- érdeklődők és szeretnek újat tanulni;
- képesek segíteni a fiatalabb munkatársaknak – megosztva tudásukat és tapasztalataikat.

Szívesen javasolunk Önnek képzéseket, állásokat és ezek finanszírozási lehetőségeit, hívjon minket a 0800 100 900-as számon, vagy kattintson tovább a kapcsolódó honlapokra.

Online Központok

Az elektronikus hozzáférésen túl úgynevezett Online Központok (*Online Centres*) is működnek, amelyek rendeltetése, hogy az internet-használatot még nem ismerő felhasználókat technikai és e-tanulási tanácsokkal lássák el a továbblépés elősegítése érdekében.

Németország

A németországi felnőttoktatása a brithez hasonló múltra tekint vissza. Néhány adat a német felnőttoktatás jellemzésére:

- Statisztikai adatok szerint az ország teljes aktív lakosságának 10,2 százaléka, összesen 4.099.000 ember vett részt felnőttképzésben 1999/2000-ben.
- A Német Felnőttoktatási Intézet (*DIE*) adatai szerint 2002-ben 205 ezren dolgoztak a települési felnőttoktatási (népfőiskolai) központokban, s további 78 ezren egyházi és politikai felnőttoktatási létesítményekben. Azonban a döntő többség – 95 százalék – részmunkaidős, szabadfoglalkozású vagy önkéntes munkaviszonyban végezte ezt a munkát.
- Több, mint 2000, a szövetségi vagy állami szinten támogatott felnőttoktatási intézmény működik az országban, melynek mintegy fele települési felnőttoktatási (népfőiskolai) központ. Ugyanakkor az ipari és kereskedelmi vállalatok és ezek kamarái ugyanilyen nagyságrendű képzőhelyet tartanak fenn.
- Az üzleti alapon – főként nagyvárosokban – működő felnőttoktatási vállalkozások száma megközelíti a 600-at.
- Közpénzekből Németország 36,7 milliárd eurót (9030 milliárd Ft) fordított felnőttoktatásra 2000-ben. Ez az éves költségvetésnek 0,38 százaléka, a GDP-nek 0,11 ami csökkenő tendenciát mutat az 1992-es 0,42 illetve 1,14 százalékokhoz képest. Arányait tekintve ez az egy főre jutó évi 28 eurós (6900 Ft) támogatás mintegy 5 százaléka az éves általános iskolai támogatásnak, mely utóbbiból statisztikailag 569 euró (140 ezer Ft) esik minden lakosra. A fenti összegek azonban csak a három köz-komponens (szövetségi-állami-települési) közpénz-ráfordítását indikálják. Ezen kívül igen számottevő a vállalkozói szféra saját finanszírozású felnőttoktatási tevékenysége, valamint a szponzorációból és a résztvevők költségtérítéséből összeálló tétel is. Sőt, a közvetlenül felnőttoktatásnak juttatott összegek mellett jelentősek a Szövetségi Munkaerő-gazdálkodási Ügynökségen keresztül e tevékenységekre juttatott összegek is.
- A tizenhat szövetségi állam közül tizenegyben törvényben szabályozták a felnőttképzési tevékenységekre biztosítandó tanulmányi szabadságot. Mindaddig azonban a munkavállalóknak mindössze 2-4 százaléka él ezzel a lehetőséggel, igaz a munkaerőpiac méretei miatt ez is 800ezer-1,6 millió embert tesz ki.

Végül, ha a felnőttképző szervezeteket vesszük számba, igen sokszínű a paletta Németországban. A szakszervezetek, vállalatok képzései és egyéb tanfolyamai sem számszerűleg, sem pedig változatosságukban nem maradnak le a települési felnőttoktatási (népfőiskolai) központok számától és kínálatától. A BASF vegyi konszern – mely honlapja szerint több, mint 100 millió eurót (24,6 milliárd Ft) fordít képzésre és továbbképzésre évente – meghirdette a „Képzéssel a sikerért” programot. A többek között autógyártó IG Metal Braunschweig vállalati tanfolyamai kínálata a nő- és ifjúsági kérdésektől a kézimunkán át a német munkásmozgalom-történet és 1945 utáni

német történelem kurzusokat is felöleli – természetesen a munkahelyi biztonság, baleset-megelőzés és egészségvédelem, valamint a szakmai továbbképzések mellett. De a felnőttoktatásban, mint az adatok is mutatják, egyházak pártok és a felnőttoktatási vállalkozások is igen széles kínálatot nyújtanak – az egyetemek és főiskolák pedig állami finanszírozású esti, levelező és távoktatási kurzusaikat is.

Az idősek képzése

A hagyományosan sokszereplős, de ezen belül mégis szinte sarkítottan non-profit (szabadidős) és munkaerőpiaci (szociális-gazdasági) német felnőttoktatásra korábban nem jellemző módon egy állami egyetemen indult el az időskorúak oktatásával foglalkozó tudományos kutatás és felsőfokú képzés.

1994. márciusában az Ulmi Egyetemen belül hozták létre az Általános Tudományos Továbbképzések Központját (*Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung, ZAWiW*), mintegy válaszként a multidiszciplináris felnőttoktatás iránt mutatkozó, egyre növekvő igényekre, különös tekintettel a „harmadik korúak” szakterületére. A központ a felnőttek, de elsődlegesen az időskorúak számára dolgoz ki innovatív oktatási programokat, melyeket azután tudományos módszerekkel nyomon is követ. A programok figyelembe veszik az időskorú résztvevők érdeklődését és kívánságait, s arra törekednek, hogy önálló feladatok elvégztetése révén növeljék önállóságukat. A tapasztalatokat fel is dolgozzák, így a központ módszertani-koncepcionálási munkát is ellát.

A ZAWiW ezen kívül tavasszal és ősszel tematikus, úgynevezett „Évszak-akadémiákat” (*Jahreszeitenakademien*) indít, melyek szándéka a szélesebb értelemben vett társadalmi részvétel erősítése, azaz:

- a tudomány és a lakóhely közötti párbeszéd elősegítése;
- a generációk közötti párbeszéd bátorítása a legsürgetőbb társadalmi és participációs kérdésekről;
- az időskorúak felkészítése új feladatok ellátására társadalmi, gazdasági és tudományos szempontból egyaránt;
- az új információs és kommunikációs technikák felhasználását is megkövetelő önálló tanulási képesség kialakítása;
- támogatni ezen új kommunikációs technikák bevezetését az idősek képzésébe;
- a tudományos képzésben rejlő erőforrások alkalmassá tételének kimunkálása idősképzéssel foglalkozó szervezetek és egyéni tanulók számára.

A ZAWiW a felsőfokú képzésen és kutatáson túl felvállalta az „Időskorú Tanulás Európai Hálózatának” (*European Network Learning in Later Life, LiLL*) koordinálását is. A LiLL 18 európai ország időskorú felnőttképzéssel foglalkozó felsőoktatási szintű intézményeinek együttműködő hálózata. A „koordinálás” azonban nem csak a szokásos találkozók szervezését és az információszolgáltatást jelenti, hanem azt is, hogy

a ZAWiW kutatócsoportja által kezdeményezett időskorú tanulási módszereket – a kutatócsoport szakértői-tanácsadói ernyője alatt, s adott esetben a kutatás szponzorálásával – a LiLL hallgatói számára is meghirdetik. Példaként a „Kutatva tanulás” (*Learning by Research*) módszerét említjük.

A „Kutatva tanulás” program elfeledett, sohasem kutatott, vagy éppen „kényelmetlen” témákat ajánl fel időskorú tanulóknak – vagy fogad el tőlük -, és segíti kutatómunkájukat. E munka során gyakran jutnak el újabb, addig nem vizsgált kérdésekhez. Az időskorú tanulók javaslatait és tapasztalatait a kutatás megtervezésének és folyamatának minden szakaszában figyelembe veszik. E módszer legfontosabb jellemzői a következők:

- az időskorú hallgatók maguk választják meg a tantárgyat;
- önállóan építik fel stratégiájukat, különösen a módszerek, a kutatás lefolytatása és az ellenőrzés terén;
- egyrészt korlátlan hiba- és helybenjárési lehetőség, másrészt viszont folyamatos esély a véletlenszerű újdonságok felfedezésére, „kreatív pillanatokra” és váratlan járulékos eredményekre;
- mindvégig eleget kell tenni a tudományos kutatás kritériumainak.

A ZAWiW- LiLL idősképzés sajátosan szociális és kulturális megismerés felé orientálja hallgatóit, illetve az ez iránt érdeklődő harmadik korúakat vonzza. Németország felnőttoktatása, saját modernkori és kortárs történelme okán jóval inkább a társadalmi-kulturális integrációt elősegítő hagyományok folytatását tűzi ki céljául, s ez a szándék az időskorúak képzésére is hat.

Dánia

Az ország – melynek felnőttoktatási hagyományai szintén a XIX.századra nyúlnak vissza –, hasonló jelenséggel néz szembe, mint amit Nagy-Britanniáról jeleztünk: a statisztikai adatok szerint Dániában is egyre többen kerülnek ki a munkaerőpiacról a nyugdíjkorhatár (67 év) elérése előtt. A dán kormánypolitika fókuszpontjában azonban nem elsősorban a gazdasági veszteség kiegyenlítése áll, hanem a veszendőbe menő tudás megmentése és az álláshelyek egyenlőbb eséllyel történő megtartása. Deklarált időspolitikájuk (*senior policy*) célja egyrészt az, hogy a munkáltatók vegyék figyelembe az idősek tapasztalatait, azon esetekben viszont, amikor az idősebb helyett azért vennének fel fiatal munkavállalót, mert az magasabb képzettséggel rendelkezik, akkor – ennek megelőzéséül – kapjon esélyt az időskorú alkalmazott a kívánt képzettségi szint elsajátítására.

Egy korábbi, magas munkanélküliségi mutatóval terhes időszakban dolgozták ki az úgynevezett „munkahely váltás” (job rotation) programot. A séma egyszerű, de bizonyos tervszerűséget igényel: egy csoport munkanélkült kiképeznek valamilyen munka

ellátására, míg egyidejűleg az alkalmazásban állók közül az ilyen munkakört betöltőket továbbképzésben részesítik. A magasabb képzettségi szint megszerzése után az utóbbiak feljebb lépnek, s helyükre a képzettséget szerzett munkanélkülieket állítják be. E sémát a magán- és közsféra közösen fejlesztette ki, s az állam a munkanélküliek képzését és az alkalmazásban állók továbbképzését is támogatta. A munkaerő-gazdálkodási hatóságok ma is támogatják az ilyen képzési projekteket.

Jogi-finanszírozási háttér

A munkaerő-piaci és szociális kérdések rendszerét – melyeknek számos oktatási eleme van – törvényi szinten szabályozták. Ezek kiterjednek:

- az állami ösztöndíjakra és tanulmányi hitelekre (430-as számú, 1996 május 22-i, törvény az állami tanulmányi ösztöndíj- és hitelrendszerről), melyek nappali tagozatos képzéseket támogatnak, a felnőttoktatásban is;
- a tanulmányi szabadságot támogató juttatásokra, beleértve a felnőttképzést (7-es számú, 1996. január 9-i törvény a tanulmányi szabadság támogatásáról), annak érdekében, hogy új vagy további képzettség megszerzését tegye lehetővé, s ezzel az alkalmazhatóságot és a munkaerő-bázis képzettségi szintjét növelje – a 25 év felettiek által elvégezhető, legfeljebb kétéves tanulmányokkal;
- a munkanélküliek oktatására és képzésére, beleértve a munkaerő-piaci képzéseket (112. számú 1996. február 27-i törvény az aktív munkaerő-piaci politikáról), mely kiterjed az információ- és tanácsadásra, az egyéni akciótervekre, a vállalkozás létrehozását elősegítő kedvezményekre és a segélyben részesülő munkanélküliek oktatási feltételeinek megteremtésére a formális oktatás keretein belül vagy azon kívül – minimum 6 havi munkanélküliséget követően legalább 18 hónapos képzési időben;
- a munkanélküli járadéokra;
- a közvetlen szociális támogatásokra.

Kiemelendő a felnőttképzési törvény (1157-es számú, 1995. december 20-i törvény a felnőttoktatás támogatásáról), mely a legalább 6 hónapja alkalmazásban álló 25-60 éves, bizonyos alacsonyabb szintű végzettséggel és képzettségekkel rendelkező munkavállalók számára – a munkáltató egyetértése esetén – lehetővé teszi 80 hét időtartamban nappali, vagy az ugyanilyen tartalmú, de hosszabb időt igénylő esti képzésben való részvétel támogatását. A törvény alapján támogatásban részesülhetnek – 40 hét erejéig – a képesítést nem biztosító, illetve a közvetlen munkakörhöz nem kapcsolódó képzések résztvevői, sőt 16 hét időtartamban a jogszabályilag nem akkreditált (pl. az egyesületek által szervezett) képzések hallgatói is.

A dán jogalkotók a helyhatóságok kötelezettségeit is megfogalmazták a felnőttképzés terén (36-os számú, 1996. január 26-i törvény a helyhatóságok aktivizáló szerepéről). A települések vezetőségének gondoskodniuk kell arról, hogy a munkaképes,

de munkanélküli segélyben részesülő lakosok számára rendelkezésre álljanak olyan oktatási és képzési lehetőségek és tevékenységek, amelyek javítják a munkába állási esélyeiket. E képzésekről tanácsadást és felvilágosító szolgáltatást is biztosítaniuk kell. A képzés előtti interjút követően újrakezdési kedvezmény nyújtható, mely a vállalkozás létrehozását elősegítő kedvezményekkel rokon.

Finnország

A kortárs Finnország immár kialakult „hagyománya” a változásra, modernizációra való nyitottság és fogékonyság, az újdonságok átvétele és felkarolása – mégpedig igen nagy alaposággal. Jyväskylä-ban – s később másutt – 1985-ben nemcsak létrehozták a Harmadik Kor Egyetemét, de az Európa Tanács kutatását követően igen gyorsan saját kutatási programba is kezdtek. Az 1991-ben indított szociológiai kutatások témája a szabadidő felhasználása volt, melynek feldolgozására folyamatosan indítottak szemináriumot. Végül 1994-95-ben álltak össze az összegző írások – nem kevés öniróniát tanúsítva, hiszen kiderült, hogy a finnek a szabadidős tevékenységen mindaddig az estebédek utáni szunyókálást és az ünnepek alatti alvást értették, hiszen a fennmaradó időben dolgoztak.

A képzés elindítását követően nem sokkal – „Életszakaszok- Élettapasztalattól a Tudásig és Tanulásig” (ETAPPI) – elnevezéssel nemzeti kutatási programot is indítottak a harmadik korúak képzéséről. A kutatás fő témái a következők voltak:

- az időskorúak tanulási tevékenységének konceptuális, tartalmi és módszertani kérdései,
- a harmadik korúak egyetemi képzési tevékenységei,
- az „egyetemesség” elvének érvényesülése az időskorúak képzésében.

A kutatást a Finn Oktatási Minisztérium finanszírozta, s csatlakoztak hozzá Helsinki és Tampere harmadik korúak egyetemei is. Folyamatosan vizsgálják a harmadik korúak képzésének tapasztalatait. A jyväskylä-i képzésben már 1170 hallgató vesz részt (1998), átlagos életkoruk 65 év. A tanulás motivációja jellegzetesen a második esély lehetősége, azaz a hallgatók nagy részének tanulási indoka az, hogy korábbi életszakaszukban nem volt lehetőségük tanulásra.

Az egyetem különlegessége, hogy új tartalmat ad az időskornak

- a *generációk közötti* oktatási forma révén, melynek során a fiatal és időskorú egyetemi hallgatók közös szemináriumokon vesznek részt, s lehetőség nyílik az élettapasztalatok közvetlen átadására. Ezt a motívumot felvállalja és erősíti, hogy kutatócsoportot hoztak létre önéletrajzok szociológiai elemzésére;

- az időskorú hallgatók *bevonásával* a korosztályuk kérdéseit vizsgáló kutatásokba, melynek témáit ők maguk is kezdeményezhetik, hasonlóan a németországi gyakorlathoz.

A fő törekvés tehát az, hogy az időskorúak minél több tapasztalatot adhassanak át a fiatalabbaknak és a közvetlen közösségnek még az olyan a tanulási folyamatok során is, melyekben egyébként a cél valamely új tudás vagy képzettség megszerzése.

Irodalomjegyzék

- Birren, J.:** *Aging and the Capacity for Learning Forces*,
1990.
- Boga B.:** *Geroeducáció, mint az Európa Tanács kiemelt programja*,
Egészségnevelés, 32, 1991. pp. 298-303.
- Bogard, G.:** *Adult Education and Social Change*, Interim Report. (1989-90).
Council of Europe, Strassbourg 1991.
Factsheets on the Council of Europe, 1990.
- Dr. Fukász Gy.:** *A szabadidő és a harmadik életkor*,
Egészségnevelés, 1991/6, pp.281-286.
- Leirman, W.:** *Adult Education and Socio-cultural Participation of Elderly People in Flanders*,
J. Educ. Geront. 5, 56. (1990).
- Pilley, C.:** *Adult Education, Community Development and Older People*,
Council of Europe, Cassel, 1990.
- Withnall, A. and Percy, K.:** *Older adults and Basic Skills: a Preliminary Exploration*.
Studies in the Educ. Ad. 22, 181. {1990}.

Dánia

- 10-point programme on recurrent education**,
Ministry of Education, 1995.
- Adult Education in Denmark and the concept of „folke-oplysning”**,
Danish Research and Development Centre for Adult Education
for the Ministry of Education, 1993.
- Bacher, P. and Gerner Nielsen E.:** *Green qualifications*,
In: *Social Change and Adult Education Research*,
Adult Education Research in Nordic Countries 1994.
Linköping, 1995.
- Borish, S. M.:** *The land of the living: the Danish folk high schools and Denmark's
non-violent path to modernization*,
Nevada, Calif.: Blue Dolphin, 1991.

Bottrup, P.: *From vocational training to development:*

cooperation between enterprise and training institution:

coherence between continuing vocational training and work,

Danish Technological Institute, 1995.

Discover Denmark: *on Denmark and the Danes : past, present and future.*

The Danish Cultural Institute, 1992.

Education and training at vocational colleges in Denmark.

Ministry of Education, 1996.

Ehlers, S.: (1) *Non-formal and formal general education combined with job rotation.*

(2) *Vocational education with elements of distance learning and formal general education.*

(3) *Open education for educated and employed adults conducted as distance learning with weekend seminars.*

(4) *Formal general education periods alternating with labour periods.*

(5) *Combined general vocational education for unemployed and unskilled workers.*

(6) *A day folk high school course open to everyone.*

All in: *The roles and functions of the system of adult education in the general education system including vocational training.*

Amersfoort: European Association for the Education of Adults (EAEA), 1995

Facts and figures: education indicators. Ministry of Education, 1996.

Eichberg, H. (ed.): *Schools for Life,*

The Association of Folk High Schools, 1992.

Jacobsen, B.: *Denmark. In: Perspectives on Adult Education and Training in Europe*

(Peter Jarvis, ed.).

Leicester: NIACE, 1992.

Jørgensen, K.: *Adult educational grant and educational leave.*

Danish Research and Development Centre for Adult Education, 1995.

Lundgaard, E. (ed.): *The folk high school 1970-1990.*

The Association of Folk High Schools, 1991.

The golden riches in the grass: *lifelong learning for all.* Report from a think tank.

Nordic Council of Ministers, 1995.

Finnország

Palviainen, R. (ed.). *Kissaviikosta kesälomaan.*

Työtä ja työntäyteistä vapaa-aikaa. 1996.

Hollandia

State of the Art, Volwasseneneducatie, Advies Centrum voor Opleidingsvragen, A&O, Bunnik, 1993.

Vragers en Deelnemers in het BVE in: *Gids Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie,* Den Haag, okt. 1995.

Werken en Leren in Nederland 1996, Central Bureau of Statistics, Voorburg, Heerlen, 1996.

Nagy-Britannia

Ageing to Advantage: *Work, Learning and Guidance for Older Age Groups.*

Third Age Employment Network (TAEN) briefing, 2001.

Aldridge F. and Tuckett A.: *Two Steps Forward, One Step Back,* the NIACE survey on adult participation in learning 2002..

NIACE, 2002.

All Our Futures, the report of the Better Government for Older People Steering Committee. Better Government for Older People, 2000.

Carlton, S. and Soulsby, J.: *Learning to Grow Older & Bolder,* NIACE, 1999.

Code of Practice on Age Diversity in Employment, Department for Work and Pensions Publications, Sherwood Park, Annesley, Nottingham NG15 0DJ.

Dadzie, S.: *Older & Wiser,* A Study of Educational Provision for Black and Ethnic Minority Elders.

NIACE, 1993.

Dench, S. and Regan, J.: *Learning in Later Life: Motivation and Impact,* DfEE, 2000.

Discriminaion in Public Policy, A Review of Evidence. Help the Aged, 2002.

- Evaluation of the Code of Practice on Age Diversity***, Department for Work and Pensions Publications, Sherwood Park, Annesley, Nottingham NG15 0DJ.
- Ford, G. and Soulsby, J.: Mature Workforce Development***, East Midlands 2000: research and report.. NIACE, 2001.
- Good Practice in the Recruitment and Retention of Older Workers***. Department for Work and Pensions Publications, Sherwood Park, Annesley, Nottingham NG15 0DJ.
- La Valle, I. and Blake, M.: National Adult Learning Survey 2001***. DfES, 2001.
- Sargant, N.: The Learning Divide, A Study of Participation in Adult Learning in the United Kingdom***. NIACE, 1997.
- Soulsby, J.: Learning in the Fourth Age***, DfEE, May 2000.
- Summing Up: Bridging the Financial Literacy Divide***, National Association of Citizens Advice Bureaux, 2001.
- Winning the Generation Game: improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity***, Performance and Innovation Unit, Cabinet Office. The Stationary Office, April 2000.

Németország

- Nuissl, E.: Felnőttoktatás Németországban***. IIZ-DVV, Budapest, 1996

Weboldalak

<http://www.bettergovernmentforolderpeople.gov.uk>

<http://www.uni-ulm.de/uni/fak/zawiw/>

<http://www.lifelonglearning.co.uk/z-older.htm>

<http://www.u3a.org.uk>.

<http://www.worldu3a.org>

<http://www.agepositive.gov.uk>

<http://www.lsc.gov.uk>

<http://www.waytolearn.co.uk/>

<http://www.uni-ulm.de/LiLL/>