

## A 45 ÉV FELETTI, AKTÍV KORÚ FELNŐTTEK A MUNKAERŐPIACON ÉS A FELNŐTTKÉPZÉSBEN

Farkas Erika

*„Akárki, aki megáll tanulni, öreg, legyen bár 20 vagy 80 éves.  
Akárki, aki folyamatosan tanul, fiatal marad.  
Az élet legnagyobb dolga az, hogy az eszedet fiatalon tartsd.”  
Henry Ford*

*Kulcsszavak: munkaerőpiaci képzés, motiváció, idősebb emberek*

### Bevezetés

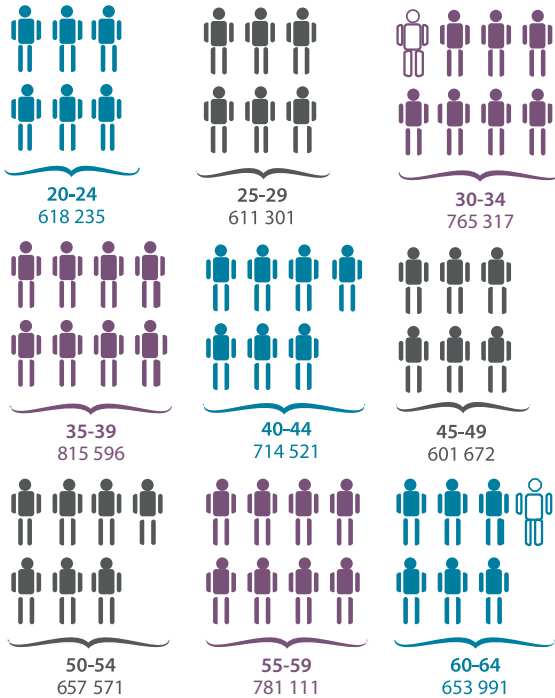
Előregedő társadalmunkban sokakat foglalkoztat az a kérdés, hogy mi az örök fiatalság titka. A válasz egyszerű: a szellemi és fizikai aktivitás megőrzése. Ahogyan Henry Ford is megfogalmazta, nem az évek száma a mérvadó, minden fejben dől el. Egy fiatal is megöregedhet, ha nem tartja karban tudását, testi-lelki egészségét, és aki ezt megteszi, 80 évesen is örök fiatal maradhat. A WHO az aktív öregedést nem a várható élettartamhoz, hanem a lakosság egészségi állapotához, az egészségesen eltöltött évek számához köti. A 45-59 év közöttiek középkorúak, a 60-74 évesek öregedőek, a 75-90 évesek öregek és a 90 év felettiek aggkorúak ezen értelmezés alapján (Széman, 2008).

Tanulmányomban a munkaerő-piaci szempontból aktív korú, 45 év feletti korosztály munkaerő-piaci helyzetét, tanulási motivációit elemzem. Csoma Gyula szerint a 45-54 éves, érett felnőttkorban lévő személyek az „andragógiai életkori skálán” középkorú felnőtteknek tekinthetők és nem időskorúnak (Csoma, 2000). Tehát nem a lélektani, biológiai vagy fizikai jellegzetességeken alapuló öregséget, hanem a „munkaerő-piaci öregséget” vizsgálom, mely az egyén életének viszonylag korai szakaszában következik be. A téma vizsgálatát indokolja, hogy a 45 év felettiek mind foglalkoztatási, mind képzési szempontból hátrányos helyzetben vannak. És egy 45 éves felnőttnek még legalább 20-25 aktív évet kell eltöltenie a munkaerőpiacon. A tanulmány első részében a 45 év felettiek munkaerőpiaci helyzetének rövid elemzésére, az iskolarendszeren kívüli képzésben való részvételére vonatkozó statisztikai adatok másodelemzésére vállalkozom. Ezt követően, empirikus kutatásom eredményei alapján arra keresem a választ, hogy a 45 év feletti, aktív korú felnőttek, milyen attitűdökkel, célokkal, motivációval ülnek vissza őszülő fejjel az iskolapadokba, és milyen nehézségeket okoz számukra a képzésben való részvétel.

### *A 45 év felettiek a munkaerőpiacon*

Egy fokozatosan előregedő és fogyó lélekszámú társadalomban élünk. A rendszerváltástól napjainkig a 14 év alattiak száma, 2,1 millió főről 1,5 millió főre csökkent, a 60 évnél idősebbek száma 2 millió főről 2,3 millióra emelkedett. A gazdaságilag aktív munkaképes korú (15-64 éves) lakosság száma 2011-ben 6 812 849 fő, ebből a 45 év felettiek száma 2 694 345 fő, vagyis a munkaképes korú lakosság 39 %-a 45 év feletti hazánkban, a 2011-es népszámlás adatai alapján (KSH, 2013a) (1. ábra).

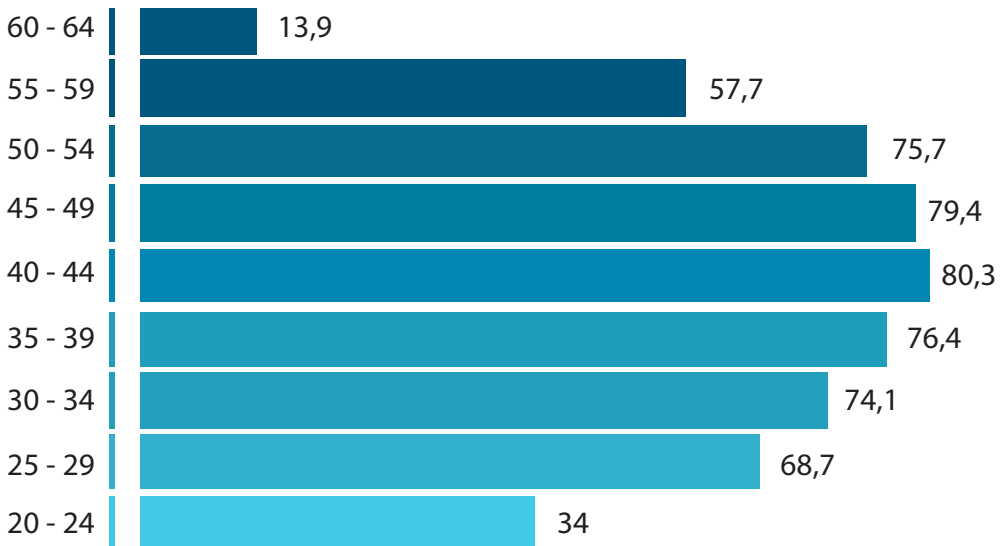
1. ábra. A gazdaságilag aktív korú (15-64) éves népesség korcsoportok szerinti megoszlása 2011-ben (fő)



Az Európa 2020 stratégia célja az oktatás hatékonyságának fokozása által a 20-64 évesek átlagos 69%-os európai foglalkoztatási rátájának 75%-ra növelése (Európa Bizottság, 2010). Jelenlegi, 59,2 %-os foglalkoztatási rátánk jóval alulmúlja ezt az átlagot (KSH, 2013c). Ha korcsoportok szerint nézzük meg a foglalkoztatás mutatóit (1. ábra), akkor azt látjuk, hogy a 15-24 év közötti fiatalok és az 55 év felettek aktivitási mutatói kirívóan alacsonyak. Míg a 45-49 év közötti felnőttek 79,4%-os foglalkoztatási rátája magasabb az országos átlagnál, addig az 55-59 év közöttiek foglalkoztatási rátája, már csak 57,7%, a 60-64 év közöttieké pedig mindössze 13,9% (2. ábra) (KSH, 2013b).

Forrás: KSH, 2013a adatai alapján, saját szerkesztés

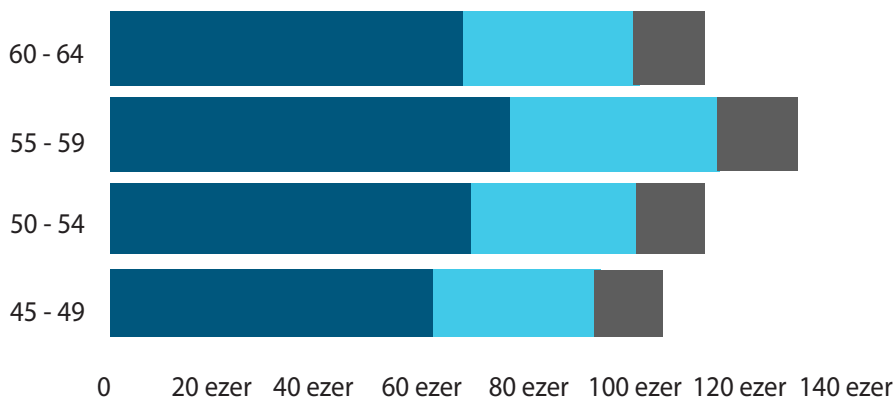
2. ábra. A foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint 2013-ban (%)



Forrás: KSH 2013b adatai alapján saját szerkesztés

A vizsgált korosztály kedvezőtlen aktivitási mutatói összefüggésbe hozhatóak alacsony iskolai végzettségükkel, elavult szaktudásukkal. A munkáltatók szívesebben alkalmaznak magasabban kvalifikált, rugalmas, magas szintű digitális kompetenciákkal rendelkező fiatalabb munkavállalókat. Annak ellenére, hogy a 45 év felettek nagyobb munkatapasztalattal rendelkeznek, és elkötelezettebbek, lojálisabbak a szervezetükkel szemben. (Adler, 2005) A 2011-es népszámlálás adatai alapján 14 695 főre tehető azon 45-64 év közöttiek száma, akik az általános iskola első évfolyamát sem végezték el. A 45-64 év közötti korosztályból 2 635 049 fő legalább általános iskolai végzettséggel rendelkezik. A 45-64 évesek közül 1 265 644 főnek van legalább érettségi bizonyítványa. És mindössze ezen korosztály közül 460 693 főnek van főiskolai, egyetemi végzettsége (3. ábra) (KSH, 2013a).

3. ábra. A 45-64 év közötti lakosság száma iskolai végzettség szerint Magyarországon 2011-ben (fő)



	45-49	50-54	55-59	60-64
8 általános iskola első évfolyamát sem végezte el	3345	4096	3849	3405
Legalább 8 általános iskola	589831	641724	765140	638354
Legalább érettségi	296646	305437	354487	309074
Egyetem, főiskola, oklevéllel	116589	114372	126451	103281

Forrás: KSH 2013a adatai alapján saját szerkesztés

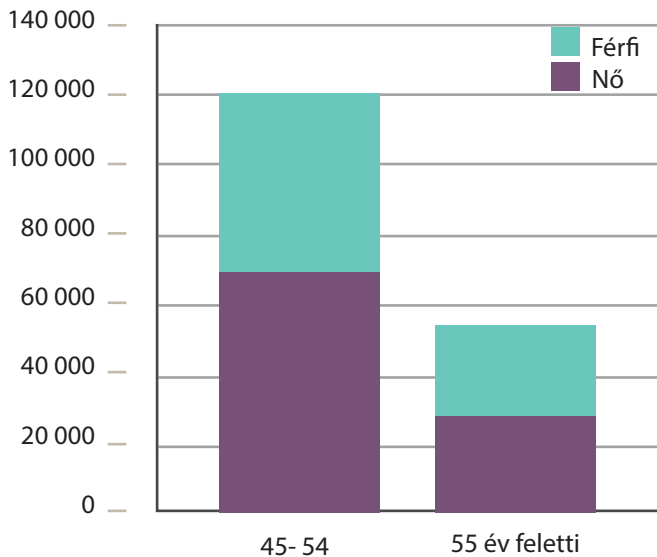
A 45 feletti korosztály munkaerőpiacon való benmaradásának elősegítése lehet a foglalkoztatás növelésének, ezáltal hazánk versenyképessége fokozásának egyik kulcsa. Ehhez azonban szükséges a korosztály igényeihez igazodó továbbképzési, művelődési, tanulási lehetőségek biztosítása.

#### *A 45 év felettek a felnőttképzésben*

A munkaerőpiacon való aktív sikeres benmaradáshoz nélkülözhetetlen az ismereteink folyamatos megújítása, kompetenciáink egész életen át tartó fejlesztése. A technológia rohamos mértékű fejlődése még inkább szükségsszerűvé teszi a változásokhoz való gyors alkalmazkodást. Ez alól a korosabb felnőttek sem tudnak kibújni, sőt digitális világunkban még inkább szükséges lépést tartaniuk a változásokkal.

A gazdaság igényeinek megfelelő mennyiségi és minőségi paramétereken alapuló, hatékony felnőttképzési rendszer hozzájárulhat a 45 év feletti munkaerő-piaci esélyeinek javításához. Az iskolarendszeren kívül szervezett általános, nyelvi és szakmai képzésben résztvevőkről az Országos Statisztikai Adatgyűjtési Programban (továbbiakban OSAP) találunk adatokat. 2012-ben több mint 600 ezren vettek részt felnőttképzésben. Ez azt jelenti, hogy az aktív korú népesség közel 10%-a tanul évente iskolarendszeren kívüli képzésben. 2012-ben 176 625, 45 év feletti felnőtt vett részt szervezett felnőttképzésben. Az életkor előre haladtával csökken a képzésben résztvevők száma. Míg a 45-54 év közöttiek 120 728 fővel 19%-át, addig az 55 év feletti 54898 fővel mindössze 9 %-át teszik ki a felnőttképzésben tanulóknak. A 45 év feletti nők (13 ezer fővel) többen ültek vissza az iskolapadokba, mint a férfiak 2012-ben (4. ábra) (OSAP, 2013a).

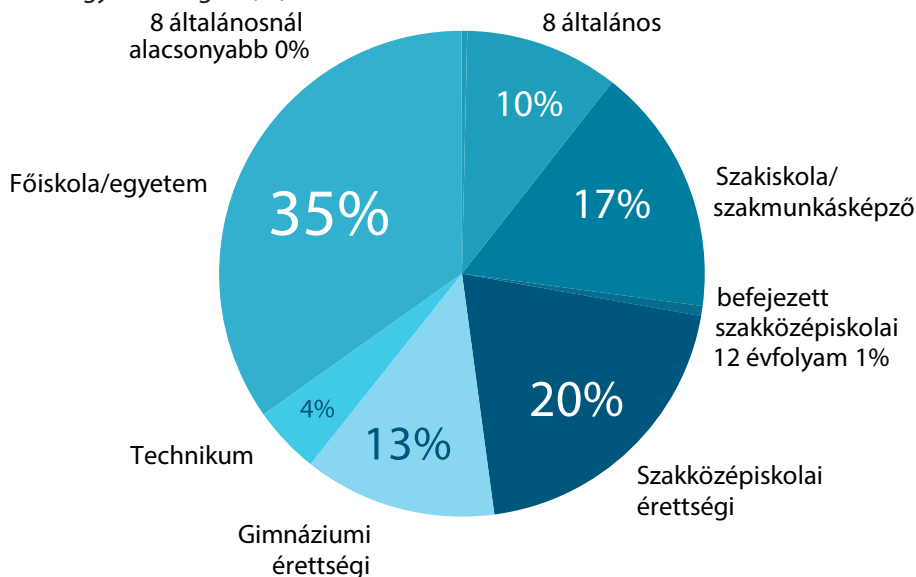
4. ábra. A 45 év feletti, felnőttképzésben résztvevők száma nemek szerint 2012-ben Magyarországon (fő)



Forrás: OSAP 2013a adatai alapján saját szerkesztés

Ha iskolai végzettség szerint vizsgáljuk a felnőttképzésben résztvevőket, akkor azt, a tendenciát látjuk, hogy az iskolai végzettség emelkedésével nő a képzésben való részvétel. A 45 évnél idősebb, felnőttképzésbe beiratkozottak harmada (35%-a) diplomás, másik harmada (33%) érettségivel rendelkezik. A résztvevők 17%-ának a legmagasabb iskolai végzettsége szakiskolában, szakmunkásképzőben szerzett szakképesítés. Mindössze 10% azon 45 év feletti képzésben résztvevők száma, akik maximum 8 általános iskolai bizonyítvánnyal rendelkeznek. Elenyésző (612 fő) a 8 általános iskolai végzettséggel sem rendelkező 45 év feletti tanulókaránya (4. ábra) (OSAP, 2012b). A legkevésbé aktív a képzésben való részvételt illetően az alacsony iskolai végzettségűek, annak ellenére, hogy leginkább ezen célcsoportnak lenne szüksége tovább- és átképzésekre, kompetenciafejlesztésre. A 14,6 ezer 8 általános iskolai végzettséggel sem rendelkező 45 év feletti felnőtt közül csak évente 500-600-an tanulnak felnőttképzésben (5. ábra) (OSAP, 2012).

5. ábra. A felnőttképzésben résztvevő 45 év felettek iskolai végzettség szerinti megoszlása 2012-ben Magyarországon (%)



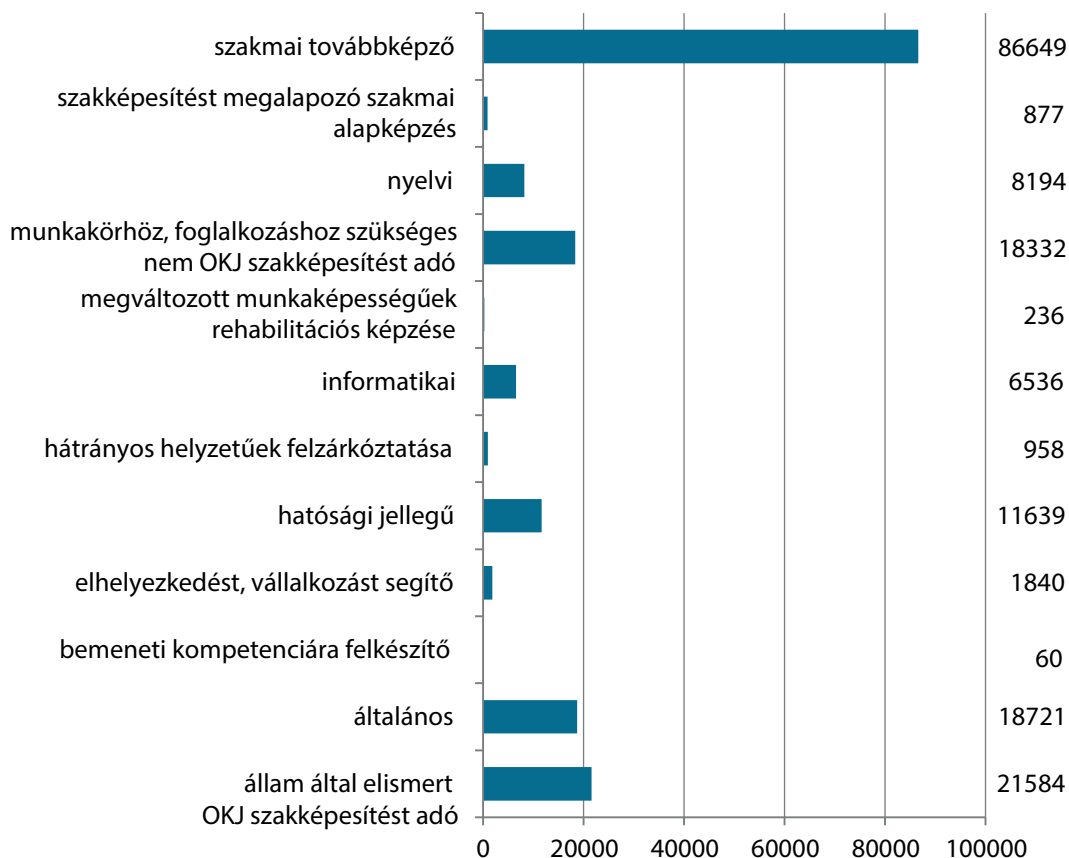
Forrás: OSAP 2013b adatai alapján saját szerkesztés

A 6. ábra szemlélteti, hogy a 45 év felettek jellemzően milyen jellegű tanfolyamokon vesznek részt. 2012-ben 116 505 felnőtt szerzett OKJ-s bizonyítványt iskolarendszeren kívüli képzésben, ebből 21 584-en voltak 45 év felettek. Ezen korosztály közel fele (49%) szakmai továbbképző tanfolyamra jelentkezett, 10%-a munkakörhöz, foglalkozáshoz szükséges nem OKJ-s szakképesítést adó képzésen vett részt. 18721-en vettek részt általános célú felnőttképzésben. A 45 éven felüliek 5%-a fejlesztette idegen nyelvi kompetenciáit és csak 4%-a iratkozott be informatikai képzésre (6. ábra) (OSAP, 2013c). Az adatok azt mutatják, hogy elsősorban az adott munkakörhöz kapcsolódó szakmai ismeretek bővítésére fókuszálnak a 45 év felettek. Azonban ezen korosztály munkaerőpiaci esélyeinek javításához a szakmai kompetenciák megújításán túl a kulcskompetenciák – mint tanulási készség, kommunikációs készség, szociális képességek, digitális írástudás – fejlesztésére is szükség lenne (Szabóné Molnár, 2009). „A kulcsképeségek fejlesztése mellett pedig tudatosá kellene tenni azt a tényt, hogy az egész életen át tartó tanulás, valamint a munkakör, vagy esetleges szakmaváltás időskorban is természetes része az életnek.” (Arapovics, 2006:219).

#### Tanulás 45 év felett

A tanulás mind az egyén, mind a gazdaság, mind a társadalom oldaláról számos pozitív externáliával jár. A képzésben való részvételnek köszönhetően nagyobb eséllyel tudnak bennmaradni, illetve reintegrálódni a 45 év feletti munkavállalók a munkaerőpiacra, ezáltal nőhet egzisztenciális biztonságérzetük. A gazdaság részéről is szerencsésebb, ha a munkaképes korú lakosság adófizetőként minél tovább kiveszi a részét a társadalmi munkamegosztásból. Szabóné Molnár Anna szerint a tanulás által „a személyiség és identitástudat megőrizhető, a mentális képességek és a lelki egészség szinten tartható, megelőzhetőek a negatív időskori változások (elmagányosodás, fölöslegesség érzés, kiszolgáltatottság stb.), a szociális izoláció veszélye mérséklődik.” (Szabóné Molnár, 2009:177).

6. ábra. A 45 év feletti felnőttképzésben résztvevők száma a képzés jellege szerint 2012-ben Magyarországon (fő)



Forrás: OSAP 2013c adatai alapján saját szerkesztés

Nem vitatható, hogy megéri és szükségyszerű 45 éves kor felett is tanulni, a kérdés lehet-e? Edward Lee Thorndike amerikai pszichológus 1928-ban *Adult Learning* című könyvében a tanulási képességre vonatkozóan azt a megállapítást teszi, hogy a tanulás legoptimálisabb időszaka a fiatal felnőttkorra tehető, ezt követően azonban csak lassú hanyatlás következik be, és a felnőttek tanulási készsége 50 éves korukig optimális, vagyis az ismeretek, készségek mindez ideáig jól fejleszthetőek (Thorndike, 1928).

A tanulási hajlandóságot meghatározzák a korábban megszerzett tanulási tartalmak, tapasztalatok, képességek és a korábbi tanulási folyamat eredményessége is. „A felnőttkori tanulás egymást követő szakaszai előzményként birtokolják a felnőtté válás fejlődési folyamatának tanulási tartalmait, formáit, módszereit, a kifejlesztett tanulási képességeket.” Egy tanultabb ember, nagyobb valószínűséggel fogja karbantartani tudását, mint egy alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező. Csoma szerint minél nagyobb a távolság a korábban megszerzett ismeretek és az újabb tanulási tartalmak között, annál több tanulási nehézséggel kell megküzdeni a felnőtteknek (Csoma, 2000:74).

A tanulási folyamatban a hozzáértés, a korábbi tapasztalatok, a tanulás önszabályozása, és az érzelmek mellett a motiváció is kulcsfontosságú tényező. A tanulás és a motiváció tulajdonképpen egymást feltételező fogalom. Réthy Endréné szerint a tanulási motiváció nem állandó, minőségét és erősségét a tanuló felnőtt és maga a helyzet is befolyásolja (Réthy, 2002).



Ha a Maslow piramisra gondolunk, akkor a tanulás leginkább a magasabb rendű szükségletekkel, a biztonságérzettel, a valahova tartozással, a megbecsüléssel és az önmegvalósítással van összefüggésben (Bencsik, Trunkos, 2012). Ezen szükségletek a 45 év feletti felnőttek tanulási motivációját vizsgáló kutatásomban is megjelentek: „egy szakmával több legyen a kezemben”, „többet tudjak keresni, mint a segélyem”, „lépést kell tartanom a korral” „tájékozott legyek a világban”.

Az idősebb korosztályt– Boga Bálint szerint– az alábbi motívumok készítetik tanulásra: érdeklődés, élettapasztalatok újragondolása, a szakmai ismeretek bővítése, hobbi, családi problémák, családi feladatok ellátása, társas kapcsolatok iránti igény, munkaerőpiacon való bennmaradás, új helyzetekben való eligazodás. A 45 év feletti korosztályon belül „a legtöbben úgy érzik, ők – „már kinőttek az iskolapadból”– , már képtelenek bármi újat elsajátítani. Ezért nem is keresik a tanulás lehetőségeit, és elhárítják a nekik esetleg felkínált alkalmakat.” (Maróti, 2005:48). Azon 45 év feletti, aktív korú felnőttek, akik a tanulás szükségességét felismerve mégis bekapcsolódnak a tanulási folyamatba, rendkívüli akaraterővel és szorgalommal rendelkeznek, és élesen jelen van náluk a munkaerő-piacon való bekapcsolódás, illetve bennmaradás igénye, mely meghatározza azt, hogy milyen képzésben vesznek részt (Szabóné Molnár, 2005).

#### *A 45 év feletti felnőttek tanulási igényeit, motivációit vizsgáló empirikus kutatás*

A kutatás előzményének tekinthető az ELTE PPK Andragógia Tanszékének oktatói által Dr. Sz. Molnár Anna vezetésével lefolytatott kutatás, mely az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényeit és képzési lehetőségeit vizsgálta a képzést folytató intézmények, a munkaügyi központok szemüvegén keresztül. A kutatás szerint a 45 év feletti korosztály leginkább az élethelyzetükből adódó kényszer, a munkahely elvesztésétől való félelem miatt tanul. Jobban motiváltak azok a 45 év feletti, akik a munkahelyük megtartásáért küzdenek vagy szakmai előmenetel céljából saját maguk döntenek úgy, hogy tanulnak, mint azok, akik a munkáltatójuk vagy a munkaügyi központ ajánlására kapcsolódnak be a képzésbe. A kutatási jelentésben helyet kaptak Maróti Andor, Mihály Ildikó, Csoma Gyula, Striker Sándor idősök tanulásával kapcsolatos háttér tanulmányai is (Szabóné Molnár, 2005). A kutatás másik előzménye az Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet „A 45 év feletti és a felnőttképzés Magyarországon” címet viselő 2006-os kutatása, mely egyrészt a 45 év feletti felnőttképzési lehetőségeit, motivációt, másrészt a foglalkoztatók ezen korosztályra irányuló humánerőforrás fejlesztési terveit, ráfordításait vette górcső alá (Domonkos, 2006). Dr. habil. Pethő Lászlónak– aki a kutatás lefolytatására ösztönzött– számos publikációja jelent meg a témában, amelyek az időskori tanulást, az idősök tanulásának problémáit és megoldási lehetőségeit vizsgálják.

#### *A kutatás célja, módszere*

A kutatás célja, képet kapni a munkaerő-piaci folyamatok alakításában meghatározó szerepet játszó 45 év feletti, még aktív korú, felnőttképzésben résztvevők tanulási igényeiről, nehézségeiről, motivációjáról. Megismerni, hogy milyen szempontokat vesznek elsősorban figyelembe a képzésre jelentkezők. Tájékozódnak-e a képzést megelőzően a munkaerő-piaci igényekről? Munkaerő-piaci, illetve képzési szempontból hátrányos helyzetűnek érzik-e magukat? Milyen tanulási motivációkkal ülnek be ismét a padok közé?



A kutatás módszere nem reprezentatív mintavételen alapuló, strukturált kérdőíves lekérdezés. Egy felnőttképzést folytató intézmény– SZTÁV ZRT. szegedi kirendeltség– 45 év feletti képzésben résztvevőit vizsgáltam 2013. május-október között. A papíralapú kérdőívet a kirendeltség vezetőjének személyesen, illetve postai úton juttattam el. A kérdőívek kitöltésére a kirendeltség-vezető, illetve az oktatók közreműködésével a tanfolyam végén került sor. A 26 kérdésből álló kérdőív zárt és nyitott kérdéseket egyaránt tartalmazott. A kérdőív három nagyobb blokkból állt. Az első részében a felnőttek nemére, iskolai végzettségére, munkaerő-piaci státuszára, lakóhelyére, a lakóhelyének és képző intézményének távolságára, valamint hátrányos helyzetére kérdeztem rá. A második blokk a képzéssel kapcsolatos adatokra kérdezett rá: képzés jellege, szakmacsoport, időtartam, árkategória, finanszírozás formája. A harmadik, 14 kérdést tartalmazó kérdéscsoport a képzésben résztvevők motivációival, igényeivel, elvárásaival kapcsolatos kérdéseket tartalmazta. A kérdőívek kitöltése önkéntes, anonim módon történt. Összesen 56 feldolgozható kérdőív érkezett vissza, melynek adatait SPSS statisztikai programmal dolgoztam fel.

### *A kutatás legfontosabb eredményeinek bemutatása*

A kutatásban résztvevő, 45 év feletti az alábbi tanfolyamok résztvevői voltak: motorfűrész-kezelő, informatika, német, elektronikus vagyonszerelő, rendszerszerelő, biztonsági őr, földmunkarakodó, energia átalakító, útépítő-karbantartó, hegesztő, targoncaemelőgép-kezelő. Mivel a tanfolyamok többsége fizikai jellegű szakmákra felkészítő munkaerő-piaci képzés volt, ezért nem meglepő, hogy a válaszadók többsége (75%-a) férfi és mindössze egynegyede nő. Az országos adatoktól eltérően a kérdőívet kitöltő 45 év feletti felnőttek többsége (35%) szakiskolai, ötöde (22%-a) általános iskolai végzettséggel, 28%-a érettségivel rendelkezik, mindössze a válaszadók 9%-ának van felsőfokú iskolai végzettsége. A képzés jellege szerint a kutatásba bevont felnőttek többsége (79%-a, 37 fő) állam által elismert, OKJ-s szakképesítést adó képzésre járt. Költségviselő aktorok szerint a kutatásban résztvevők többségének a tanulását az Állam, illetve az Európai Unió, a válaszadók ötödének pedig a munkáltatója finanszírozta. A kérdőívet kitöltők közül kevesen voltak, akik önerőből finanszírozták a tanfolyamot. Ez szintén eltér, az országos adatoktól, hiszen Magyarországon a felnőttképzés legnagyobb finanszírozói a munkáltatók, illetve az egyének és ezt követik csak a kormányzati és európai uniós források.

A kérdőívet kitöltő 45 év feletti felnőttek közel fele városban, harmada megyeszékhelyen, 23%-a községben vagy faluban lakik. Ezen korosztály képviselői jellemzően kevésbé mobilisak, fontos számukra, hogy ne kelljen sokat ingázni a lakóhely és a képző intézmény között. A válaszadók több, mint harmadának (37%-a) a lakóhelye a képző intézménnyel azonos településen van, ötödének 10-24 km távolságra. A válaszadók 18%-a, azonban 55 km-nél is többet ingázik. Az ingázást az is megnehezíti, hogy a kérdőívet kitöltők több mint kétharmada (69%) főállású alkalmazott. A válaszadók 31%-a munkaerő-piaci státuszát tekintve munkanélküli, nyugdíjas, ill. háztartásbeli. Megkérdeztük, hogy a 45 év feletti hátrányos helyzetűnek érzik-e magukat munkaerőpiaci szempontból. A válaszadók többsége (58%-a) úgy érzi, hogy hátrányos helyzetű a munkaerőpiacon. A 32 válaszadóból, 19-en azért érzik magukat hátrányos helyzetűnek, mert 45 év feletti. Néhányan úgy gondolják, azért szenvednek hátrányt a munkaerőpiacon, mert munkanélküliek, hátrányos helyzetű településen élnek, elavult szakképesítéssel rendelkeznek, megváltozott munkaképességűek, túlképzettek, illetve roma származásúak.



A kutatásban résztvevő 45 éven felüliek kétharmadának nem okoz semmilyen nehézséget a tanfolyamon való részvétel. Akiknek nehézséget okoz (27%), az életkorukat, a képzési díj befizetését, a lakóhelytől való távolságot, valamint a nem megfelelő számítógépfelhasználói ismeretet nevezték meg, a képzésben való részvételt akadályozó tényezőként. A résztvevők kétharmada szerint a tanfolyamon való részvétel hozzá fog járulni a munkahely megtartásához, illetve a munkaerő-piaci reintegrációhoz. A válaszadók 23%-a gondolja úgy, hogy nem fog hozzájárulni. Megkértük indokolják meg, miért, illetve miért nem fog hozzájárulni. 34 fő adott választ erre a nyitott kérdésre. A legtöbben azzal érveltek, hogy tényleges munkaadói igény, illetve kereslet van az általuk tanult szakmára, és szakképzettként könnyebben fognak tudni érvényesülni a munkaerőpiacon. „A képzettség mindig előnyt jelent.” Olyan is volt, aki pesszimistábban gondolkodott, és azt nyilatkozta, hogy biztosan nem fog hozzájárulni, mert „kevés a munkahely és a munkalehetőség”.

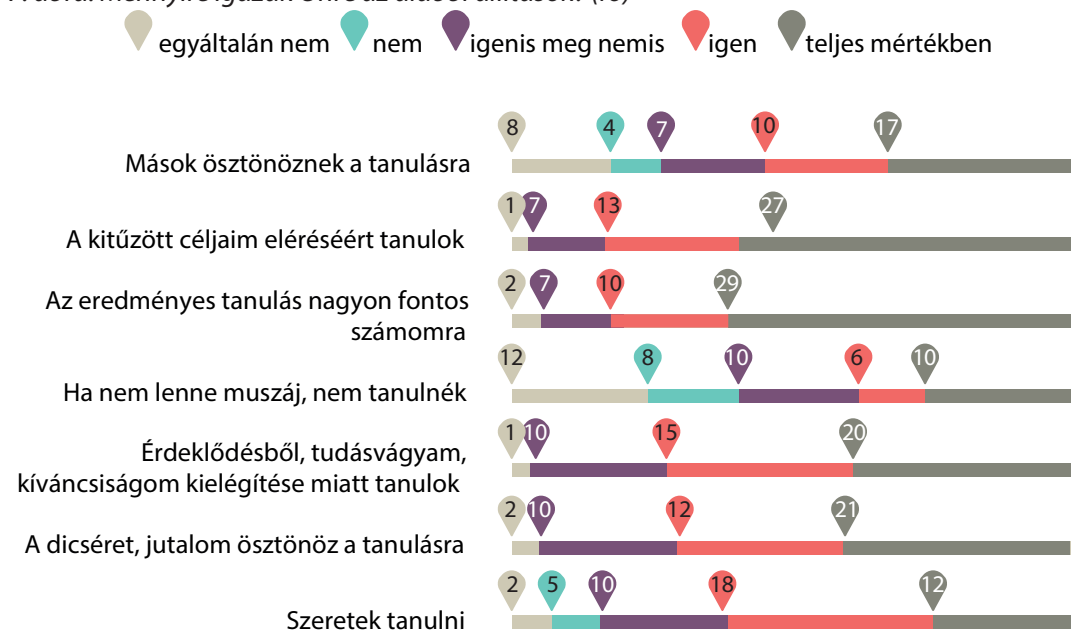
Megkértük a képzésben résztvevőket, hogy jelöljék be azt a két fő okot, amely miatt úgy döntöttek, hogy bekapcsolódnak az egész életen át tartó tanulás folyamatába. Megoszlottak a vélemények. Közel azonos arányban vannak, akik elsősorban azért tanulnak, mert a munkahelyüket szeretnék megőrizni (13%), mint azok, akik a gyakorlati (12%), illetve az elméleti ismereteiket szeretnék aktualizálni (12%). A kérdőívet kitöltők 13%-a a munkaadó ösztönzése miatt tanul elsősorban, 12%-a pedig azért, mert azt szeretné, hogy legyen egy szakma a kezében. Meglepő, hogy a 45 év feletti felnőttek közül kevesen jelölték be, hogy leginkább az adott szakma iránti érdeklődésből (2%), tudásvágyuk kielégítése céljából (4%), valamint családjuk (2%), a Munkaügyi Központ ösztönzése (6%) miatt tanulnak elsősorban. Megkértük a kutatásban részt vevő felnőtteket, hogy rangsorolják a megadott szempontokat (érdeklődés, várható elhelyezkedési lehetőség, várható kereseti lehetőség, lakóhelyhez való közelség, intézmény hírneve, ismerősök, munkáltató, Munkaügyi Központ ajánlásai, képzési idő, képzési díj, munkaerőpiac szükségletei, a képzés egyedisége) aszerint, hogy melyiket veszik leginkább figyelembe a képzésre jelentkezéskor. A válaszadók az első három helyen az elhelyezkedési lehetőségeket, a várható kereseti lehetőségeket, a lakóhelyhez való közelséget veszik figyelembe a tanfolyamra jelentkezéskor. Ezt követően a téma iránti érdeklődést, a képzési díjat, a képzési időt, illetve az ismerősök, Munkaügyi Központ ajánlásait mérlegelik. A rangsorban az utolsó három helyre az intézmény hírneve, a munkaerőpiac szükségletei és a képzés egyedisége került. Míg az elhelyezkedési lehetőségeket első helyen, addig a munkaerőpiac szükségleteit az utolsó előtti helyen veszik figyelembe a kutatásban résztvevő felnőttek. A két szempont azonban nem választható el egymástól, hiszen a munkaerőpiac szükségletei az egyén számára elérhető elhelyezkedési lehetőségekben nyilvánulnak meg. Arra a kérdésre, hogy figyelembe veszik-e a képzésre jelentkezéskor a munkaerőpiaci igényeket a 45 év feletti, 45%-a azt nyilatkozta, hogy teljes mértékben, 36%-a, hogy részben, de figyelembe veszi a munkaerőpiac szükségleteit, mindössze 7% válaszolta azt, hogy egyáltalán nem veszi figyelembe. A 45 év feletti, a legtöbben az interneten, a médiában, illetve a munkaügyi központokon keresztül tájékozódnak a munkaerőpiac igényeiről.

A kutatásban résztvevő 45 év feletti felnőttek többsége belső, intrinzik tanulási motivációval rendelkezik, a kitűzött céljai eléréséért, érdeklődésből, tudásvágya kielégítése végett tanul és fontos számára az eredményes tanulás. Szeretnek-e tanulni a 45 év feletti? Erre a kérdésre 30-an válaszolták azt, hogy szeretnek tanulni, 17-en, hogy nem jellemző rájuk. Megoszlanak a vélemények abban tekintetben, hogy akkor is tanulnának-e, ha nem lenne „muszáj”. 16-an válaszolták azt, hogy ebben az esetben nem tanulnának, 20-an azonban akkor is beülnének a felnőttképzést folytató intézmények falai közé, ha ez



nem lenne kötelező számukra. Külső motivációval rendelkeznek azok, akiket a dicséret, jutalom ösztönöz a tanulásra, ami a válaszadók 82%-ára igaz vagy teljes mértékben igaz. Kevesebben, a válaszadók 59%-a nyilatkozta azt, hogy mások (munkáltató, ismerősök, Munkaügyi Központ) is ösztönzik őket a tanulásra. Összességében, mind a külső, mind a belső tanulási motívumok megjelentek a válaszokban (7. ábra).

7. ábra. Mennyire igazak Önre az alábbi állítások? (fő)



Forrás: saját kutatás eredményei alapján

A 45 év feletti válaszadók egyetértettek abban, hogy a tanulási képességük, az együttműködési készségük és a csapatmunkára való hajlandóságuk fejlődik a leginkább a képzés során. Szintén nagy volt az összhang abban a kérdésben, hogy mely tényezők befolyásolják leginkább a képzés eredményességét. A 45 évnél idősebb tanulók a felnőtt oktatóknak tulajdonítják a kulcsszerepet a tanulási folyamatban. A legtöbb válaszadó szerint az oktatók szakmai felkészültsége, valamint segítőkészsége az, ami a leginkább befolyásolja a tanfolyam eredményességét. Ez véleményük szerint fontosabb a saját maguk motivációjánál és az otthoni tanulásra fordított időnél is.

Arra a nyitott kérdésre, hogy miért tanulnak a legtöbben, azt válaszolták, hogy mert szeretnének fejlődni, igyekeznek bővíteni a tudásukat, ismereteiket. Többeket az motivált, hogy nagyobb esélyük lesz a munkaerőpiacon, mert lesz egy szakma, egy végzettséget igazoló papír a kezükben. Voltak, akik azt írták, hogy azért tanulnak, mert szeretnek tanulni és a tanulásra örömforrásként tekintenek. Valamint, „mert a tudást nem lehet elvenni, meg a jó pap is holtig tanul”.

Végül megkérdeztük a felnőtteket, hogy véleményük szerint, hogyan lehetne javítani a felnőttképzési tanfolyamok eredményességén. Több időt, több segédanyagot, kevesebb elméletet és több gyakorlatot igényelnének a válaszadók, annak érdekében, hogy eredményesebbek lehessenek a tanulási folyamatban és ezáltal a munkaerőpiacon.



## Összegzés

A 45 év feletti korosztály, mind munkaerő-piaci, mind képzési szempontból hátrányos helyzetű. Ennek legfőbb oka, hogy nagyon magas ezen korosztály között azok száma, akik alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek, és közülük nagyon kevesen vesznek részt felnőttképzésben, elsősorban a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező 45 év feletti tanulnak. A felnőttképzésben való részvétel az életkor növekedésével folyamatosan csökken, a 45 év felettiak mindössze 28%-os arányt képviselnek a felnőttképzésben résztvevők között. A 45 év felettiak többsége szakmai továbbképző tanfolyamra jár, kevesen fejlesztik informatikai, nyelvi kompetenciáikat. A szakmai kompetenciák fejlesztésén túl szükség lenne ezen korosztály kulcskompetenciáinak fejlesztésére.

A kutatásból kiderült, hogy a felnőttképzésben tanuló 45 év feletti, még aktív korú felnőttek elsősorban a várható elhelyezkedési, illetve kereseti lehetőségeiket veszik figyelembe a tanfolyamra jelentkezéskor. A tanulás szükségét felismerve, mind külső, mind belső tanulási motivációkkal kapcsolódnak be a life long learning folyamatába. Úgy érzik, hogy a tudás, kompetenciáik fejlesztése lehet az eszköze a munkahelyük megtartásának, a munkaerőpiacra való reintegrációnak. Tanulási folyamatuk eredményességében kulcsszerepet tulajdonítanak a felnőttoktatók szakmai felkészültségének, segítőkészségének. Kutatásom további szakaszában reprezentatív mintán szeretném vizsgálni a 45 év feletti, illetve alatti felnőttek felnőttképzésben való részvételének okait, igényeit, attitűdjeit. Fontosnak tartom olyan képzési programok és felnőttképzési szolgáltatások megvalósítását, amelyek figyelembe veszik ezen célcsoport speciális igényeit, fejlesztik kulcskompetenciáikat, ösztönzik ezen korosztályt a tanulásra, megteremtve annak a lehetőségét, hogy minél több aktív évet tudjanak eltölteni a munkaerőpiacon és 80 évesen is örök fiatalnak érezhessék magukat.

## Irodalom

Adler Judit; Butt László, Gyenes Edina, Timár Szabolcs (2005). *Kutatás az idősödő munkavállalók helyzetével kapcsolatban Magyarországon*. IBM Magyarország- GKleNET Internetkutató és Tanácsadó Kft., Budapest.

Arapovics Mária (2006): *“Véndiákok” - tanulni időskorban*, HUMÁN SALDO pp. 213-214.

Bencsik Andrea - Trunkos Ildikó (2012): *Életen át tartó tanulás, de tudunk és főleg akarunk-e időskorban tanulni* In: Róbert Péter: *Gazdaság és morál: tiszta társadalom, tiszta gazdaság* Kautz Gyula Emlékkonferencia <http://kgk.sze.hu/konferenciakotet2012>.

Csoma Gyula (2000): *A 45 évesnél idősebb felnőttek tanulási igényei az alkalmazható andragógiai ismeretek és a KSH adatai tükrében*. In: Sz. Molnár Anna: *Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei*. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest.

Domokos T., Obádovics Cs. és mások (2006): *A 45 év felettiak és a felnőttképzés Magyarországon. Kutatási beszámoló*, Nemzeti Felnőttképzési Intézet. Echo Survey Szociológiai Kutató Intézet [http://www.echosurvey.hu/\\_user/downloads/kutatasi\\_beszamolo/t-nfi.pdf](http://www.echosurvey.hu/_user/downloads/kutatasi_beszamolo/t-nfi.pdf).

Európai Bizottság (2010): *Európa 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája*. Bizottsági Közlemény, Brüsszel.



KSH (2013a): *2011. évi népszámlálás. Demográfiai adatok* [http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz\\_04\\_2011.pdf](http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_04_2011.pdf) (2013. 10.13).

KSH (2013b): Gyorstájékoztató, Foglalkoztatottság, 2013 július-szeptember <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog21309.pdf> (2013. 10.18).

Maróti Andor: *Elméleti alapok az idős emberek tanulásáról*, In: *Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei*, Budapest, 2005.

OSAP (2013a): *A felnőttképzésben való részvétel korcsoportok és nemek szerint 2012-ben* <https://statisztika.nive.hu/> (2013. 11.01).

OSAP (2013b): *A felnőttképzésben résztvevők iskolai végzettség szerinti megoszlása 2012-ben* <https://statisztika.nive.hu/> (2013. 11.01).

OSAP (2013c): *A felnőttképzésben résztvevők képzés jellege szerinti megoszlása 2012-ben* <https://statisztika.nive.hu/> (2013. 10.26).

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

Réthy Endréné (2002): *A kognitív és motivációs önszabályozást kialakító oktatás* In: *Iskolakultúra*, 2002/2. szám.

Striker Sándor (2005): *Időskorúak képzési igényei Európában*. In: Sz. Molnár Anna: *Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei*. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest. pp. 95-121.

Szabóné Molnár Anna (2009): *Tanulás idős korban*, In: Zrinszky László (szerk.) *Tanulmányok a neveléstudomány köréből: A megújuló felnőttképzés*. Budapest: Gondolat Kiadó, 2009. pp. 174-183.

Sz. Molnár A, Maróti A, Mihály I, Csoma Gy, Striker S, Sz Molnár Anna (szerk.) (2005): *Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei*, Budapest: Nemzeti Felnőttképzési Intézet.

Széman Zsuzsa (2008.): *Ki az idős? – Az öregedés különböző szempontjai*, Esély 2008/3. pp. 3-15.