

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 idősek 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

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 adatszertű, 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 kihulást 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 időskorúval 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 középkorosztályból kitermelődött, kritikussá váló munkanélküli tömeg problémáját leküzdeni szándékozó átképzés és a kiszélesített felsőoktatás, noha a megoldást a képzést éppenséggel nem igénylő, hagyományos ipari tudást elérteketlenítő 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 idősek 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 idősek 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 idősek 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 gyakorló (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 készítették 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 vizsgálatakor, 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 idősek gondozásának jellege is változóban van. Több, gondozással és idősek 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 idősek 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 idősekkel foglalkozó szervezetek – intézmények és ügynökségek – nem veszik kellő mértékben figyelembe az idősek potenciális önszorgító képességét, ami tanulásal fejleszhető 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 egyszersmind 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 túlon túl 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 e 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 identifkálják 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 kormány 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 háttere 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 milliőről 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 a 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 teendők 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 kítűzött 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 két éves 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/>