



## **Tanulási szokások és tanulási hajlandóság az idősödő korú generáció tagjai körében**

Vitéz Gyöngyvér, szakmai vezető  
Tömösközi Péter, IKT módszertani szakértő

SkillDict Zrt.  
Budapest, 2022.04.04.

## Tartalom

Bevezetés.....	3
Az időskor meghatározása.....	3
Az időskori tanulás jellemzői, előnyei és hátrányai.....	4
Miért tanul máshogy egy felnőtt? .....	5
A tanulási módszerek változása, új tanuláselméletek.....	6
A felnőttképzés általános fogalmai .....	8
Az eLearning előnyei és hátrányai.....	10
Szakirodalmi összefoglalás .....	10
Egy elemzés Észak-Írországból .....	11
Kutatási eredmények Magyarországról.....	15
Saját kutatásunk eredményei .....	18
Irodalomjegyzék .....	24

## Bevezetés

„Az előrejelzések szerint Magyarországon 2060-ra a 65 év felettek száma eléri a népesség 29%-át, ami egyben azt jelzi, hogy 40 év múlva várhatóan majdnem minden harmadik ember 65 évnél idősebb lesz. Ezen előrejelzések is rámutatnak az idősök létszámának és arányának egyidejű növekedésére. A gazdasági élet szereplőinek szembe kell nézniük a nagyszámú idős munkavállaló megjelenésével (és maradásával), az ebből fakadó helyzettel. Az idősebb generációk olyan képességekkel és kompetenciákkal rendelkezhetnek, amelyek termelékenységi szempontból jól hasznosíthatók. A szakmai és élettapasztalatuk számos helyzetben válhat szervezeti előnnyé. Optimista előrejelzések szerint az idősebbek bizonyos foglalkozási ágakban pótolhatják a szakemberhiányt, az érem másik oldalát tekintve, munkából való kiesésükkel csökkenhet a termelékenység.”<sup>1</sup>

A 20. század végén, a 21. század elején a digitalizáció olyan változásokat hozott, amely a gazdaságot és a társadalmat egyaránt érinti, beleértve az idősödő korosztály tagjait is. Őket elsősorban az egészségügyben és a kommunikációban bekövetkezett változások érintik. Jelen tanulmány elsősorban azt a témakört vizsgálja, hogy milyen hatásai, változásai figyelhetők meg a digitalizációnak az élethosszig tartó tanulásban (lifelong learning – LLL) az utóbbi évtizedekben e korosztály képviselői számára.

## Az időskor meghatározása

Bajusz Klára és Jászberényi József tanulmánya szerint az *időskor* meghatározása fókuszfüggő. A nemzetközi tekintetben két legelterjedtebb gerontagógiai rendszerben, az NGO-alapú *University of the Third Age*-ben (U3A), illetve a jó hasznot hozó, vállalkozásként működtetett amerikai *Institutes for Learning in Retirement*-ben (ILR) 55 év feletteknek szólnak a képzések, tehát az időskor kezdete az edukáció szempontjából ide kerül. Érdekesség, hogy az Európai Bizottság 2005-ben kiadott, az idősödő Európával kapcsolatos policy-kat összefoglaló munkája, az ún. *Zöld könyv* a „harmadik kor” kapcsán a következő generációkat jelöli ki: idősödő munkavállalók (55–64 évesek), idősek (65–79 évesek) és aggok (80 felettek). Mindemellett számos geronto-andragógia tevékenység során a 60+ a korhatár, pl. az amerikai egyetemeken a beiratkozási kedvezmények nagy része nekik szól. Ebből a rövid felosztásból is látható: a gerontagógia szempontjából nincs egységes felosztás, s minél mélyebbre ásunk, annál több felosztással találkozunk – maga a WHO is többször változtatta már saját időskáláját és beosztását. (Bajusz és Jászberényi, *Az időskori tanulásról* 2013)

Azt is hangsúlyozni kell, hogy az idősek csoportja nem tekinthető homogénnek, eltérő öregedési útvonalak, folyamatok léteznek, függően a gazdasági és szociokulturális jellemzőktől, a nemek és családi státuszok, egyéb környezeti tényezők meghatározottságától.

A további pszicho-szociális és életstílust befolyásoló jellemzők még inkább árnyalják a helyzetképet:

- Rendszeres jövedelemmel rendelkeznek (nyugdíj).
- Sok szabadidővel rendelkeznek.
- Sokan élnek egyedül.

---

<sup>1</sup> Bene Ágnes – Móré Marianna – Zombory Júlia: A digitalizáció néhány elemének időseket érintő hatásai – karantén előtti helyzetkép. *Magyar Gerontológia*, 12. évfolyam 39. szám (2020). p. 31.

- Sokuk családja, gyermeke, unokája, dédunokája távol él.
- Az elszigetelődés, elmagányosodás veszélyezteti őket.
- Tagjai lehetnek nyugdíjaskluboknak, más aktív nyugdíjas közösségeknek. Eljárhatnak rendezvényekre, hivatalokba, pénzügyekbe.
- A mindennapi tevékenységeik során van idejük és lehetőségük a személyes párbeszédre folytatására helyi közösségekben.
- Részt vehetnek az egyre bővülő idősoktatásban.
- Bekapcsolódhatnak közösségekbe, kapcsolódhatnak kezdeményezésekhez (pl. sport, önkéntes munka) az online térben.
- Egészen másként motiválhatók, mint az aktív korúak. Időnként indokolatlanul nagy kockázatot vállalnak, akár tudatosan vagy megfontolás nélkül.
- A maitól lényegesen különböző közegben szocializálódtak, az információfeldolgozási, probléma-megoldási sémáik általában nem naprakészek, nem segítik kellően az érdekérvényesítésüket.
- A technológiai és akár nyelvi változások az ellen hatnak, hogy tudatos legyen fogyasztói viselkedésük (szolgáltatások fogyasztása pl. idősoktatás). (Bene, Balázs és Kun, Időseknek szóló fogyasztóvédelmi program 2019)

## Az időskori tanulás jellemzői, előnyei és hátrányai

A gerontológiai kutatások eredményei is alátámasztják, hogy azok az idősek, akik mozgékonyak, aktívak és nyitottak, valamint megőrzik vagy akár gyarapítják társadalmi kapcsolataikat, teljesebb öregkorra számíthatnak. A kor előre haladásával nem hanyatlik sem feltétlenül, sem egységesen a kreativitás, az intelligencia, a műveltség. Az idegsejteknek öregedési folyamat során történő leépülése ellensúlyozható a közöttük levő kapcsolatok tanulással való megerősítésével, megújításával. (Iván 1997) (Fülöp 2011) Ma már ahhoz sem fér kétség, hogy az időskori aktivitás fenntartásának egyik leghatékonyabb eszköze a tanulás. Az időskori tanulás színtere egyaránt lehet a formális és nem formális oktatásban (Bajusz, Az időskori tanulás trendjei Magyarországon. A Pécsi Szeniorakadémia 2016), és természetesen ma már történhet fizikai jelenléttel, online vagy hibrid formában, nagy közösségekben, kis csoportokban, párban vagy önállóan.

Az időskori tanulás az új technológiák iránti fogékonyságot is növelheti. Az OECD adatai alapján Magyarországon jelentős különbség van az 55–74 éves korcsoport internethasználatában az iskolai végzettség alapján a magasabb iskolai végzettségűek javára (OECD 2017). Az időskor azonban lehetőséget adhat az önképzésre, új területek felfedezésére, a korábban elhalasztott tanulmányok bepótlására. Az IKT képzések alapos differenciálásával, (testreszabással) biztosítható, hogy az érdeklődők bármilyen tudásszinttel belépjenek a képzésbe.

A XXI. századi innovációk gazdasági és társadalmi hatásai minden generációt érintenek. A mai magyar előregedő társadalomban különösen fontos, hogy az idősebb korosztályok szemszögéből is megvizsgáljuk ezeket a hatásokat. Az idősek társadalmi szerepének egyik kulcsfogalma az aktivitás. Az aktív idősödésben ötvöződik a fizikai, a szellemi és a társas aktivitás. Minden olyan törekvés, ami ezen folyamatokat segíti, pozitív hatásként, és minden olyan folyamat, ami az aktív idősödést gátolhatja, negatív hatásként értelmezhető.

Az internet hozzáféréssel és a közösségi oldalak kínálta lehetőségekkel az idősebb korosztályok számára „kinyílik a világ”. A nyugdíjas lét kínálta új élethelyzetben ez biztosíthatja

az új készségek és ismeretek elsajátításán túl (szellemi frissesség), a rokoni, baráti kapcsolatok felelevenítését (társas támasz), a szabadidő megszervezését.

Az innovációk alkalmazásában sikeres idős személyek éhatékonysága és önbizalma nő. Az új eszközök és technológiák megismerése mentális erőfeszítést igényel, a használat folyamatos tanulással jár együtt, ami hozzájárulhat az idős emberek mentális fittségének felélesztéséhez, fenntartásához.

Az időskori tanulás jó időtöltés, ami segíthet az idő strukturálásában is. A szenior tanulók szellemi aktivitásuk fenntartásával új ismeretekkel, készségekkel gyarapodhatnak, és a meglévő baráti, ismerősi kapcsolataik mellé újakkal gazdagodhatnak.

A digitalizáció negatív hatásai is szerteágazóak. A hozzátartozókkal fenntartott virtuális kapcsolat „felmentheti” a résztvevőket a személyes találkozás alól. Ezek hiánya negatív érzések előretöréséhez, elszigeteltséghez, magányhoz vezethet. Számolni lehet olyan kudarcokkal is, amik az új eszközök használatához kapcsolódnak. A kudarcélmény önbizalom- és éhatékonyság csökkenéshez, szégyenérzethez vezethet. Az internet- és okoseszköz-függőség, az idősebb generációkat ugyanúgy érintheti, mint a fiatalabbakat. A közlekedési balesetek egyik okozójává is előlépett az utóbbi időben az okoseszköz használat.

A 2020–2021-es évek olyan kihívást hoztak a karanténintézkedésekkel, amely még inkább előtérbe helyezte a digitális megoldások alkalmazását. Valós lehetőségként kell számolni az online oktatással, az előadások hosszú távú hozzáférhetőségének biztosításával, a kooperatív online tanulási módszerek alkalmazásával az idősebb korosztályok esetében is. (Bene, Móri és Zombory, A digitalizáció néhány elemének időseket érintő hatásai – karantén előtti helyzetkép 2020)

## Miért tanul máshogy egy felnőtt?

Kiss-Márton Adrienn tanulmányában azt a kérdést vizsgálja, miképpen változik meg a tanulás a felnőttkorra és miért nem használhatók hatékonyan a pedagógiai módszerek a felnőttek esetén. (Kiss-Márton 2019) A tanulmány megállapítása szerint a felnőttkori tanulás sokkal inkább függ a motivációs – adott esetben akadályozó – tényezőktől, mintsem a tanulási képesség hiányától. A motivációnak három kategóriáját különbözteti meg:

1. Egyrészt a tartós motiváció, mely az egész tanulási folyamatra kiterjed, fő mozgató rugója a tanulásvágy, a tanulás öröme.
2. Habitális motiváció, mikor az adott téma iránt általános a tanuló érdeklődése. Motivációja ez esetben az adott témában kitűzött célja eléréséig áll fenn.
3. A legkevésbé tartósnak nevezett motivációról akkor beszélünk, ha pusztán egy adott időben vagyunk képesek és hajlandók közreműködni egy adott projektmunkában, vitába. Ez az aktuális motiváció.

A motiváció emellett megkülönböztethető annak iránya szerint is, eszerint beszélhetünk belső és külső motivációról.

- A belső motivációk az egyén habitusából, érdekéből fakadnak. Ilyen motiváció lehet például az önmegvalósítási vágy, bizonyítási vágy, hasonló gondolkodású emberek társasága iránti vágy stb.
- A külső motivációk az egyén környezetéből érkező motivátorok, ingerek, hatások, elvárások. Ilyen lehet a munkaerőpiacon „életben maradás” – szükséges képzettség, végzettség megszerzése. Külső motivációként hathat a tanulásra, amennyiben a megszerzett tudással magasabb pozíciót, jövedelmet érhet el az egyén. És

természetesen az egyén mikrokörnyezetétől is érkehetnek külső motivációk, pl.: orvos dinasztia → kötelező orvosnak tanulni; vagy a családi vállalkozást kötelező tovább vinni, így azt kell tanulni, ami szükséges a vállalkozáshoz.

A tanulmány ezek mellett a tanulási képességeket befolyásoló tényezők közé sorolja még az alábbiakat:

- adottságok,
- készségek,
- társadalmi környezet,
- korábbi tanulási tapasztalatok,
- időszervezeti sajátosságok.

Mivel a felnőttek tanulási módszerei és hajlandósága eltér a gyermekek (0–18 év) módszereitől, szokásaitól, így a felnőttoktatásban dolgozó tanárok számára is más módszerek szükségesek. A kutatások bebizonyították, hogy a tanulás eredményessége döntő mértékben függ a tanári munka minőségétől, így a tanárokkal szembeni elvárások köre is szélesedik. Már nem elegendő részükről pusztán a tantárgyspecifikus tudás.

Miért tanít másként egy pedagógus, mint egy andragógus?

A kérdésre a rövid válasz, hogy azért, mert más a célcsoport. Teljesen más bemenettel érkeznek az oktatásba, más motivációkkal. Az andragógus tanítványainak legmeghatározóbb sajátosságai:

- A felnőtt tanulása önkéntes alapú. Már nem vonatkoznak rá az iskolakötelezettség szabályai, az ő (többnyire) önálló döntése a tanulás – bár lehetnek olyan pl.: kötelező munkahelyi továbbképzések stb., ahol az egyén nem feltétlenül saját motivációjától vezérelve vesz részt egy képzésen.
- Kiemelten fontos szerepet játszik esetükben a motiváció. Addig a pillanatig maradnak bent az oktatásban, amíg ez a motiváció fennáll. Amint megszűnik (pl.: menet közben kiderül, hogy a tanfolyam során mégsem azt a végzettséget kapják meg, amit az elején ígértek), akár azonnal ki is szállnak a rendszerből.
- Mindig adott cél eléréséért tanul, melyre pénzét és idejét áldozza. Ezért jogosan várja el, hogy a befektetéséért azt kapja, amit az elején ígértek neki.
- Kikerülhetetlen körülmény, hogy a felnőttoktatásban résztvevő mindig hozza magával az élettapasztalatát, munkatapasztalatát. Ez számára akár pozitív eredményt is szülhet (gyakorlati tudását használva, lerövidül a tanulási folyamat; sikerélmény stb.), de akadályozhatja is, ha a tanultak teljesen ellentétesek azzal, amit ő korábban tapasztalt.
- A felnőttoktatásban résztvevő jellemzően a szabadidejét áldozza föl az új ismeretek elsajátítására, így a többi kööttségéhez kell igazítania, viszonylag rugalmasan beszorítania a tanuláshoz szükséges időkereteket.

## A tanulási módszerek változása, új tanuláselméletek

Knausz Imre szerint a tanítás hagyományos értelmezésben az a folyamat, amikor a tanár ismeretet, tudást ad át, illetve amikor valamilyen készséget, képességet alakít ki a tanulóban. Ám azt is megjegyzi, hogy ez a leírás ma már nem megfelelő a tanítás definiálásához. (Knausz 2001)

Nahalka István naiv elméleteknek nevezi azt a felfogást, mely szerint a tanulás információfelvétel vagy valamilyen tudásnak az elsajátítása – többnyire változatlan formában. (Nahalka 2007) Knausz úgy véli, hogy tanítás az a folyamat is, amikor a tanuló ugyan a tanár

segítségével, mégsem a tanártól, hanem más információforrásból szerzi meg az új tudást, valamint ez alapján szervezi újra a már meglévő tudását. (Knausz 2001) Ez a definíció sokkal közelebb áll annak a folyamatnak a meghatározásához, amellyel napjainkban a tanulás jellemezhető. Nahalka megfogalmazása szerint „a tanulás egy rendszerben vagy irányító részrendszerében a környezettel kialakult kölcsönhatás eredményeként előálló, tartós és adaptív változás”. (Nahalka 2007)

Az oktatáselméletben a fiatalabb irányzatok közé tartozik a konstruktivista tanuláselmélet. A konstruktivizmus képviselői szerint a tanulás és tudás aktív belső konstrukciós folyamat, ill. ennek eredménye, kialakulásában a befogadónak éppolyan kulcsszerepe van, mint az átadónak. A konstruktivisták abban hisznek – ahogy maga a szó jelentése is jelzi, – hogy minden tanuló felépíti a maga valóságát, pontosabban interpretálja az információkat és a jelenségeket a saját korábbi tapasztalatai alapján. A konstruktivizmus követői szerint a tanulás nem csupán ismeret-felhalmozás, hanem „a korábbi mentális fogalmak átalakítása, újraszervezése, építkezés és újjáépítés” (Cserné Adermann 2015). Ellentétben a korábbi tanuláselméletekkel, amelyek azt a folyamatot hangsúlyozták, hogy az információ hogyan ragadt meg a hosszú távú memóriában, a konstruktivista tanuláselmélet arra a módra figyel, ahogyan a tanuló *megkonstruálja* saját tudását a memóriájában. Ebben a konstruálási folyamatban a tanuló felhasználja egyrészt a környezetéből érkező információkat, másrészt pedig a hosszú távú memóriájában meglévő előzetes tudását. (Mayer 1999) Az előzetes tudásnak tehát kulcsszerepe van az új tudás megszerzésében, pontosabban megalkotásában.

Konstruktivista tanulásról tehát akkor beszélünk, amikor a tanuló aktívan formálja saját tudását az által, hogy értelmezi a bemutatott anyagot. A konstruktivista tanuláselmélet azt feltételezi, hogy nincs olyan objektív valóság, amelyet meg tudnánk határozni, hanem minden valóságot az individuumok alkotnak meg.

Ez az attitűd megengedi, sőt elvárja a tanulóktól, hogy aktív résztvevő legyen a tanulási folyamatban, ahelyett, hogy passzív módon fogadná be a tanár által közvetített információt. A konstruktivista tanuláselmélet szerint az egyén az érzékelésen keresztül szerzi meg valós tudását. Ez azzal jár, hogy a tanulóknak meg kell engedni, hogy kapcsolatba kerüljenek tanulási környezetükkel. Ha ez az interakció nem jön létre, a tanulás nem éri a lehetséges maximumát. Hogy mindezt elérjék a tanulók, a pedagógusoknak (oktatóknak) arra kell bátorítani a tanulóikat, hogy használják fel saját korábbi tapasztalataikat, amikor új ötleteket alkotnak.

Az elektronikus tanulás kapcsán szintén gyakran említett másik tanuláselmélet a konnektivizmus – bár a szakemberek véleménye megoszlik abban a tekintetben, hogy tanuláselmélet-e egyáltalán, vagy pedig egy pedagógiai irányzat. Noha a szakemberek még vitatják, hogy beszélhetünk-e konnektivista tanuláselmétről, az teljesen nyilvánvaló, hogy a 21. században jelentős mértékben megváltozott az életünk. Még a 20. századra is az volt jellemző, hogy az emberek kijártak bizonyos iskolákat, megtanultak egy szakmát, és ezzel ki is követték életútjukat a következő évtizedekre. A megszerzett tudás sokkal lassabban évült el, „a tudás életciklusát évtizedekben mérték” (Cserné Adermann 2015).

„Napjainkra jellemző a hatalmas tempó az élet minden területén, különösen pedig az információk mennyiségében és gyorsaságában. Az információk, így az új tudáselemek mennyisége exponenciálisan növekszik, aminek következtében lehetetlen az összes új információ megszerzése és megismerése – akárcsak egyetlen ismeretkörből tudományterületről is. A másik probléma, hogy egy-egy információ, tudáselem rendkívül gyorsan elavul: sok tudományterületen – különösen az informatikában – egy-egy információ élettartamát ma már hónapokban mérik.

Ezekhez a változásokhoz alkalmazkodott a tanulás is: a digitális korban az információ megszerzésének képessége azon is múlik, hogy milyen hálózatoknak vagyunk a tagjai, milyen kapcsolataink vannak. Az egyre növekvő információhalmazban való eligazodáshoz nem csak az a képesség szükséges, hogy mit és hogyan tanuljunk meg, hanem egyre fontosabbá válik, hogy a szükséges információt hol lehet megtalálni. Ebben pedig nagy segítséget jelenthetnek a hálózatok.”<sup>2</sup>

A konnektivista tanuláshoz az egyik legszélesebb körben elterjedt alkalmazása az ún. MOOC-ok voltak. A MOOC jelentés: Massive Open Online Course, melyet magyarul csak körülírni lehet, nincs pontos fordítása. A konnektivista pedagógia azt hangsúlyozza, hogy a tanulás egy bizonyosfajta interakció, melynek középpontjában a tanulók hálózatos tudása, valamint az ezen alapuló alkotás és tudásnövekedés áll. A tanulás alapját képező interakció létrejöhöz személyekkel vagy forrásokkal is, akik és amelyek a hálózatban elérhetők.

Ha összevetjük a konnektivizmust más tanulásméletekkel, a következő különbségeket állapíthatjuk meg:

1. A hálózatban való tanulás sokkal jelentősebb mértékben hozzájárul a tudás expanziójához, mint az önálló tanulás vagy a tanártól való tanulás. Az új kapcsolatok új világokat nyitnak meg és új ismereteket adnak át, sőt új tudáselemeket hoznak létre.
2. Míg a tanulás korábbi formái egy valamivel vagy valakivel – egy személlyel, egy elmélettel, egy fogalommal – való kapcsolatban jönnek létre, ám maga a kapcsolat nem mindig játszott lényeges szerepet a tanulás folyamatában, addig a konnektivista tanulás esetén a kapcsolatok játsszák az alapvető szerepet. A konnektivizmus azt akarja megérteni, hogy hogyan jön létre a kapcsolatokban a tanulás.
3. A konnektivista tanulás során növekszik az ismeretek komplexitása és gazdagsága. Az ilyen típusú tanulás során a rendelkezésre álló információk mennyisége a legtöbb ember számára elképesztő. A konnektivista tanulásmélet a tanulás aktusára koncentrál, arra, hogy az információk hogyan hatnak kölcsönösen egymásra, és hogyan fejlődnek.
4. A konnektivista tanulásméletben a technológia kulcsfontosságú szerepet játszik. A technológia a korábbi tanulásméletekben is az új lehetőségek katalizátoraként funkcionált. Ez különösen igaz a konnektivista elméletre, hiszen az új eszköz, az internet, valamint az ehhez kapcsolódó technikai eszközök képesek arra, hogy az egész világot egyesítsék, hogy olyan információkat juttassanak el a világ bármely pontjára és olyan sebességgel, ami korábban teljesen elképzelhetetlen volt. (Cserné Adermann 2015) (Balázs, Szabó és Szalay 2016)

## A felnőttképzés általános fogalmai

Az alábbi összefoglaló Juhász Erika: *A felnőttek képzése és művelődése egykor és ma Magyarországon* című kötete alapján készült. (Juhász 2016)

A különböző országok nyelvében, szaknyelvében a felnőttképzés – felnőttoktatás – felnőttnevelés fogalomrendszere rendkívül összetett. A felnőttnevelés vizsgálatok hazánkban is jelentős problémába ütköznek a kutatók a fogalom meghatározásakor, ugyanis

---

<sup>2</sup> Balázs László (szerk.) – Szabó Csilla Marianna – Szalay Györgyi: *Képzők képzése – Oktatói és módszertani megújulás a felsőoktatásban*. Dunaújvárosi Egyetem, Dunaújváros, 2016. p. 10.



ezen kifejezés mellett jelen van a felnőttoktatás és a felnőttképzés általánosan elterjedt fogalma is.

A rendszerváltás után a felnőttek *elméleti oktatására és gyakorlati képzésére* helyezték a hangsúlyt a képző intézmények, és igyekeztek elfelejteni azt, hogy az ilyen fajta oktatás és képzés során *a felnőttnek szintén akár egész személyisége fejlődhet*: a három megnevezés tehát koncepcionális hangsúlykülönbségekre utal. A fogalmi meghatározásokban segíthet számunkra a 2002-ben megjelent *Felnőttoktatási és -képzési lexikon* (Benedek, Csoma és Harangi 2002). Ennek meghatározásai alapján röviden összefoglaljuk a három kifejezés tartalmát.

A *felnőttnevelés* a nagykorú és felnőtt ember személyiségének meghatározott célok érdekében folyó, céltudatosan szervezett fejlesztés, tehát az egész személyiségre vonatkozik, amely szervezett formális és non-formális folyamatok összessége.

A *felnőttképzés* szűkített értelemben a felnőttek szakmai kiképzése, továbbképzése és átképzése. Más jelentése szerint pedig a személyiség képességeinek, jártasságainak formálására koncentráló nevelés, oktatás, és így a felnőttnevelés része és a felnőttoktatás „párja”.

A *felnőttoktatás* a felnőttnevelés azon területe, amely döntően ismeretnyújtáson és elsajátításon keresztül valósul meg, és így a felnőttképzéssel szoros kölcsönhatásban áll.

A *formális felnőttoktatás*, általánosabb megjelöléssel formális képzés (az angol 'formal education'-ból), amely az iskolai rendszeren belüli, illetve a felsőoktatási intézmény rendszerén belüli felnőttoktatást – képzést foglalja magában. Más értelemben minden olyan képzés az előbbieken kívül is, ami intézményes keretek között végzettséget ad. A tágabb értelmezések szerint a felsőoktatásnak is lehet formális felnőttoktatási része, ilyen például a részidős képzés a felsőoktatásban.

A *nem-formális felnőttoktatás*, általánosabb megjelöléssel nem-formális oktatás, amely a fiatalok és a felnőttek iskolai, illetve felsőoktatási rendszeren kívüli oktatását-képzését foglalja magában. Más értelemben minden olyan képzés, ami nem ad végzettséget, hanem a szabad tanulás céljait valósítja meg. A nem formális felnőttoktatás tehát a közoktatás és a felsőoktatás keretén kívüli intézményes szervezésben vagy azon kívül megvalósuló, végzettséget nem adó program. Napjainkra a fogalom újabb értelmezési kereteket kapott, amelyben az általános felnőttképzés és a szakképzés területe is helyet kap.

A felnőttoktatás harmadik fontos területe az *informális tanulás*, amely a mindennapi élet természetes velejárója. Nem feltétlenül tudatos tanulás, és lehet, hogy maguk az egyének sem ismerik fel tudásuk és készségeik bővülését.

Informális felnőttkori tanulásnak tekintünk bármely helyszínen, bármely élettevékenységhez kapcsoló, önkéntes, iskola- és intézményrendszeren kívüli tanulási folyamatot. Ezek csoportosításában elkülönítünk egyik részről tudattalan és akaratlan, szervezetlen formában megvalósuló, többségében véletlenszerű ún. *spontán tanulási* folyamatokat, valamint másrészről tudatos, az egyén saját akaratából történő és szervezett módú tanulási folyamatokat – ezeket nevezzük *autonóm tanulásnak*, helyenként személyes tanulásnak.

Magyarországon a felnőttképzés intézményrendszerét összességében leginkább egy öt „lábbon” álló rendszerként képzeljük el, amelyek „lábai”:

1. az iskolarendszerű felnőttképzés főként köz- és felsőoktatási intézményei,
2. az iskolarendszeren kívüli állami, közszolgálati intézmények (köztük többek között a regionális képző központok, közművelődési intézmények, múzeumok stb.),

3. felnőttképzési vállalkozások,
4. gazdálkodó szervezetek belső oktatási egységei (ún. munkahelyi tanulás – workplace), valamint
5. a felnőttképzési célú civil szervezetek (alapítványok, egyesületek, népfőiskolák, tudományos ismeretterjesztő társulatok (TIT) stb.).

## Az eLearning előnyei és hátrányai

Az alábbi felsorolásban – melynek forrása: (Fazekas, Balla és Kocsis 2013) – összegezve jelennek meg az eLearning előnyei és hátrányai. Az egyes szempontok súlyosságának egyéni értékelésével eldönthetjük, hogy számunkra mennyire is jó, hasznos, szükséges az eLearning. Ma szerte a világban sok vitát okoz ez a kérdés egyre inkább megfigyelhető, hogy összehasonlítások és tanulmányok melyek a hagyományos oktatást, és az eLearninget hivatottak összehasonlítani a mérleg nyelve egyre inkább az utóbbi fele billen.

### *Előnyök:*

- Csökkennek az oktatáshoz, képzéshez kapcsolódó járulékos (pl.: utazás, szállás) és adminisztrációs költségek hatékonyabbá és eredményesebbé válik a képzés, mivel
- jobban igazodhat az egyéni tanulási módszerhez és képzési szükségletekhez, testreszabottá válik a tudásátadás.
- Felgyorsul a tudásátadás, ezáltal gyorsabb a válasz a versenytársak lépéseire, hamarabb piacra kerülhetnek a termékek stb.
- Globális hozzáférés a tudáshoz (időben és térben).
- Az oktatási tartalom folyamatosan bővíthető és könnyen felújítható.
- A tanulási folyamat nyomon követhető és a megszerzett tudás számonkérhető.
- A tanulás bárhol, bármikor saját ütemben folytatható.
- Az elektronikus oktatás és az ehhez kapcsolódó szolgáltatások a vállalati kultúrába beépülnek és motivációs tényezőként hatnak.
- A munkatársak motiváltabbak, mivel átérzik, hogy saját szakmai fejlődésüket ők irányítják egy önkiszolgáló felületen keresztül.

### *Hátrányok:*

- Az oktatás személytelenebb.
- Megnehezíti a tanulók közötti interakciót, amelynek különösen a felnőttoktatásban nagy szerepe van.
- Nincs meg a résztvevők közötti szociális kapcsolat és informális kommunikáció.
- Kezdeti beruházási költsége és a tartalom kifejlesztésének költsége magasabb.
- Nagy ellenállás jelentkezik egyes vezetők, csoportok vagy egyének részéről, amelyet kezelni kell.
- Az önálló tanulás kultúráját meg kell tanulnunk.

## Szakirodalmi összefoglalás

A kutatási eredmények jelentős része 10 évnél régebbi, de még inkább a 2000-es évek elejéhez köthető. Ezek legnagyobb része a – tanulmányok szerzői által használt – technológiát mutatja be: szabványok közötti különbség, multimédia felhasználása a tananyagban, elvárás a tartalommal kapcsolatban stb. Emellett a fejlesztéshez kapcsolódó elvárásokat fogalmazzák

meg és egyöntetűen nagy az eLearningbe vetett bizalmuk. Minden tanulmány úgy tekint az eLearningre, mint az oktatás 21. századi reformjához elengedhetetlenül szükséges eszközre.

A későbbi kutatások jellemzően egyetemeken zajlanak, az ott folyó eLearninges kurzusokhoz kapcsolódnak. Ebből kifolyólag a felhasználók köre – így a vizsgált alanyok köre is – az egyetemista korosztály tagjai. Ezek a kutatások jellemzően valamilyen pályázati forrásból valósulnak meg, így a róluk szóló kutatási eredmények a pályázati dokumentáció részét képezik – ebből (is) kifolyólag sikerekről és eredményekről számolnak be. Azonban a résztvevők elégedettségmérése főképpen a tananyagra, esetleg a technológiai megvalósításra fókuszál, és rendszerint nem tár fel olyan összefüggéseket, amely a célcsoport életkori, nemi, iskolázottsági stb. sajátosságait hasonlítaná össze a kurzusban való eredményességük szerint.

Azok a tanulmányok, amelyek a tanulók életkora szerint hasonlítják össze az eredményeket, jellemzően a pedagógia és az andragógia tárgykörébe tartoznak, de igen ritkák a gerontológiai vizsgálatok.

A különböző országokban zajló kutatások összehasonlítása azért is nehéz, mert a fogalmi rendszer sem egységes.

Nincs egységes csoportosítás abban a tekintetben sem, hogy melyik korosztály tartozik az idősebb generációhoz. Egyes tanulmányok 55–60 közé teszik ezt a határt, más kutatásokban a nyugdíjaskor kezdete (kb. 65 év) a küszöb, míg egyéb vizsgálatokban 40 fölött már ehhez a kategóriához tartoznak a tanulók.

Az idősebb korosztály vizsgálata elsősorban a nyugdíjasokra és az ő internethasználati, illetve okoseszköz-használati szokásaira vonatkozik. Kifejezetten az idősebb generáció eLearninges tanulási szokásait és eredményességét feltáró (általános) kutatási eredmény igen kevés található. Ez magyar és nemzetközi szinten is általános. Még mindig erősen tartja magát az a sztereotípiá, hogy az idősebb korosztály képviselői számára idegen az internethasználat, az okoseszközök használata, és a tanulmányok még a mai napig előszeretettel használják a „baby-boom”, X, Y, Z és egyéb generációk szerinti megkülönböztetést. Miközben számos más tanulmány támasztja alá azt, hogy az életkor és a digitális eszközök használata között lényegesen kisebb összefüggés mutatható ki – ha kimutatható egyáltalán –, mint ami a születési dátumokhoz kötött generációk elméletét hívók körében általánosan elfogadott elképzelés. Mára megdőlni látszik az az elképzelés, hogy az életkor a legfőbb befolyásoló tényező.

Az viszont egyértelműen megfogalmazható, hogy idősebb korban egyre meghatározóbbá válik az az igény, hogy aki tanul, az a tanulás örömeért teszi ezt, nem pedig a megtanulható tananyag, illetve a megszerezhető képesítés miatt.

## Egy elemzés Észak-Írországból

A korábbiak alapján kijelenthető, hogy a nehéz általános képet alkotni az idősödő generáció tanulási szokásairól, illetve ennek változásairól, mivel maga a vizsgált csoport is igen heterogén. Az életkor önmagában már nem tekinthető olyan szempontnak, amely alapján általános érvényű kijelentéseket tehetnénk. A lakóhely, a nem, az egészségi és szociális állapot, valamint az egyének gazdasági helyzete szerinti megoszlás alapján már jobban körvonalazódhatna valamilyen statisztika, azonban olyan kutatási eredmények nem találhatók, amelyek ezeket a szempontokat figyelembe véve a korosztály attitűdjét, eredményességét, hajlandóságát vizsgálja.

Az az állítás megfogalmazható, hogy az időskori tanulás legfőbb mozgatórugója a motiváció lehet, de mások a motivációi egy 50–55 éves, még aktív munkavállalónak, mint egy 70–75 éves nyugdíjasnak. Előbbi valószínűleg még a munkája miatt fog újabb képzéseken részt venni, míg utóbbi valószínűsíthetően a társas kapcsolatok miatt, illetve a szellemi frissesség megőrzése érdekében. De azt az oktatáspolitikai megfogalmazza, hogy a felnőttképzés egyik alapvető célja az egyén életvitelében való minőségjavítás-javulás.

„Annak érdekében, hogy a társadalom tagjai meg tudjanak felelni a gazdasági, kulturális és technológiai fejlődés kihívásainak, eredményesen kapcsolódhassanak be a munka világába, sikeresek lehessenek életük során, és a felnőttkori tanulás és képzés segítségével az életvitel minősége javulhasson, szükség van a szakmai, a nyelvi és a támogatott képzések szervezethez való növelésére, tartalmuk minőségének és megvalósításuk ellenőrzésének erősítésére.”<sup>3</sup>

Tanulságos összefoglaló olvasható egy Észak-Írországi kutatásról (McCormick 2017). Hasonló tartalmú magyarországi kutatási eredményekről nemigen találunk információkat, és bár Észak-Írország a Brexit miatt már nem tagja az Európai Uniónak, a kutatáskor még az volt. Emellett a földrajzi közelség<sup>4</sup> és a gazdasági-kulturális hasonlóságok miatt valószínűleg Magyarországra is érvényes vagy érvényesíthető megállapításokat olvashatunk a folyóiratcikkben.

A kutatásban 60 és 89 év közötti egyénekként készült interjúk alapján végeztek elemzéseket, de a vizsgálatban részt vevők életkora jellemzően 70 és 79 év között volt.

A kutatás három kérdést vizsgál. Ennek kapcsán rámutat

- a kormányzat szakpolitikai törekvései és az idősek *tanulási igényei* közötti feszültségekre,
- a politikai retorika ígéretei és az időskorúak *tanulási lehetőségei* közötti szakadékra,
- valamint arra, hogy az időskorúak sajátos *tanulási szükségletei* jelentős mértékben eltérnek a fiatalabb korosztály szükségleteitől.

Ha ezeket figyelmen kívül hagyják, az megerősítheti az idősebb korú emberek társadalmon belüli elszigetelődését, marginalizációját.

A tanulmány elsőként azt a megállapítást teszi, hogy a szakpolitikai szakirodalomban olvasható állítások szerint a felnőttképzésben részt vevők esetében kifejezetten támogatni kell nyugdíjasok és az idősebb korosztály képviselőit abban, hogy a fiatalok mellett ők is új készségeket is elsajátíthassanak. Ezzel szemben a megkérdezett interjúalanyok véleménye szerint az idősebbek számára a részvétel lehetőségének biztosítása a vártnál kisebb prioritást élvez.

(Megjegyzendő, hogy pl. a ma Magyarországon hatályos felnőttképzési törvény 25.§ (3) bekezdés c) pontja szerint képzési hitelt a 18–55 év közötti személyek igényelhetnek. Ez összecseng az északír kutatás állításával.)

A tanulmányban azt olvashatjuk, hogy még ott is, ahol az idősebbek számára lehetőség van az oktatásra, nem mindenki képes vagy hajlandó kihasználni ezeket. A kormányzati stratégia

---

<sup>3</sup> 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről, bevezető. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300077.tv> (Letöltés ideje: 2022. március 19.)

<sup>4</sup> Hasonló tartalmú kutatási eredményeket találhatunk kanadai, brazil, tajvani, dél-koreai és amerikai kutatásokról, de ezek a jelentős földrajzi távolság és a kulturális, szociális, illetve az oktatási rendszerekben stb. jelentkező különbségek miatt kevésbé adaptálhatók az európai viszonyokhoz.

világossá teszi, hogy a 60 év feletti idősök számára fokozottan lehetővé kell tenni az IKT-eszközök használatával megvalósított távoktatásban vagy online módon szervezett tanfolyamon való részvételt. Ez az elvárás azonban – úgy tűnik – félreérthető lett. Ezt példázza az egyik interjúalany véleménye:

*„Mindenkít arra utasítanak, hogy online és távolról végezzen el dolgokat. Az idősebbek és sok fiatal, igazából a legtöbb ember személyes tanulásra, kommunikációra és társadalmi szerepvállalásra vágyik. Kapcsolatokat, kapcsolati hálózatokat szeretne kialakítani, így fejleszteni képességeit informális képzésekben. Ez a digitális módszer alapvetően nem fog nem fog működni. Azok számára működhet, akik egész nap a munkájukkal vannak elfoglalva és emellett családosok is, és azért tanulnak egyedül, mert nincs más lehetőségük. De ha ez egy magányos, képernyőalapú tevékenység, az nem vonzó.”*

Az online tanfolyamokon való részvétel kötelezősége sok szempontból tönkreteszi – vagy legalábbis félreérti – az idősök által keresett tanulás célját. A tanulási lehetőségek keresése gyakran nem csupán a lexikai ismeretek megszerzéséről, hanem a kapcsolatok építéséről, a társaikkal való kapcsolattartásról és az elköteleződésről is szól.

Ha az online kurzusokra kizárólag úgy tekintünk, mint olyan mechanizmusra, amelyen keresztül az idősebbek kielégíthetik a tanulási igényeiket, valószínűleg tökéletesen félreértjük a célt. Több résztvevő is megfogalmazta, hogy egyrészt a technológiai ismereteik hiányosságai miatt sem szívesen vennének részt ilyenekben, és azért sem, mert ez a fajta tanulás számukra kevésbé lenne *szórakoztató*.

Egy másik szempont, amely miatt a kutatásban részt vevők nem érezték kellően vonzónak a számukra (is) hirdetett kurzusokat az volt, hogy a kurzusok jelentős részét kifejezetten munkanélküliek számára hirdetik meg azzal a céllal, hogy versenyképes és a munkaerőpiacon értékes tudást biztosítsanak a hallgatók számára. Az idős korosztály tagjai számára általában már nem cél a munkaerőpiacon való elhelyezkedés. Emiatt olyan csoportok jöttek létre, amelyekben a résztvevők kora is heterogén volt, illetve a képzések tartalma nem illeszkedett az idősebbek tanulási igényeihez.

Egyértelműen megfogalmazódott, hogy az idősebb emberek nem szívesen vesznek részt az oktatásban, ha egyazon osztályteremben tinédzserekkel zárják őket össze. Ezzel szemben sokkal szívesebben vesznek részt akkor egy-egy képzésben, ha nem egyedül mehetnek oda, hanem két-három hasonló korú ismerősükkel, barátjukkal együtt lehetnek a csoport tagjai. Ezért hiába fogalmazzuk meg azt a célt, hogy az időseket vonjuk be a képzésekbe a fiatalokkal együtt, ez a cél valószínűleg egyáltalán nem lesz vonzó az idősök számára. *„Egy osztályba kerülök ezekkel a zseniális gyerekekkel, akik jól értenek a számítógéphez... hát én nem fogok elmenni!”* Az ilyen próbálkozások rendre kudarcba fulladtak, bármennyire is megpróbálta bátorítani a képző hely az idősebb korosztály tagjait.

Megállapíthatjuk, hogy a magasabb életkorú tanulók bevonása akkor valósulhat meg, ha a tanulás értelmes és érdekes számukra. És azt is, hogy igény márpedig van a tanulásra az idősebb korú generáció tagjai között: *„Prédikálnak, de egyáltalán nem bátorítanak bennünket. Pedig ezt a kérdést rendezni kell. Túl sok idősebb ember van, akiket most csak úgy magukra hagynak.”*

A „magára hagyottság” érzését többen is megfogalmazták. A résztvevők úgy érezték, hogy a lehetőségeik korlátozottak, mind az igénybe vehető források, mind az azokhoz való hozzáférés, mind pedig a számukra nyújtott oktatási lehetőségek tekintetében.

Minden résztvevő azt fogalmazta meg, hogy azért szeretne tanulni, hogy jól érezze magát, hogy élvezze a tanulást és hogy ezzel javítsa az életminőségét. Az igénybe vehető informális

oktatási lehetőségek azonban ezt nem teszik lehetővé. A felkínált kurzusokon a hangsúly a formalizált oktatáson volt: a formális értékelésen és a formális képesítések megszerzésén. A kutatásban megkérdezett, a képzésben részt vevő oktatási szakember tisztában volt azzal, hogy ez nem mindig felelt meg az idősebbek igényeinek, hiszen számukra rendszerint nem elsősorban a megszerzhető szakképesítés a vonzó, hanem maga a tanulási folyamat. Ugyanakkor a kormányzati finanszírozás sajátosságai miatt nem voltak abban a helyzetben, hogy nem akkreditált képzést nyújtsanak. (Ez az ambivalencia Magyarországon is jól megfigyelhető. Nem feltétlenül azt tanítjuk, amire igény lenne, hanem azt, amire támogatás van.)

Megfogalmazhatjuk, hogy a kizárólag a képesítések megszerzése érdekében történő tanulás általában nem prioritás az idősebbek számára.

*„Nem igazán akarunk egy darab papírt meg bizonyítványokat, hogy azt mondhassuk, hogy elvégeztük, mert nem akartunk vizsgázni... csak tanulni akartunk... Tanulsz, és tudod, hogy tanulsz, de nem próbálsz megszerezni a diplomát vagy egy bizonyítványt a végén.”*

*„Amikor odaértem, azt mondták, hogy most a tanfolyam végén vannak ezek a vizsgák, én majdnem szívrohamot kaptam. Mondtam, hogy nem akarok vizsgázni, én csak azért vagyok itt, hogy jól érezzem magam.”*

Az a vágy, hogy szórakozásból és élvezetből tanulhassak, a tanterv korlátai nélkül vagy a képesítés megszerzésének igénye nélkül, kulcsfontosságú az idősebb tanulók számára, mivel ez a szabadság lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy azt tanulják, amit szeretnének, és a saját tempójukban: *„Nincs igazi nyomás rajtad. Ez nem olyan, mint egy iskolai szituáció, ahol tanulnod kell valamit egy vizsgára. Csak magadévá teszed, ha akarsz, és a saját idődben bővítheted: könyvtárakba járhatsz, ha akarsz és könyveket olvashatsz. A saját tempódban, ha úgy tetszik.”*

Valójában a vizsgák letételét egyetlen résztvevő sem említette célként. Ezzel szemben a rugalmasságot, illetve a szabadságot mindenki kiemelte az interjúk során.

Sajnos azonban a finanszírozási korlátok miatt az idősebbek igényei és lehetőségei közötti feszültségek a jövőben sem fognak jelentős mértékben csökkenni.

A tanulmány kiemeli, hogy Észak-Írországból sem mindenhol azonosak az idősebb személyek igényei. Az országban zónánként eltérőek az igények, de arra is rámutatnak, hogy az idősebb embereknek a tanulásról és a tanulással kapcsolatos lehetőségekről szóló tájékoztatása sem megfelelő. A cikkben egy különösen érzékeny példát mutatnak be: egy szociális intézményben egy idős ember szeretett volna egy plakátot elhelyezni, amely egy idős embereknek szóló kurzust hirdetett volna. Az intézmény vezetője ezt nem engedte meg, mondván, hogy ha ezt a plakátot engedné kitenni, akkor onnantól fogva mindenkinek engednie kellene mindenféle plakátokat elhelyezni. Az idősebb korosztállyal szembeni negatív attitűdök világszerte ismertek, azonban ez az eset azért figyelemreméltó, mert egy olyan intézményben történt, amely kifejezetten idős emberekkel foglalkozik és egészségügyi szakember utasított el egy olyan kezdeményezést, amely idős emberek fizikai és szellemi jólétét segítette volna.

A tanulmány megfogalmazza azt a körülményt is, hogy Észak-Írországból nincs olyan egységes kormányzati tájékoztatási felület, amely az idősek számára kínált tanulási lehetőségeket foglalná össze. Magyarországon is hasonló a helyzet: jellemzően helyi közösségekben hirdetnek olyan kurzusokat, amelyekben idősebb emberek vehetnek részt. Az OSZK honlapján található Kulturális Statisztikai Adatgyűjtő Rendszer (<http://kultstat.oszk.hu>) évente közöl összesített adatokat a legkülönbözőbb kulturális témakörökről. A

közművelődésről szóló tájékoztatókban települési bontásban találunk információkat életkoronként a különféle képzésekben részt vevők számáról illetően. A legfrissebb (2020-as) adatok között már önálló elemként megjelenik az online képzések száma is, de csak a közművelődés adatait tartalmazóan. Ugyanezek az adatok a könyvtárak tekintetében már nem elérhetőek ezen a felületen.

A kutatás összefoglalójában a szerző kifejezi azt az igényt, hogy a kormányzat a szakpolitikai döntések meghozatalakor vegye jobban figyelembe az idősödő életkorúak tanulási igényeit is. A kutatásban jellemzően diplomás nyugdíjasok vettek részt, így nem állíthatjuk, hogy ez a cikk általánosítható minden olyan egyénre, aki életkoránál fogva e célcsoporthoz tartozik, éppen ezért a szerző is további kutatásokat és párbeszédet sürget.

## Kutatási eredmények Magyarországról

A Munkaügyi Szemle 2014/3. számában megjelent tanulmány (Marosné és Czeglédi 2014/3.) közelebbről vizsgálja a magyar helyzetet. A tanulmány elkészítéséhez részben a szakirodalomban elérhető forrásokat használták (a magyar gazdasági-társadalmi és szociális helyzetet Dániával hasonlították össze), részben pedig empirikus kutatást végeztek a foglalkoztatók körében (KKV-k és multinacionális vállalatok, mint mini-fókuszcsoporthoz), illetve egy idősoktatást végző képző intézményben (Zsigmond Király Főiskola) mélyinterjúkat készítettek. Megállapították, hogy az idősebb korosztály képes és hajlandó tanulni, azonban a munkáltatók nem mindig elégedettek az oktatás eredményeként létrejövő többlettudással. Ennek oka az oktatás tematikájában, módszerében kereshető, amely nem azonos a pedagógiában és a felnőttoktatásban alkalmazottakkal.

A tanulmány fókuszában az az állítás szerepelt, hogy a megnövekedett és a folyamatosan emelkedő arányú idős lakosság munkaerő-piaci aktív részvétele elengedhetetlen, amely együtt kell, hogy járjon a nyugdíjkorhatár folyamatos emelésével. Ennek egyenes következménye az, hogy a jövőben az idősebb generációnak nagyobb részt kell vállalnia a munkaerő-piaci részvétel terén.

Magyarországon a vizsgált korosztály foglalkoztatottsága messze elmarad a nyugat-európai átlagtól. A helyzet feltárására a következő kutatási kérdéseket fogalmazták meg:

- Az idősebb generáció foglalkoztatottsága növelhető-e az oktatással?
- Speciális oktatási módszert kíván-e ez a generáció?
- Hogyan és miért alkalmazhatóak ezek a speciális eszközök a gyakorlatban a kérdéses korosztály foglalkoztatásának emelésére?

A fókuszcsoporthoz megkérdezése és a mélyinterjú tapasztalatainak levonása után az alábbi eredmények születtek:

### **Profitorientált vállalatok (KKV-k és multik)**

*Működési módszertan:* a szervezetek elsősorban belső képzésekre helyezik a hangsúlyt, amely az adott munkakörhöz kapcsolódik. Nem áll rendelkezésükre forrás finanszírozni a házon kívüli oktatást és az oktatás miatt kiesett munkaidőt.

*Nehézségek:* Az idős munkavállalók csak munkahely megtartási motivációval tanulnak, számítógép-kezelési nehézségekkel küzdenek (nem érzik a billentyűket, egeret – nincsenek ilyen finom műszerekhez szokva az ujjaik), lassúak, egészségi állapotuk erősen megromlott.

*Lehetőségek:* A megkérdezett szervezetek nem tudnak olyan képzési lehetőségről, amely megérné, hogy az idős munkavállalót nélkülözze az oktatás során. Nem bíznak abban, hogy az oktatás során használható tudást kap a dolgozójuk, *de tapasztalatuk szerint az idősebb generáció hölgy tagjai inkább hajlandóak továbbképzésen részt venni.* Ez egy lehetőség, amely segítségével egyrészt többet is meg lehetne tanítani nekik, mint a munkakörhöz feltétlenül szükséges tudás, másrészt rá tudják venni a hasonló korú urakat (családtagot, ismerőst) az oktatásban való részvételre.

### **Non-profit szervezetek válaszai**

*Működési módszertan:* A foglalkoztatási projektek háttére EU finanszírozású pályázat volt, amely keretében lehetőség nyílt *személyre szabott* segítségnyújtásra (beleértve hivatalos ügye-ik rendezését is, pl.: pénzügyi területet érintőket), *szemléletváltásra alapozva*, a képzést követően munkalehetőség (képzéssel egybekötött foglalkoztatás) biztosítására, ugyanilyen háttérrel szakmafelújító programra, amely keretében a fiatalok és az idősek együtt tanulnak, így az explicit és tacit tudás átadás is biztosítva van.

*Nehézségek:* A személyre szabott program egyetlen nehézsége a *megromlott egészségi állapot* volt, amely miatt sajnos volt, aki nem tudott részt venni a képzésben.

*Lehetőségek:* Vállalkozókkal vették fel kapcsolatot a munkaerőigény felmérése céljából segítségükkel gyakorlatorientált képzést tudtak nyújtani és később az elhelyezés is ezen a csatornán oldódott meg. Ezt szélesebb körben szeretnék alkalmazni. *Egészségvédelmi programokat* tartanak szükségesnek, amelyek megelőznék célcsoport egészségi állapotának további romlását.

### **Idősoktatással foglalkozó intézmény tapasztalata (ZSKF)**

*Működési módszertan:* Az idősek igénylik, hogy tapasztalataikat az oktatás során elismerjék, felhasználják. Ez csak állandó dialógus, kevés frontális előadás formájában valósulhat meg.

*Nehézségek:* Az önbizalom hiánya jelenti a legnagyobb akadályt az oktatásra. Ha ezt sikerül helyreállítani, akkor annak folyamatos megtartása a képzés egyik fontos feladata, alapja.

*Lehetőségek:* A módszer terjesztése, generációk összevonása, külföldi együttműködés, eset-leg „diák”csere program is elképzelhető. A jelenleg 63–64 éves átlagéletkor csökkentése 50 évre, amilyen az eredeti célcsoport is volt az idősoktatás megindításakor.

### **Az empirikus kutatás végkövetkeztetései**

Véleményük szerint az idősek esetében – ahhoz, hogy motivált legyen az idős, aki az oktatásban részt vesz, a képzéshez olyan gyakorlati lehetőségnek kell párosulnia, ahol mód van a továbbfoglalkoztatására, ezt lehet további képzéshez kötni.

Az alapozáshoz a szemléletváltásról, önbizalom erősítésről szóló tréning és az egészségi állapot javítását, megőrzését szolgáló alapfokú egészségmegőrzésre irányuló ismeretek elengedhetetlenek. A WHO által meghatározott egészség definíciója kiterjed a testi és lelki épségen túl a szociális jólét állapotára is.

Bizonyos szinten a generációk összevonása az oktatásban mindenképpen előnyös<sup>5</sup>, azonban nem az alapozásnál, hanem akkor, amikor azon már túl van az idős tanuló: kellő

---

<sup>5</sup> Ez ellentmond a korábban bemutatott északír kutatási eredményeknek.



önbizalommal rendelkezik és kellően nyitott. Itt meg szükséges említeni, hogy a fiatalabb generációt is fel kell készíteni az együttműködésre.

Az idősebb korosztály tanulási hajlandóságára jellemző, hogy 2008–2009 között képzési-foglalkoztatási projekteken dolgozó non-profit szervezeteknél rendszeresen túljelentkezés volt, gyakran egészségi okok miatt kellett visszautasítani a jelentkezéseket. Ez a korosztály nem karrier célok miatt ül iskolapadba, hanem a biztos megélhetés vágya okán. A hölgyek inkább hajlandóak tanfolyamokon részt venni, mint férfi kortársaik. Ugyanakkor addig, amíg az adott témakörben nem érnek el egy bizonyos szintű tudást, nem szívesen vannak egy csoportban a fiatalokkal, mivel a fiatalokat türelmetlennek tapasztalták, hajlamosak arra, hogy lenézzék az idősebb tanulókat. Jó példa erre a számítástechnikai tanfolyam, amely lényegesen könnyebb a fiataloknak, mint az időseknek, azonban mindkét generációnak elengedhetetlen a napi munkájához.

### **Statisztikai eredmények**

A kutatási jelentés egy statisztikai elemzést is tartalmaz. Ebben szintén Dániát és Magyarországot hasonlították össze. A statisztikai számok is alátámasztják a fókuszcsoporthoz interjú megállapításait, miszerint az idősek nem vesznek részt képzéseken, csak ha a megélhetésük válik függővé attól, a munkáltatóknak nemcsak forrása nincs a képzések finanszírozására, hanem – ami sokkal nagyobb probléma – a bizalmukat veszítették el a képzés eredményességét illetően.

Az összefoglalóban megállapították, hogy az idős lakosság arányának a növekedése, magasabb arányú és tovább történő foglalkoztatásának a követelményét állítja a társadalom elé. Ez Magyarországon két akadályba ütközik; egyrészt a romló egészségi állapot, másrészt a tanulási hajlandóság problémaköre, amelyhez a munkáltató az oktatás eredményéhez, hatásához való megrendült bizalma társul. Ezt a bizalmat a munkáltató oktatásba való bevonásával vissza lehetne szerezni, mivel ebben az esetben a képzés a szükségleteknek megfelelően történik.

A 45–64 éves korosztály oktatása speciális eszközöket kíván. A képzés minden esetben szemléletváltásra, önbecsítésre irányuló tréninggel kell, hogy induljon, amely segíti a célcsoport önértékelésének helyreállítását és tájékozódását gyorsan változó világunkban, másrészt egészségmegőrzésre irányuló oktatással kell, hogy együtt járjon, hogy segítse megelőzni a súlyos betegségek kialakulását. Szükség lenne továbbá alapfokú gyakorlatorientált pénzügyi ismeretekre is, annak érdekében, hogy a szociális biztonságukat is megőrizhessék.

Az idősebb generáció oktatása során használható speciális eszközök – a dialógus módszer széleskörű alkalmazása mellett – a szemléletváltás és a generációk együttműködését segítő, megfelelő időben (az alapozó modulok után) történő csoportösszevonások, továbbá az azokat támogató etika/hittan elméleti és gyakorlati ismeretek.

Tehát a tanfolyamok első moduljában nem javasolt a vegyes életkorú csoportok létrehozása, azonban a következő modulokban már ajánlott, hogy a generációk együttműködése már a képzés során elkezdődhessen.

Végezetül pedig fontosnak tartották kiemelni, hogy nemcsak az 55–64 éves korosztályt tekintik érett korú munkavállalónak, akiknek a képzése elengedhetetlen ahhoz, hogy a demográfiai változás negatív következményei elkerülhetőek legyenek, hanem a 45–54 éves korosztály felkészítését is arra, hogy lényegesen tovább kell a munkaerőpiacon aktívan jelen

lenniük. Az oktatási intézményeknek erre a speciális igényre fel kell készülniük. *Ez nem pedagógia, nem andragógia, hanem egy új oktatási tudományterület: az idősktatás.*

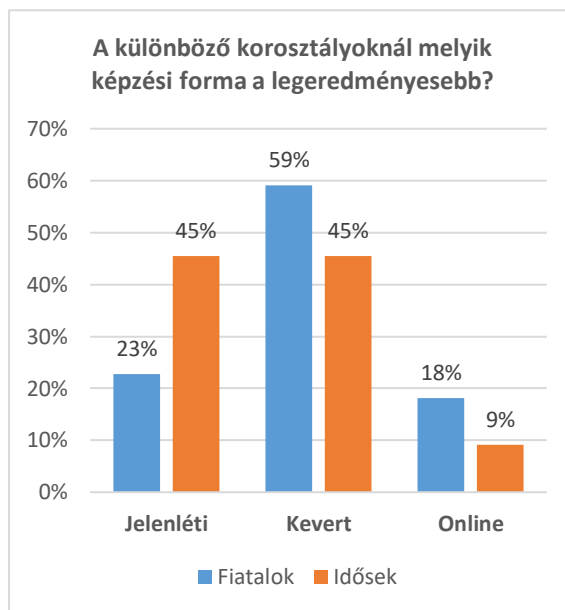
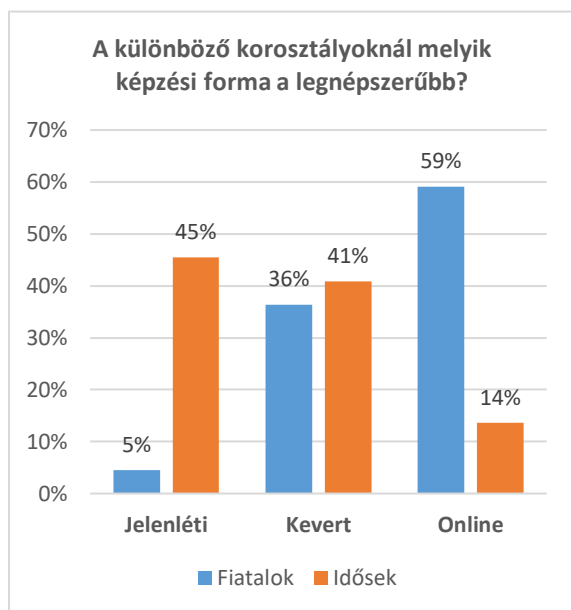
## Saját kutatásunk eredményei

Egy kismintás (165 fő) kérdőíves felmérést végeztünk az alábbi partnercégek HR-szakemberei és képzési koordinátorai, és a képzéseken résztvevők között, hogy felmérjük az ő tapasztalataikat az idősödő emberek és a fiatalok tanulási szokásai, hajlandósága stb. között feltárható különbségekről:

- BorsodChem Zrt.
- Richter Gedeon Nyrt.
- Paksi Atomerőmű Zrt.
- Magyar Honvédség
- Oxford International Nyelviskola
- Budapesti Gazdasági Egyetem
- DAS Jogvédelmi Biztosító Zrt.
- 77Elektronika Kft.

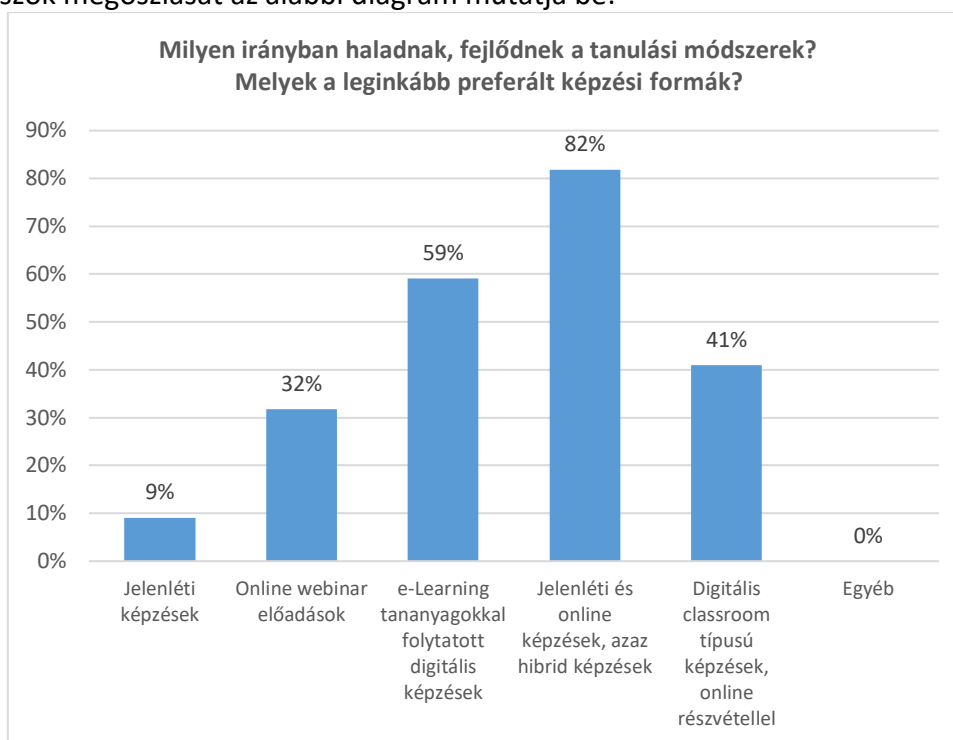
A kérdőív első kérdéseiben arra kerestük a választ, hogy a válaszadók véleménye szerint a különböző korosztályokban melyik képzési forma a legnépszerűbb és a legeredményesebb: a jelenléti, az online vagy a kevert.

A válaszok megoszlását az alábbi diagramok szemléltetik:



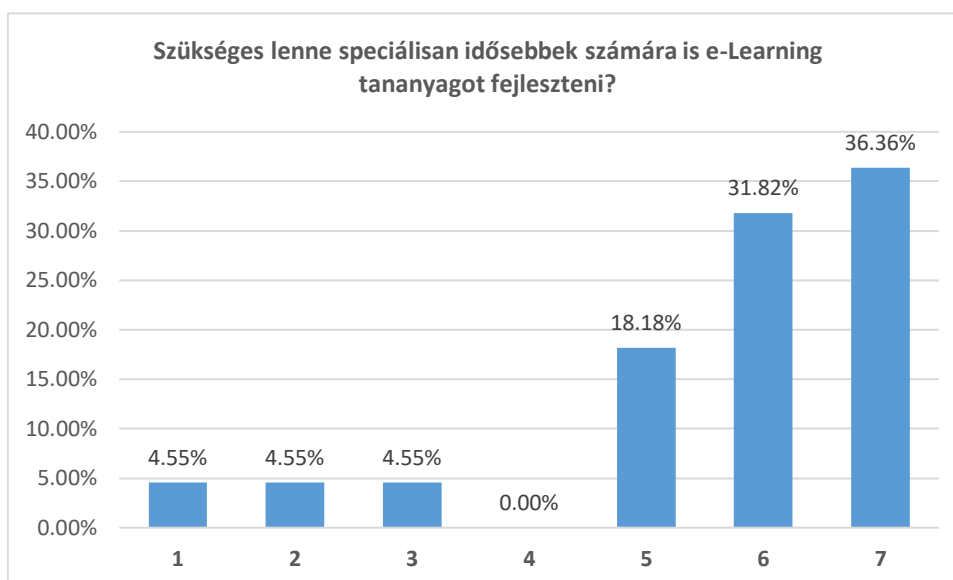
A Következő kérdésben arra kerestük a választ, hogy a kitöltők véleménye szerint milyen irányban haladnak, fejlődnek a tanulási módszerek, illetve melyek a leginkább preferált képzési formák?

A válaszok megoszlását az alábbi diagram mutatja be:



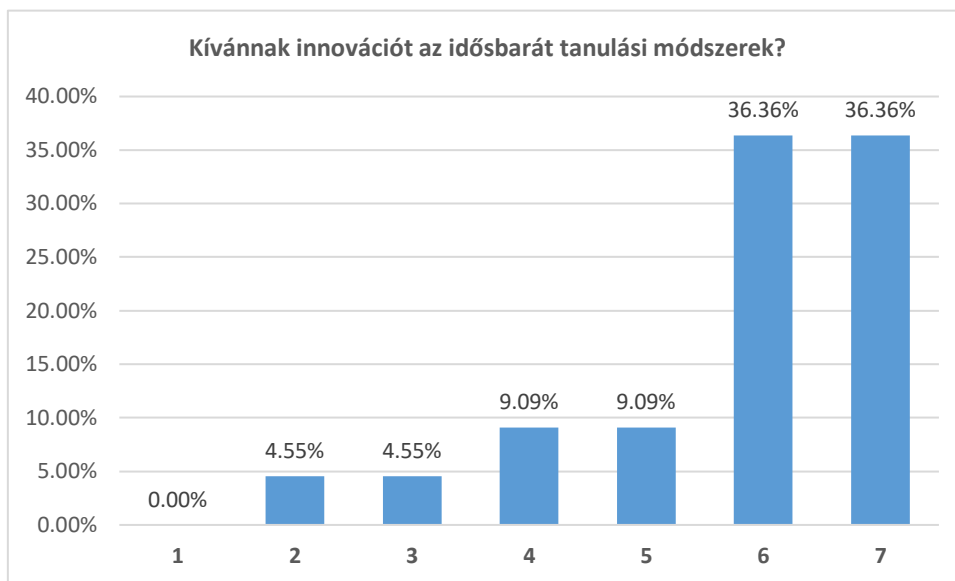
A következő kérdésben azt vizsgáltuk, hogy a válaszadók véleménye szerint szükséges lenne-e speciálisan az idősödő korosztály tagjai számára is eLearning tananyagokat készíteni?

A válaszok a következő diagramon látható módon alakultak (a százaléértékek a megjelölt fontosság arányát mutatják az összes válaszadó számának arányában, 1 = egyáltalán nem fontos, 7 = teljes mértékben fontos):



A következő kérdésben arra kerestük a választ, hogy a válaszadók véleménye szerint kívánnak innovációt az idősbárát tanulási módszerek?

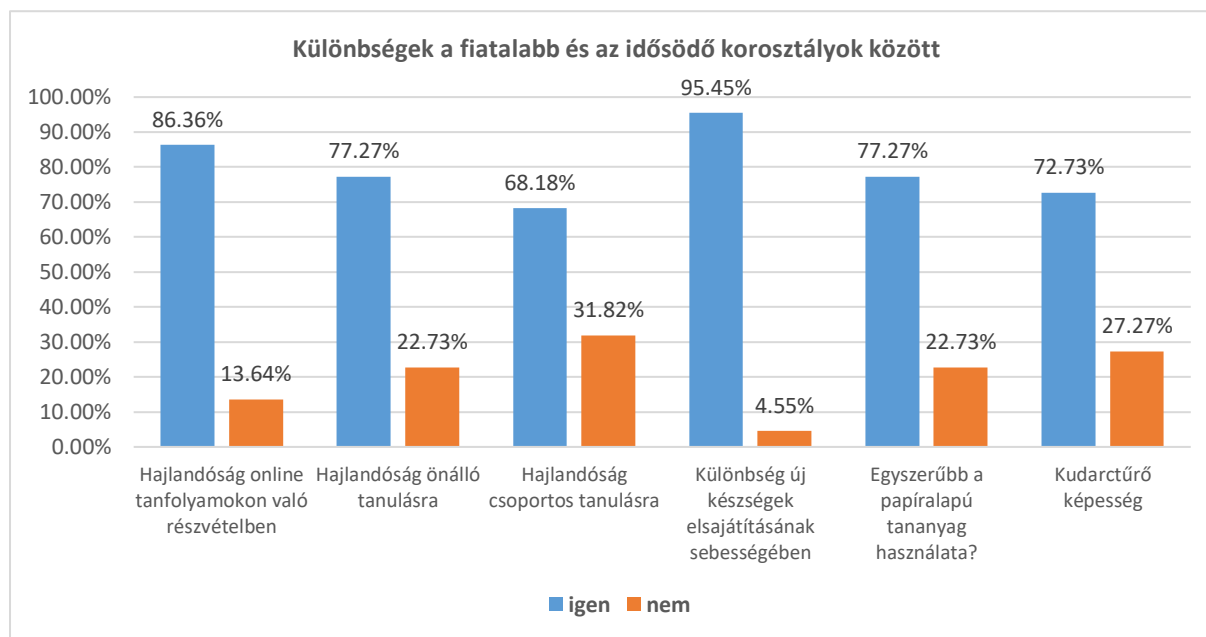
E kérdésre az alábbi megoszlásban kaptunk válaszokat (a százaléktételek a megjelölt fontosság arányát mutatják az összes válaszadó számának arányában, 1 = egyáltalán nem fontos, 7 = teljes mértékben fontos):



A következő kérdésekben arra kérdeztünk rá, hogy látnak-e különbséget a válaszadók a fiatalok és az idősödő generáció tagjai között az alábbi kérdésekben:

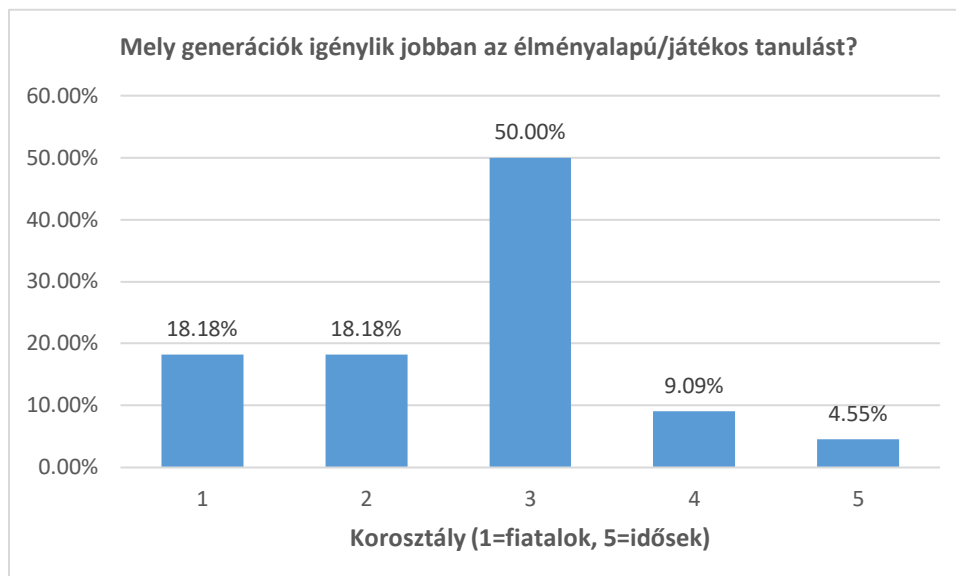
- Hajlandóság online tanfolyamokon való részvételben
- Hajlandóság önálló tanulásra
- Hajlandóság csoportos tanulásra
- Különbség új készségek elsajátításának sebességében
- Egyszerűbb a papír alapú tananyag használata?
- Kudarctűrő képesség

Az eredményeket az alábbi diagramról lehet leolvasni:



Utolsó zárt végű kérdésként azt vizsgáltuk, hogy a válaszadók szerint mely korosztály tagjai igénylik jobban az élményalapú/játékos tanulást?

A válaszok megoszlását az alábbi ábra szemlélteti, ahol a vízszintes tengelyen az életkort jelöltük (1 – fiatalok, 5 – idősök):



A zárt végű kérdések után néhány szabad válaszos kérdést tettünk fel. Az alábbiakban ezek közül emeljük ki a jellemzőbb (vagy éppen érdekesebb) válaszokat:

### 1. Mi az előnye általában az eLearning tanulási módszernek? Van-e hátránya?

*Előnyök:* rugalmasság, saját tanulási útvonalak, könnyű fejleszthetőség és módosíthatóság, interaktivitás, sem térben, sem időben nincs kötöttsége.

*Hátrány:* ha rossz a tananyag, nagyobb kárt okoz, nincs azonnali visszacsatolás vagy korrekció, kevesebb társas kapcsolat, személytelenség, technikai előképzettség szükséges hozzá, technikai, technológiai problémák jelentkezhetnek vele kapcsolatban.

### 2. Milyen tapasztalataid vannak általában az eLearning tanulás eredményeiről?

„Ez elsősorban a tananyag minőségétől függ, nem pedig attól, hogy a tananyag tisztán online vagy blended learning keretében jut el a résztvevőkhöz.”

„Nagyobb fokú differenciálásra ad lehetőséget.”

„Nem tudom, hisz nem látom a vizsgázót és nem lehetek 100%-ban meggyőződve arról, hogy egyedül, segítség nélkül teljesítette a vizsgát.”

„Az idősebbeknél több a sikertelen kurzus.”

„Az én tapasztalatom, hogy örömet, büszkeséget okoz, hogy elsajátítottam, alkalmazni tudtam egy korábban ismeretlen dolgot.”

„A folyamatos hozzáférés miatt eredményes tanulás garantált. Az idősebb generációt nehezebb rávenni a tanulásra, de hatékonyan fejlődnek napról napra.”

### 3. Mi lehet az előnye az idősebb korosztálynál, mi a hátránya?

„Előnye, ami talán a hátránya is, hogy nem igényel személyes kontaktust.”

„Ebben a tekintetben nincs különbség a generációk között.”

„Előny: kitartás erősebb; hátrány: gyorsaság és IT eszközhasználat.”

„Hátrány: alacsonyabb IKT kompetenciával nehezebben alkalmazható, így az eredménye sem biztos, hogy valós.”

„Ha megtörténik a megfelelő érzékenyítés és nincs egy elvi ellenkezés, akkor nem látom hol lehet hátránya.”

„Előny: járványban is biztonságos és új közösséghez tartozási élményt adhat. Hátrány: elakadhat, ha nem áll rendelkezésre segítség.”

„Hasonlóan behúzhatja az idősebb korosztályt is a folyamatos tudáskontroll és sikerélmény (ideális esetben).”

„Csak előnye van. Ugyanaz mint a fiataloknál.”

„Hátránya nincs. Előnye nagyon sok, lehetetlen felsorolni. Tanulási folyamat – pl. Ügyfélkapu alkalmazása, bankügyek, információszerzés, nyelvtanulás, adatrögzítés...”

„Előnye, hogy sokkal több csatornán lehet ugyan azt az ismeretet elsajátítani. Nincs helyhez kötött tanulás, mert az idősek számára az utazás nehézségekbe ütközhet. Sokkal rugalmasabb a konzultációs lehetőség. Akár hányszor megismételhető egy adott ismerettel való foglalkozás. Hátránya, ha nincs megfelelő számítógépes kompetencia, az tud problémákat okozni. Az írásbeliség.”

#### **4. Milyen módszertani megoldásokat javasolnál az idősebb korosztály tanulási motivációjának növelésére?**

„A kevesebb több. Ha olyan tartalom készül, amelynél a felhasználónak nem kell azon gondolkodnia, hogy mit hogyan kell elérnie, hanem tud csak a tananyagra fókuszálni és a rendszer mindent a kezébe ad vagy egyszerűen elérhetővé, megérthetővé tesz, akkor az nyilvánvalóan mérhető lesz az eredményességben is. Tartalomhangsúlyos, könnyen kezelhető és ergonomikus tananyagok lennének szükségesek, hatékony tutori támogatással. Ezt is ellentmondásosnak gondolom: tömegeket oktatni úgy, hogy mindenkinek személyre szabottan adjunk segítséget. Egy embernek személyre szabottan csak egy másik ember tud 100%-os segítséget adni, ez viszont alapvetően összeegyeztethetetlen az eLearning filozófiájával. A következő évtizedek feladata, hogy ezt az ellentmondást feloldja. Ez egyáltalán nem reménytelen, de egyszerűen időre van ahhoz szükség, hogy kialakulhasson a módszertan.”

„Napi többszöri, de viszonylag rövid foglalkozások.”

„Az idősebb generáció számára probléma a hosszú szövegek értelmező elolvasása. Mindenképp csökkenteni kell az olvasandó szöveg mennyiségét, helyette audiovizuális eszközöket kell alkalmazni.”

„Rövid anyagrészek, világos átlátható struktúra kell szerintem, hogy meglegyen a biztonsági érzet tanulás közben az idősebbek számára. Ha nem lineáris a tananyag, akkor is grafikusán ábrázolnám a mérföldköveket, az előrehaladást. Sok visszakerdezés és mérés. Gamification – bizonyos mértékig.”

„Rendszeres számonkérés, visszaigazolás. Az online képzések lehetnek ugyanolyan motiválóak, mint a jelenléti képzések.”

„A becsúgyra hatnék. Náluk az elismerés, megbecsülés nagyon fontos.”

Kiscsoportos tanfolyamokat nappali órákban. Türelmes-toleráns oktatást szakzsargon nélkül. Ami az oktatónak evidens, az idős ember nem érti. A célt kell kijelölni, milyen nagyszerű lehetőség előtt áll, aki elsajátítja az alkalmazást. Használhatja pl. rejtvényfejtésnél, kertészkedésnél, elfelejtheti a receptkönyvet, megnézheti a laboreredményeit, friss híreket

olvashat, levelezhet, láthatja távol élő szeretteit stb. Mutassunk be olyan idős embereket, akik már rendszeresen használnak számítógépet. Ezek felkeltik az érdeklődést.

„Olyan stílusú eLearning anyagokat készítenék, ami az életkori sajátosságokhoz erősen igazodik. Rövid, nagy betűs szövegek, sok hang alámondással, egyszerűen kezelhető felülettel. A használatot segítő kis tutorial videókkal. Az írásbeliséget támogató feladatokkal. Sok ismétléssel.”

„A motiválás a legnehezebb feladat az idősebb korosztály számára. Szerintem az animációk, képes feladatok, videók felgyorsítják a tanulás folyamatát, így fent lehet tartani a motivációt. A tananyagok ne legyenek túl hosszúak, inkább több modul készüljön egy adott anyagról, így a folyamatos sikeres vizsgák segítik a motiváció fenntartását.”

## Irodalomjegyzék

- Bajusz, Klára. „Az időskori tanulás trendjei Magyarországon. A Pécsi Szeniorakadémia.” In *Mintaprogram a minőségi Időskorért Nemzetközi Konferenciakiadvány*, 5–9. Pécs, 2016.
- Bajusz, Klára, és József Jászberényi. „Az időskori tanulásról.” *Kultúra és közösség*, IV. évfolyam 2013/III. szám, 2013: 59–66.
- Balázs, László, Csilla Marianna Szabó, és Györgyi Szalay. *Oktatói és módszertani megújulás a felsőoktatásban*. Dunaújváros: Dunaújvárosi Egyetem, 2016.
- Bene, Ágnes, Katalin Balázs, és Ágota Kun. „Időseknek szóló fogyasztóvédelmi program.” In *Lippai, Edit (szerk.) Összetart a sokszínűség: A Magyar Pszichológiai Társaság XXVIII. Országos Tudományos Nagygyűlése kivonatkötet*, 220–221. Debrecen: Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar Pszichológiai Intézet, 2019.
- Bene, Ágnes, Marianna Mór, és Júlia Zombory. „A digitalizáció néhány elemének időseket érintő hatásai – karantén előtti helyzetkép.” *Magyar Gerontológia* 12. évfolyam 39. szám, 2020: 30–51.
- Benedek, András, Gyula Csoma, és László Harangi. *Felnőttoktatási és -képzési lexikon*. Budapest: Magyar Pedagógiai Társaság – OKI Kiadó – Szaktudás Kiadó Ház, 2002.
- Cserné Adermann, Gizella. *Tanulásemelletek a Virtuális Egyetemhez*. Dunakavics könyvek 11. kötet, in *Kadocsa, L. – Németh, I. (szerk.): Virtuális egyetem.*, 69–87. Dunaújváros: DUF PRESS, 2015.
- Fazekas, Gábor, Tibor Balla, és Gergely Kocsis. *Elektronikus oktatási környezetek*. 2013. <https://gyires.inf.unideb.hu/GyBITT/10/index.html> (hozzáférés dátuma: 2022. március 14).
- Fülöp, Erzsébet Mária. „Az idősek kommunikációja.” *Gerontoeducáció* 2011/2. 1. évfolyam 3. szám (2011): 4–47.
- Iván, László. *Ne féljünk az öregségtől*. Budapest: Sub Rosa, 1997.
- Juhász, Erika. *A felnőttek képzése és művelődése egykor és ma Magyarországon*. Debrecen: Csokonai Kiadó, 2016.
- Kiss-Márton, Adrienn. *Felnőttkori tanulás – Miért tanul máshogy egy felnőtt?* 2019.
- Knausz, Imre. *A tanítás mestersége*. 2001.
- Marosné, Kuna Zsuzsanna, és Csilla Czeglédi. „Az érett korú munkavállalók, mint humán tőke. Az oktatás szerepe foglalkoztatásuk növelésében.” *Munkaügyi Szemle*, 2014/3.: 42–54.
- Mayer, H. R. „Designing Instruction for Constructivits Learning.” In *Reigelith, M. C. (1999. edit): Instructional-Design Theories and Models.*, 141–161. Lawrence Erlbaum Associates Inc., 1999.
- McCormick, Freda. „Later Life Learning: A post-retirement perspective from Northern Ireland.” In *Adult Learner: The Irish Journal of Adult and Community Education*, 73–85. Dublin: AONTAS The National Adult Learning Organisation, 2017.
- Nahalka, István. „A tanulás.” In *Falus Iván (szerk.): Didaktika*. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó, 2007.
- OECD. *Digital Economy Outlook*. Paris: OECD Publishing, 2017.