

„Véndiákok” – tanulni időskorban

Régóta tudjuk, hogy a fiatalok létszáma és aránya hazánkban is folyamatosan csökken, egyre kevesebb munkavállalónak kell gondoskodnia a társadalom már-már többségbe kerülő részének eltartásáról. Írásunk szerint ahhoz, hogy a terhek aránytalan növekedését megakadályozzuk, egyrészt meg kell változtatni a jelenlegi foglalkoztatási struktúrát, másrészt módosítani szükséges szemléletünket és gyakorlatunkat az idősödő munkavállalók iránt. Számos szakmai tipp a korosodó munkavállalók motiválásához! (Lásd még a Korkérdések c. sorozatunkat a Munkaügyek rovatban!)

Tények – korok

Magyarországon egy százalék körüli az 55 évnél idősebb képzésben részt vevők aránya (az uniós átlag az 55–64 éves korosztályban öt százalék). Az is ismeretes, hogy a munkanélküliek között nő az idősek, idősödők aránya, s e rossz helyzetben lévők nagy arányban alacsony iskolai végzettségűek. Az ENSZ Egészségügyi Világszervezete, a WHO által elfogadott korjelölés szerint:

- középkorra (45–59 év),
- az öregedés korára (60–73 év),
- öregkorra (74–90 év) és
- aggkorra (90 év fölött)

oszthatjuk a felnőttkor második felét.

A tudomány 45–50 éves korra teszi az emberi szervezet nagyobb arányú romlásának kezdetét. Az észlelés, a figyelem, a memória, a probléma-felismerés, az intelligencia, az elvont fogalomalkotás és más kognitív műveletek terén lehetnek nehézségeik az időseknek, de nem lehet az életkor alapján minden embernél azonosnak tekinteni a tanulási képességet.

Lehet-e, kell-e tanulni idős korban?

Az alkalmazkodás képességének hiánya, az újszerű feladatok kerülése már fiatakkorban megkezdődik, 45–50 év után a rugalmatlansággal járó folyamatok általában gyorsulnak. Az érdeklődés és a gondolkodás beszűkülésével erősödik a szokásokhoz és az ismétlődő magatartás-formákhoz való ragaszkodás, ami azután magával hozza a meggyőződés kialakulását. Általában ilyenkor az önállóságot igénylő szellemi műveletekhez szükséges képességek is gyengülnek. Nehézze válik a jelenségek rendszerezése, az összefüggések felismerése, az asszociáció, a tapasztalatok és az új ismeretek szintetizálása, valamint az elvonatkoztatás. Mint-hogy a gondolkodás kényelmesebbé válásával gyengül

a logikus okoskodás, az idős ember egyre kevésbé érti meg a változó valóságot, ezért ragaszkodik az ismert környezethez, a biztonságot adó megszokottsághoz.

Az időskorral foglalkozó kutatások feltárták, hogy az emberi testben lévő sejtek elhalása az aktivitás hiányának tulajdonítható. Maróti Andor, a hazai felnőttoktatás egyik legtekintélyesebb szakértője felhívja a figyelmet arra, hogy „akik már fiatalabb korukban elkényelmesedtek, hamarabb veszítik el fizikai erejüket, mozgékonyaságukat, s akik leszoktak a szellemi munkáról, az olvasásról, az intenzív gondolkodást igénylő problémák megoldásáról, azoknak az agysejtjei hamarabb válnak képtelenné a valóság új jelenségeinek a feldolgozására.”

A munkajellegű aktivitás, az aktív társas viszonyoknak a fenntartása meghosszabbítja az ember alkalmazkodó képességét, és ez nemcsak a fizikai, hanem a szellemi tevékenységre is igaz. De ez nem jelenti azt, hogy, aki nem tanult folyamatosan, vagy monoton munkára kényszerítve nem volt lehetősége a tudás frissítésére, az ne lenne rá képes. A 45 év feletti munkavállalóknál is olyan képzési szolgáltatásokra (pl. tanácsadásra) van szükség, melyek az egyéni sajátosságokból indulnak ki, és személyiség-lélektani vizsgálatok alapján határozzák meg a szükséges képzési programot. Azt kell keresni, hogy az egyén számára mi a legkedvezőbb munkatevékenység, és az egyéni tulajdonságait figyelembe véve hogyan javasolható számára a munkához kötődő pályakép. A kulcsképeségek fejlesztése mellett pedig tudatossá kellene tenni azt a tényt, hogy az egész életen át tartó tanulás, valamint a munkakör, vagy esetleges szakmaváltás időskorban is természetes része az életnek.

Az „örök ifjúság” titka a fizikai és szellemi konstruktivásban rejlik, ami magába foglalja a humor, illetve az önkritika megőrzését is. Fontos, hogy az ember ismerje értékeit, beleértve a hibáit is. A társas kapcsolatok megléte, mások támogatásának lehetősége önbizalmat, optimizmust adhat, ezáltal az egyén nem fél a változásoktól, mert képes rugalmasan alkalmazkodni hozzájuk.

Tanulási motivációk 45 év felett

Az elmúlt évben Sz. Molnár Anna, az ELTE tan-
székvezető egyetemi docense vezetésével felmérés
készült az idős felnőtt rétegek képzési igényeiről és
lehetőségeiről. A kutatás szerint 45 év felett a leg-
főbb tanulási motiváció az élethelyzetből fakadó
kényszer és az ezzel járó félelem. Sokan tartanak
munkahelyük elvesztésétől, vagy attól, hogy nem
tudnak többé dolgozni, nem tudják eltartani családjuk-
at, vagy nem lesz meg a biztonságot jelentő nyug-
díj. Mindeközben sokaknak kétségeik vannak, hogy
képesek-e újra tanulni, és ha igen, elég lesz-e ahhoz,
hogy újra munkába állhassanak?

Nagyon motivált csoportot alkotnak a munkahe-
lyük megtartásáért küzdők, a versenyhelyezetre felké-
szült, szakmai előmenetelre vágyók, hiszen céljaikat
maguk határozzák meg. A 45 év feletti korosztályt a
többi korcsoporthoz viszonyítva rendkívüli szorgalom
és akaraterő jellemző. A tartós munkanélküliek moti-
vációja igen alacsony. Az életükben először munka
nélkül maradtak az elkeseredettség és motiválatlan-
ság jellemzi, számukra igen nehéz és fájdalmas élet-
helyzetük feldolgozása. Az idősebb munkanélküliek a
rövidebb képzéseket szeretik jobban, hiszen már távo-
labb áll tőlük a tanulás, és sokan mielőbb munkába
szeretnének állni. A hosszabb képzés, mint például
egy felsőfokú vagy diplomát adó képzés többnyire
megfizethetetlen ennek a – gyakorta tartalékokkal
nem rendelkező – rétegnek. A tanulás sikeressége ér-
dekében speciális előkészítő programokra is szüksé-
gük lehet, hogy reményt és önbecsülést nyerjenek, mi-
előtt bármilyen szakmai képzésbe kezdenének.

A tapasztalatok azt mutatják, az idősebb emberek
nehezebben szánják rá magukat a tanulásra. A teljes
pályamódosítást sokszor elképzelhetetlennek tartják.
A 40–50 év felettiak már nehezen mobilizálhatóak,
ezért törekedni kell arra, hogy a képzések a lakóhely
közelében legyenek. Olyan tanfolyami tartalmakat
kell kialakítani, melyek a szakmai kompetenciák
mellett – elhelyezkedést elősegítő – munkaerőpiaci
kompetenciák fejlesztését is szolgálják.

A nyugdíjasok tanulási motivációi

A munkaképes korosztálytól eltérően a nyugdíja-
sokat önnön személyiségük megismerése, az egész-
séges életmód, a világ jelenségei iránti kíváncsiság

motiválja, s hogy lehetőség nyíljon élettapasztalataik
újragondolására. Főként a rövidebb ideig tartó, nem
formális, illetve az informális tanulási módokat vá-
lasztják. Legtöbbször a különböző szolgáltatásokkal
kapcsolatos képzéseken vesznek részt, igaz, nagy
arányban társadalomtudományi, humán vagy termé-
szettudományi témákban is bővítik ismereteiket.
Nyugdíjasként szívesen vállalkoznak korábbi foglal-
kozásukhoz kapcsolódó szaktudás továbbfejlesztésé-
re, esetleg a keresőmunka folytatása érdekében is.

A családi helyzettel összefüggő problémák megér-
tése, a családi feladatok jobb teljesítése inkább a nő-
ket foglalkoztatja. Az egyedül élőket a meglévő tár-
sas kapcsolatok fenntartása és bővítése is motiválja,
de jellemző, hogy idős korban jut idő a korábbi hob-
bi tevékenységek folytatására. Fontos megemlíteni
az informatika iránti érdeklődés jelenlétét. (Egyes
képzőhelyeken féléves előjegyzésben lehet csak fel-
iratkozni időskorúaknak indított számítástechnikai
tanfolyamra.)

Módszerek és formák

Az idősek többnyire egyéni döntés hatására frissítik
ismereteiket. Az érintettek előnyben részesítik az
olyan ismereteket, melyek azonnal hasznosíthatók és
könnyítik életük alakulását. Oktatásuk akkor haté-
kony, ha képzésük nem tantárgy-, hanem felnőttcen-
trikus. Szoros tanár-felnőtt kapcsolatra van szükség,
ahol a résztvevő felnőtt maga is alakíthat a tanulási
folyamatban. Ezért a tanítási-tanulás folyamatban biz-
tosítani kell a felnőtt aktív részvételét. A képzési for-
mák megválasztásában kiemelkedő szempont, hogy
lehetőleg ne a régi, iskolás, frontális módszereket al-
kalmazzák, hiszen sokaknak akadályt jelent a – sok-
szor kudarcokra is emlékeztető – hagyományos okta-
tás, a félelem a nyilvános megmérettetéstől.

A társas kapcsolatok problematikusá válhatnak
idősebb korban. Ezért elsősorban a csoportos munka
változatos formái ajánlhatóak, melyek – a közös
programokon átélte élmények megbeszélésén keresz-
tül – erősít(het)ik a tanulási, művelődési szándékot.
A vegyes életkori csoportokban folyó tanulás enyhít-
heti a nemzedékek közötti különbségekből adódó
korosztályi problémákat is. A csoportos tevékenység,
az idősek tapasztalatának átadása alkalmas lehet az
idősek marginalizálódásának megelőzésére, illetve
társadalmi re/integrációjának előmozdítására is.

Speciális feladatot jelent az idősebb korosztály művelődését végző felnőttoktatók képzése. Egyes országokban (Nagy-Britannia, Németország, Hollandia, Franciaország, Finnország, stb.) az úgynevezett harmad- és negyedkorúak képzésének komoly módszertani és infrastrukturális háttere épült ki az utóbbi évtizedben. Össze-

foglalva: Mindenek előtt a szemléletmódunkon kell változtatni, mivel a jó hazai és a nemzetközi példák azt mutatják, hogy az életnek ez a szakasza nem feltétlenül a testi és szellemi leépülés ideje, hanem a személyiség kiteljesítésének lehetősége is.

Arapovics Mária

Egy multi képzési rendszere

Írásunk jól példázza, hogy az emberi erőforrásokba történő befektetések növelése – többek között – elvezethet a termékek és az emberi erőforrások, ezen belül az ügynöki hálózat minőségének javításához. A következőkben egy külföldi tőkével működő magyarországi „multi” cég képzési rendszerébe ad betekintést szerzőnk.

Az induló évek

Woody Allan híres mondása a biztosítási ügynökökről – „Kínozzanak meg bárhogy, csak ne zárjanak össze egy biztosítási ügynökkel” – jól érzékelteti az átlagember véleményét és hozzáállását az „ügynökhöz”, mint speciális lényhez. Ha nem megyünk ennyire messzire, akkor is gyakran szembesülünk azzal a vélekedéssel, hogy az ügynök nemkívánatos és lerázhatatlan valaki, akit ha kidobnak az ajtón, visszajön az ablakon; erőszakos, rámenős, és még hosszan lehetne folytatni a negatív jelzőket.

Amikor a külföldi cég megkezdte működését Magyarországon, az alapítók stratégiai célként határozták meg, hogy az első 100%-ban külföldi tulajdonú biztosító ne csak egy legyen a többi között, hanem minőségileg legyen kiemelkedő. Elhatározták, hogy ügynökeik – a náluk használatos elnevezés szerint: képviselőik – a lehető legjobban felkészítettek lesznek a cég piacán.

A cég képzési rendszere

A belső képzési rendszernek két alapvető szakasza van:

- az egyik a jelöltek számára szervezett „beléptető képzés”,
- a másik a már ügynökként dolgozók továbbképzése (amit folyamatos/megújító képzésnek nevezünk).

Ezek a belső képzések teljesen – mind időben, mint szervezésben – elkülönülnek az államilag előírt szakképzéstől. A beléptető képzés esetén nem számolunk

az előzetes tudással. A tematika összeállításakor abból kell kiindulni, hogy a jelölt semmilyen előismerettel sem rendelkezik erről a szakmáról, tehát mindent az alapoktól kell kezdeni. A cég apró szakaszokra bontva, modul-rendszerben szervezi a belső képzését.

A képzési folyamat szakaszolását – a széles a termékpaletta mellett – az alábbi körülmények is indokolják:

1. Mivel a képzés a munkaszerződés megkötése előtt van, és ingyenes a jelöltek számára, nagyon fontos, hogy a cég minimalizálja ráfordításait.
2. A beillesztett mérési pontok segítségével (vizsga van minden egyes modul után) hamar kiderül, ha egy jelölt alkalmatlan a pályára, vagy nem gondolja komolyan a pályamódosítást.
3. Nem adnak felesleges információt, tudást olyanoknak, aki esetleg nem náluk akarja felhasználni.
4. Rövid idő alatt (kevesebb, mint egy hét intenzív tanulással) megszerezhető annyi ismeret, amellyel el lehet kezdeni a gyakorlati üzletkötői munkát, és ha van már keresete, akkor lehet tovább szélesíteni a tudását.
5. A tanulási szakaszok között mód van a (felnöttek tanulási folyamatában is rendkívül fontos) berögződést elősegítő gyakorlásra, vagy ahogy ezt a szakmában nevezzük: a terepmunkára.

Modulszerkezet

Az első – „alapismeretek” – modul alapozó kurzus, ami arra szolgál, hogy a jelölt két nap alatt elsajátítsa az alapfogalmakat és alap-összefüggéseket, a matematikai és jogi hátteret, az általános szabályzatot, vala-