

VERSENYKÉPESSÉG, EMBERI TŐKEBERUHÁZÁS, ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS. A FELNŐTTOKTATÁS ÉS FELNŐTTKÉPZÉS SZEREPE A SIKERES MUNKAERŐPIACI KOMPETENCIÁK KIALAKÍTÁSÁBAN

Taródiné Dr. Cseszka Éva

DOI: 10.25116/kozelitesek 2017.3-4.2

(Competitiveness, human capital investment, lifelong learning.

The role of adult education in developing successful labor market competences)

Absztrakt

Tudásalapú társadalomban élünk, a gazdaság fő erőforrása a tudás, illetve ennek folyamatos biztosítása. A világ állandó és gyors változásai éppen ezért egyre nagyobb kihívások elé állítják mind az egyént, mind a társadalmat. A lexikális tudás mellett elengedhetetlen a rugalmas, átváltható tudás megszerzése, valamint a folyamatosan változó körülmények között a jó problémafelismerő és -megoldó képesség, valamint a felelősségvállaló, kezdeményező magatartás kialakítása. A versenyképes gazdaság és társadalom tanulékony, nyelveket ismerő munkaerőt feltételez, ebből fakadóan az alacsony végzettségű és kompetenciával nem rendelkező csoportok a gazdasági fejlődés akadályai is lehetnek. Tanulmányom célja annak bizonyítása, hogy az élethosszig tartó tanulás fontos szerepet tölt be a felnőttek munkaerőpiaci integrálásában, a sikeres munkaerőpiaci kompetenciák kialakításában, valamint hogy a felnőttoktatás és felnőttképzés emberi tőke-beruházásnak tekinthető.

Abstract

We are living in a knowledge-based society, the main resource of economy is knowledge and to provide it continuously. The constant and rapid changes in the world are therefore causing more and more challenges to both individual and society. In addition to lexical knowledge, it is essential to acquire flexible, convertible knowledge and to develop a good problem-finding and -resolving capability in a constantly changing environment as well as responsible and initiative behaviour. Competitive economy and society presuppose a docile workforce with foreign language skills, and as a consequence of this low-skilled and non-competent groups could be barriers to economic development. My aim is to examine what role lifelong learning has in integrating adults into the labour market, and in developing successful labour market competences, while in my essay I also try to answer the question in what way adult education can be considered as human capital investment.

Kulcsszavak: felnőttképzés, élethosszig tartó tanulás, emberi tőke-beruházás, versenyképesség, foglalkoztatottság, hátrányos helyzetű rétegek

Keywords: adult education, lifelong learning, human capital investment, competitiveness, employment, disadvantaged layers

Bevezetés

Az oktatás az elmúlt évszázadban a modern társadalmak egyik legnagyobb alrendszerévé vált. Az oktatás szerepét ma már nem csak abban látjuk, hogy általa valósul meg a kultúra, a tudás és az érték átadása, hanem döntően hozzájárul a gazdaság fejlődéséhez és a társadalmi integráció megteremtéséhez is, ráadásul a politikai és közigazgatási rendszerhez is kötődik. Az oktatás azonban nemcsak formális módon valósulhat meg, felnőttkorban az egyének inkább választják a non-formális és informális tanulás lehetőségét. A korábbi évekhez képest egyre nagyobb szerepe van a felnőttképzésnek és ezáltal az élethosszig tartó tanulásnak, ezen túlmenően pedig egyre nagyobb hangsúlyt kap az élet minden területére, különböző körülményeire (lifewide learning) kiterjedő képzés, tanulás, oktatás. Tanulmányom célja annak bizonyítása, hogy az élethosszig tartó tanulás fontos szerepet tölt be a felnőttek munkaerőpiaci integrálásában, a sikeres munkaerőpiaci kompetenciák kialakításában, valamint hogy a felnőttoktatás és felnőttképzés emberi tőke-beruházásnak tekinthető.

A tudásalapú társadalom és az élethosszig tartó tanulás

Tudásalapú társadalomban élünk, a gazdaság fő erőforrása a tudás, illetve ennek folyamatos biztosítása. A világ állandó és gyors változásai egyre nagyobb kihívások elé állítják az egyént és a társadalmat. A modern gazdaságok szervezetei nagymértékű átalakuláson mennek keresztül a formákat és elsősorban a tudás- és ismeretanyag-igény változásának felgyorsulását illetően. Ezek a munkavállalóktól folyamatos tudásfejlesztést követelnek meg. A modern társadalomban a népesség két csoportra osztható: a munkaviszonyban állók és kevés szabadidővel rendelkezők, illetve a munkanélküliek és sok szabadidővel rendelkezők csoportjára. Mindkét csoport számára rendkívül fontos a képzés. A munkaviszonyban lévők csak tudásuk állandó fejlesztésével tarthatják meg munkahelyüket, a munkanélküliek pedig csak tudásuk, képességeik fejlesztésével kaphatnak esélyt a munkavállalásra. (Halmos 2005)

A lexikális tudás ma már csak egy része mindannak, ami hozzásegíti az egyént a folyamatos foglalkoztathatósághoz. A gazdaság, a technológia és a szervezetek átalakulása más tartalmakat feltételez a klasszikus fizikai és szellemi munkára vonatkozó ismeretekből is. Számos esetben a konkrét szakismerteknél is fontosabb, hogy a jövőbeni munkavállaló rendelkezzen megfelelő munkakultúrával, legyen fegyelmezett és precíz a munkavégzésben, alkalmazkodó és elkötelezett a munkáltatóval szemben.

Ezek mellett elengedhetetlen a rugalmas, átváltható tudás megszerzése, az állandóan változó körülmények között az ismeretek megfelelő alkalmazásának képessége, a gondolkodás fejlesztése, jó problémafelismerő és -megoldó képesség, valamint a felelősségvállaló, kezdeményező magatartás kialakítása. További kulcsképessegek lehetnek még a jó kommunikációs készség, a csoportmunkára való készség, a kreativitás, a stressztűrő képesség, a nyitottság, a kompromisszumkészség, rugalmasság. Az ún. fizikai munkák ma már számos olyan kulcskompetenciát igényelnek, amelyek eddig elsősorban a szellemi tevékenységekre voltak jellemzőek. Az idegennyelv-ismeret, az informatikai ismeretek szintén egyre fontosabb szerepet kaphatnak. A fizikai állóképesség, a terhelhetőség valamint a munkatársakkal történő kooperációs készség is növelheti a potenciális munkavállaló esélyeit a munkaerőpiacon.

A munkaadó számára előnyös lehet, ha munkavállalója képes a megújulásra, arra, hogy akár ismeretlen terepen is feltalálja magát, hiszen számíthat arra, hogy az egyén rendelkezik a tanulásra való képességgel, illetve az alkalmazkodóképességgel. Aki valóban az élethosszig tartó tanulás elvei szerint él, magasabb problémamegoldó-képességgel rendelkezik, kreatívabb, jobban képes tanulni, értékelné környezetét, együttműködni, kommunikálni azzal. Önállóbb és felelősebb, miközben a teljesítőképesége is magasabb. (Siegrist 1997)

Az élethosszig tartó tanulás tehát mindenkit érint, aki már kikerült a közoktatás keretei közül, és elsősorban az önkéntességre épül, az egyén maga ismeri fel, hogy a tanulás hasznos és élvezetes dolog. A folyamatos tanulás lehetővé teszi, hogy az egyén valóban felkészüljön a lehetséges nehéz helyzetekre és ne akkor próbálja megoldást keresni, amikor már veszélyben a munkahelye. Az élethosszig tartó tanulás emellett a tanulást organikusabb folyamattá teszi, melynek során az egyes ismeretek jobban elmélyülnek, egymásra épülhetnek. Az egyéni szükségletek, érdeklődés és a munkaerő-piaci helyzet itt párhuzamosan formálhatja a tanulás irányát, a belső motiváció pedig elégséges alapot teremt ahhoz, hogy az egyén valóban hatékonyan tanuljon, jobban alkalmazkodjon a lehetőségekhez. (Zrinszky 1998)

Foglalkoztatottság és végzettség

Piacgazdasági körülmények között az iskolai végzettség és a szakképzettség felértékelődik. A felnőttképzés előtérbe kerülésének hazai oka – a rendszerváltozás óta – éppen a piacgazdaság és a demokratikus társadalom fejlődésének humánpolitikai feltételéből következett. A szocialista gazdaság átalakulását követően a privatizáció felerősödésének hatására a külföldi befektetők (vállalkozók) túlnyomó többsége a technológiát és az infrastruktúrát hozta magával, éppen ezért többségük nem a magasan kvalifikált munkaerőt kereste, hanem azt, akit gyorsan és könnyen betaníthat a rendelkezésre álló technológiákra. A hazai vállalkozások azonban sokszor nem rendelkeztek korszerű technológiával és infrastruktúrával, ezért ennek ellensúlyozására a magasab-

ban képzett munkaerő alkalmazását célozták meg. (Mayer, 2006) Természetesen ennél ma már cizelláltabb a helyzet.

Az azonban már akkor tapasztalható volt, hogy az átalakult gazdaság igényei megváltoztak az iskolázottsággal és képzettséggel szemben. Napjaink egyik legfontosabb törekvése, hogy a képzés és a foglalkoztatás között szorosabb összhang alakuljon ki, hiszen a munkanélküliség csökkentésének egyik módja, hogy a képzés jobban szolgálja a munkaerő-piaci igényeket. (Csehné Papp Imola, 2007) Az oktatással, képzéssel kapcsolatos elvárások, érdekek három nagy csoportba sorolhatók: a társadalmi szintű igények, a gazdaság (munkaerő-piaci szempontból a versenyszféra, a nonprofit valamint a költségvetési szféra), illetve a munkáltatók és az egyének elvárásai. Az érdekrendszerek természetesen sokkal összetettebbek. (Szép-Vámosi 2008)

A munkaerő elhelyezkedése a munkaerőkereslet – kínálat tényleges megfelelésén túl döntő mértékben függ a munkavállaló szakmai képzettségétől és elhelyezkedési (álláskeresési) képességétől, illetve potenciális tanulási képességétől is. (Zachár, 2009)

A foglalkoztatottak és a munkanélküliek arányának iskolai végzettség szerinti megoszlása egyértelmű tendenciákat mutat és nagyon jól alátámasztja a képzettség rendkívüli jelentőségét a foglalkoztatásban. Statisztikailag kimutatott, hogy az iskolázottság színvonala és a munkanélküliségi ráta között az arányosság fordított. A munkanélküliség csökkentésének egyik eszköze az iskolázottsági szint emelése, ami ténylegesen működik. (Csehné Papp Imola, 2008) Napjainkban egyre inkább a befejezett középiskola és az érettségi az a minimális iskolai végzettségi szint, amely a piacgazdaságban viszonylag biztonságos foglalkoztatottságot eredményez. (Zachár, 2003) Míg a nyolcvanas évek végén értéknek számítottak az érettségivel rendelkezők, ma már általánossá vált annak megszerzése. A diploma leértékelődése pedig azt vonja maga után, hogy gyakran olyan munkakörökre is felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalókat keresnek, amelynek betöltéséhez a középfokú végzettség is elegendő lenne.

Komoly emberi erőforrás-fejlesztő hatása van, ha a tanulási idő meghosszabbodik, kitolódik, ha képzettebb, magasabb iskolai végzettségű munkavállalók jelennek meg a munkaerőpiacon. A kompetenciák, a nyelvismeret felértékelődése révén támasztott kihívások pedig jobban abszolválhatók. A versenyképes gazdaság és társadalom tanulékony, nyelveket ismerő munkaerőt feltételez, a képzetlen és képezhetetlen munkaerő iránti kereslet visszaesik.

Éppen ezért jelent hatalmas problémát, hogy a tanulásban való részvétel nem egyenletesen oszlik meg az egyes társadalmi rétegek között. Az OECD felmérései (OECD, 1996, 1998) kellően alátámasztják azt a nemzetközi tendenciát, miszerint a felnőttkori tanulás lehetőségeivel elsősorban a fiatalok – 25-29 évesek – és az egyébként is magasan iskolázottak élnek, mivel az ő számukra hozza a legnagyobb hasznot az emberi tőkébe való további befektetés. A magasabb iskolai végzettséggel rendelkező, tartós munkaviszonyban álló állampolgárok a tanulás-művelődés iránt nyi-

tottak, igénylik azt, és egyéni karrierterveik megvalósítása során rendszeresen igénybe veszik a felnőttképzés intézményrendszerének kínálatát, életkortól függetlenül. Ennek számos oka van. Egyrészt a kvalifikáltak vannak a leginkább tudatában annak, hogy a folyamatos ismeretszerzéssel kitágíthatják munkaerő-piaci esélyeiket, és egyéni karrierterveik megvalósítása során rendszeresen igénybe veszik a felnőttképzés intézményrendszerének kínálatát, életkortól függetlenül; másrészt a vállalatok, intézmények is a jól képzett munkatársaikba igyekeznek 'befektetni'. Ezzel szemben éppen a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok azok, amelyeknél a legkisebb igény mutatkozik a képzettség növelésére, a tudás gyarapítására, akik számára a legkevésbé egyértelmű, hogy iskolázottságuk növelése kiút lehet kedvezőtlen helyzetükből, és javíthatná munkaerő-piaci pozíciójukat.

A felnőttoktatás és felnőttképzés helyzete és szerepe napjainkban

Napjainkban a felnőttképzés elnevezést gyűjtőfogalomként is használják, amely az összes, felnőttek számára meghirdetett képzést magában foglalja. A fogalmi 'keveredésnek' valószínűleg oka a tanulási színterek gazdagodása valamint a funkcionális változások. A felnőttképzés a rendszerváltás előtt alapvetően a hiányos iskolai végzettség pótlását szolgálta. Jelenleg a pótláson túl a munkaerőpiac által igényelt szakképesítések megszerzésére irányul. Zachár László négyféle funkciót különít el:

- az első iskolai végzettség és/vagy az egyéni életpálya szempontjából szükséges szakképzettség megszerzésének segítése,
- az egyéni életpálya szempontjából szükséges folyamatos szakmai képzés, illetve magasabb szintű szakképesítés megszerzésének segítése,
- funkciója, hogy – az ún. foglalkoztatást segítő képzésen keresztül – segítséget adjon a munkanélküliség időtartama alatt vagy a munkanélkülivé válást megelőzően, még a munkaviszony keretein belül, preventív módon a munkavállaló felnőtt 'piacképes' szakmai tudásának és /vagy szakképzettségének megszerzéséhez,
- valamint, hogy az ún. kiegészítő képzésekkel segítse a szakképzés eredményességét, a munkavállalás-munkahelykeresés sikerét vagy a betöltött állásban való eredményesebb munkát. (Zachár, 2009)

A felnőttképzés bizonyos funkciói jobban, mások kevésbé hatékonyan működnek. Általánosnak mondható probléma, hogy a felnőttképzés nagyobb része a cégeken belül folyik: a vállalkozások sok forrást fordítanak arra, hogy munkatársaikat képezzék, ez a forma azonban nem alkalmas arra, hogy a leszakadók helyzetén javítson (végső soron ez az eleve jobb helyzetben lévőknek kedvez). Sajnálatos módon az olcsó és hangzatos képesítéseket adó képzéseket hirdetnek sok esetben

a képző intézmények, miközben a jobb munkaerő-piaci elhelyezkedési esélyeket adó képzések, szakképzések stb. háttérbe szorultak.

Ez a magyar társadalom kettészakadásához is vezethet. Hiába hatékonyak ugyanis a vállalati képzések, ha az alapok, a felnőttoktatás, amely a bemeneti feltételeket biztosítaná sok képzéshez, nem működik megfelelően. Sajnálatos módon minél inkább rászorul valaki arra, hogy növelje elhelyezkedési esélyeit (például oktatásban vegyen részt), annál kisebb az esélye annak, hogy erre külső segítség nélkül képes. Ez a külső segítség azonban piaci forrásból nem nagyon eredhet, hanem csak a közhatalom által szervezett programok lehetnek alkalmasak arra, hogy valóban elősegítsék a felzárkózást, ám a jelenlegi helyzetben ezek a programok sem képesek áttörést elérni. Ez a kettősség elvitathatatlanul ellentmond az LLL, az Élethosszig tartó tanulás programjának.

Az állam oktatásba történő beavatkozása, finanszírozásban betöltött szerepe melletti érv, hogy a társadalomnak lehetnek preferenciái a kívánatos jövedelemelosztásról. Ha a szegénység mérséklése a cél, az emberitőke-beruházások támogatása olcsóbb eszköz lehet a kívánt hatás eléréséhez, hiszen egyszeri beruházásról van szó, amely hosszú időre megváltoztatja a jövedelemelosztást. Más megfogalmazásban ezt szokták az esélyegyenlőség megteremtésén érteni. (Varga, 1998) Nyilvánvaló ugyanis, hogy ha az egyének lehetőségei nem egyformák abban, milyen oktatási befektetéseket képesek végrehajtani, akkor a jövőben is állandósulnak a jövedelmi egyenlőtlenségek, mivel az iskolázottság a kereseti lehetőségeket befolyásolja, azaz a hátrányos helyzetű egyének gyermekei is hátrányos helyzetűek lesznek. Éppen az esélyegyenlőség biztosítására és ennek a hatásnak az enyhítésére támogatja az állam mindenhol az oktatást. (Schlett, 2014)

Az oktatás és a képzés ugyanis minden esetben hozzájárul az egyének szellemi tőkéjének fejlődéséhez, így hatékonyabb munkavállalókká válnak. Gazdasági szempontból a magas foglalkoztathatóságnak, nagyobb termelékenységnek és magasabb minőségű munkavégzésnek számos előnye van. Társadalmi szempontból pedig elsősorban azt érdemes kiemelni, hogy az egyéneknek növekszik a személyes jólétük, társadalmi megtérüléseik, de pl. az egészségük is javul. Politikai előnyei az aktív társadalmi szerepvállalás növekedése és a demokrácia alapjainak erősítése. (Papp, 2005) A felnőttoktatás társadalmi (externális) hozamai között megemlíthetjük kiemelten a kulturálódási és szabadidős szokások megváltozását, a személyiségfejlődést, az esélyegyenlőség biztosítását, ezáltal a hatékonyságnál azt is érdemes figyelembe venni, hogy hosszú távon van-e fejlesztő hatása a felnőttoktatásnak, megfigyelhető-e kiegyenlítő hatás a szocializáció zavarait tekintve, valamint az élethosszig tartó tanulás milyen szerepet tölt be a felnőttek munkaerő-piaci integrálásában, a sikeres munkaerő-piaci kompetenciák kialakításában.

A modern technológia (pl. az interaktív televízió, az okostelefonok, az Internet használata) mindennapjaink részévé vált, az új információs és kommunikációs technológiáknak köszönhetően

pedig az írás készségei most egyre fontosabbak. A felnőttoktatás azért is kap figyelmet, mert az emberek életének összes oldalát befolyásolhatja, az alapvető készségek általánosságban a mindennapok leküzdésének, különösképpen pedig a munkaerőpiacra való belépésnek váltak szükséges feltételeivé. Az International Adult Literacy Survey (IALS) kimutatása értelmében ahhoz, hogy napjaink társadalmában boldoguljunk, az általánosan gondoltnál magasabb szintű alapvető készségekre van szükség. (Papp, 2005)

A felnőttoktatás és felnőttképzés gazdasági szerepe

A felnőttképzés gazdasági szempontjai a munkaerő-piaci funkcióihoz kapcsolódnak, eszközei a vállalati igényeknek megfelelő szakképzés, továbbképzés és kompetenciafejlesztés, valamint a termelési gyakorlatban megszerzett ismeretek későbbi, akár formális képzésben történő beszámításának lehetősége. (Mócz, 2013)

A tudástársadalmakban a munkaerő-állomány képzettsége az ország gazdasági potenciáljának meghatározó eleme. A felnőttképzés éppen ezért hozzájárul a szellemi tőke felhalmozódásához és növekedéséhez, ami viszont fontos szerepet játszik a gazdasági növekedés folyamataiban. A felnőttképzés felkészíti a tudásalapú gazdaságra, valamint megfékezi a népesség öregedésének hatásait. A gazdasági növekedés és a foglalkoztatottság növelése a kormányzatok részéről kiemelt figyelmet kap, és a felnőttképzés az, amely a népesség minél nagyobb hányadát alkalmassá tudja tenni a munkavállalásra.

Magyarországon – a többi országhoz hasonlóan – csökkent a potenciális munkavállaló korosztály létszáma. Ezt a kedvezőtlen demográfiai változást ellensúlyozza, hogy a nyugdíjkorhatár folyamatos emelésének következtében minden évben többen maradnak a munkaerőpiacon. Magyarország gazdasági célja is az, hogy az emberek minél nagyobb számban szerezzék meg azon kompetenciákat, melyek a jobb munkahely elnyeréséhez szükségesek számukra. Társadalmi szempontból pedig a cél az, hogy az egyenlőség, összetartás erősödjön és a kirekesztődési folyamatok visszaforduljanak. Az utóbbi időszakban megfigyelhető a foglalkoztatottak számának növekedése és a munkanélküliség csökkenése, miközben a statisztikai adatok azt is mutatják, hogy a népesség iskolai végzettsége folyamatosan javul. (KSH, 2016)

A technológiai változások kihívás elé állítják a munkaerőt. A karrier szűken vett értelmezése változóban van: az elmúlt két évtizedben az OECD országok jelentős hányadában csökkent az egy állásban eltöltött időtartam, és nőtt az alkalmi munkák száma. Az állások és a karrier jellemzőiben bekövetkező változásokra a felnőttoktatásnak és -képzésnek kell választ nyújtania azáltal, hogy olyan új készségeket biztosít, melyek hozzájárulnak a munkavállalók sokoldalúságához és mobilitásához. (Papp, 2005) A felnőttképzés szerepét növeli, hogy valószínűleg az elkövetkező 15 évben olyan foglalkozások fognak megjelenni, melyeket most még nem ismerünk, miközben né-

hány foglalkozás a technikai változások és az iparban végbemenő átszerveződések miatt beszűkül vagy teljesen eltűnik. Ez szükségessé teszi a dolgozók újraképzését és készségeik átformálását, figyelembe véve azt a tényt is, hogy a munkavállalási korban levő népesség már jó ideje befejezte az alapoktatást és képzést (és ez az időtartam a népesség öregedésével csak növekszik). Az iskolai végzettség az alapoktatásból való kikerüléskor alacsonyabb volt, illetőleg a tudás és készség kopik, ha nincs használva, valamint a technológiai haladás maga után vonja a tudás frissítésének igényét. A felnőttképzés segíti fejleszteni az alkalmazottak készségeit és termelékenységét, különösképpen hasznos lehet pedig azokban az időszakokban, amikor a technológiai változás gyorsan megy végbe.

A jól szervezett, átgondolt oktatás elengedhetetlen velejárója egy ország gazdasági fejlődésének. Az oktatás által létrehozott magasabb tudás, műveltség előnyt jelent, a beruházás a humán erőforrásba ezért hosszútávon kifizetődő. A szellemi tőkébe történő befektetés segítheti a munkaerőforrások mobilizálását, ezáltal pedig támogatja a növekedési folyamatokat. A gazdasági kényszeren túl (5-6 szakmaváltás életünk során) a felnőttképzésben való részvétel az egyén számára lehetőség is.

A képzés mint emberi tőke-beruházás

A tanulás –oktatás gazdaságtani megközelítéséhez tartozó emberi tőke-elméletek megerősítik a felnőttoktatás és felnőttképzés jelentőségét az élethosszig tartó tanulás paradigmájában. Az emberi tőke elmélete szerint az emberek oktatások, képzések segítségével beruháznak saját termelő-képességükbe, ez növeli is az utóbbit, illetve a termelékenységet is, ami maga után vonja a munka piaci értékét, így magasabb keresetük lesz/lehet a jövőben. Nem csupán a formális oktatásról van itt szó, hiszen minden termelőképeség-növelő befektetés emberitőke-beruházás.

Az emberi tőke (human capital) fogalmát Theodore W. Schultz vezette be, aki szerint a képzés értéket, vagyis tőkét állít elő. Ez az emberi tőke a gazdaságban közvetlen termelőértéket képvisel, azonban az azt birtokló individuumhoz kapcsolódik, így az állóeszközökkel szemben a munkáltatót ezt kizárólag bérbe veheti. Schultz öt kategóriába osztja az emberi képességeket növelő tevékenységeket (Schultz, 1972):

- az egészségügyi létesítmények és szolgáltatások, amelyek az emberek élettartamát, erejét, állóképességét, vitalitását és életképességét befolyásolják,
- a munka közbeni képzés,
- a formális, szervezett elemi, közép- és felsőfokú oktatás,
- felnőttképzési programok,
- az egyének és családok vándorlása a változó munkalehetőségekhez való alkalmazkodás érdekében.

Pierre Bourdieu (Bourdieu, 1997) kiterjesztette a tőke fogalmát, megállapítva, hogy a tőke anyagi vagy elsajátított formában felhalmozott munka, amelynek létrehozásához időre és befektetésre van szükség, ezért látszólag a piacon nem értékesíthető dolgoknak is ára van. A tőke természetéhez tartozik, hogy képes profitot termelni, de akár önmaga újratermelésére is alkalmas. (Mócz, 2013) A tőkének különböző fajtái léteznek, és ezek birtoklása meghatározza az egyén társadalmi helyzetét. A tőke különböző típusai kategóriákba sorolhatók:

- gazdasági (anyagi) tőke, amely közvetlenül pénzzé alakítható és a tulajdonban objektíválódik,
- kulturális tőke, amely gazdasági tőkévé alakítható és az iskolai végzettségben mérhető, eredményeképpen tudás, viselkedésmód, megváltozott magatartás jön létre.
- társadalmi (szociális) tőke, mely gazdasági tőkévé történő átváltásakor a kapcsolatokban jelenik meg.

Polónyi István arra a következtetésre jutott, hogy az emberi erőforrás fejlesztése több úton is végbemehet, valamint hogy a tanulás önmagában is értéket termel, mivel olyan kompetenciákat alakít ki, amelyek az egyént döntései meghozatalában, életvitelének alakításában és kríziseinek kezelésében egyaránt támogatják. (Polónyi, 2002) A nem közvetlenül materializálható értékek is felszínre kerülnek, mint az iskolai végzettség és az egészségi állapot valamint a várható élettartam kapcsolata.

A felnőttoktatás és felnőttképzés társadalmi szerepe

Az andragógia társadalmi hatásokat közvetítő funkciója elsősorban a munkaképesség megtartását vagy a foglalkoztatás elősegítését jelenti. Az élethosszig tartó tanulás célja az esélyegyenlőség biztosítása, ami a hátrányos helyzetből való kikerülés záloga, valamint a társadalmi mobilitás elősegítése. Ebből következően komoly problémát okoz, hogy jól kimutathatóan a tanulásban való részvétel alapján egyes társadalmi rétegek alul-, míg mások felülreprezentáltak. Éppen ezért kulcsfontosságú, hogy az iskolarendszerű felnőttképzés egyik szeletét képező felnőttoktatás betöltse az ismereteket pótló funkcióját, hozzájáruljon a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok integrációjához, olyan programokat hirdessen, amelyek megnövelik a résztvevők elhelyezkedési esélyeit, valamint lehetőséget adjon a tanulmányok folytatására, és így tevékeny szerepet vállalhasson az esélyegyenlőség megteremtésében az oktatás és a szakképzés terén, továbbá a kevésbé fejlett régiók felzárkóztatásában. Könnyen látható ugyanis, hogy aki a tankötelezettség keretében nem szerez megfelelő végzettséget, az felnőttkorban kell, hogy hiányzó ismereteit és kompetenciáit pótolja. Gondot okozhat azonban, hogy az iskolájukat egykor végzettség nélkül elhagyó, kimaradó diákok negatív iskolai tapasztalattal, iskolai kudarcélménnyel kezdik újra tanulmányaikat.

A hátrányos helyzetű rétegek

Ma Magyarországon az iskolarendszerű felnőttoktatásban – különösen alapfokon – a sokszor többszörösen is hátrányos helyzetben lévő társadalmi csoportok képviselői jelennek meg. A hátrányos helyzetű csoportok (és személyek) az alábbiak közül kerül(het)nek ki: általános iskolai végzettséggel nem rendelkezők, középfokon (eddig) tovább nem tanulók, a középfokú képzésből kimaradók, a magas munkanélküliséggel sújtott övezetekben élők, sok esetben fiatalok, a gyermekotthonokban és nevelőintézetekben élők, magatartászavarokkal küzdő, kriminalizálódó (marginálizálódó) fiatalok, a roma népességhez tartozók.

Polónyi István gazdasági szempontból közelítve hat hátrányos helyzetű csoportot különít el: a munkanélküliek, munkanélküliségtől veszélyeztetettek, ideiglenesen inaktívak (gyesen, gyeden lévőek, katonai ill. polgári szolgálatukat töltők), szabadságvesztés büntetésüket töltők, rehabilitálandók (rokkantak, egészségügyileg károsodottak, szenvedélybetegek), szociálisan nehéz helyzetű, munkaképes korú inaktívak. (Polónyi, 2009)

Számos tényező elősegítheti az egyén munkaerő-piaci hátrányba kerülését. Ilyen például, ha fogyatékossgal él, alacsony iskolai végzettséggel, vagy esetleg földrajzi hátránnyal rendelkezik. Azonban ide tartozhatnak azok is, akik alapvetően nem tekinthetőek hátrányos helyzetűnek, csak valamilyen esemény következtében szorultak ki a munkaerőpiacról. Foglalkoztatáspolitikai szempontból azok tekinthetőek hátrányos helyzetűnek, akiknek alacsonyabbak a munkaerő-piaci esélyeik az átlaghoz viszonyítva. A hátrányos helyzet az esetek döntő többségében képzésbeli, később életvitelbeli esélyegyenlőtlenséget jelent. A tanulási motivátlanság és az ettől részben függő képességcsökkenés kudarokat és önértékelési zavarokat okoz. Ennek következménye a tartós alulképzetség lesz, ami viszont munkavállalási nehézséget vagy lehetetlenséget idéz elő. A munkanélküliség pedig rövid, de különösen hosszabb távon a szocializáltság hiányát és végső soron társadalmi szegregációt okoz. (Halmos, 2005) A hátrányos helyzet következményeinek mérséklésére alkalmas eszközök között a képzés az egyik legfontosabb tényező. A felnőttkori szervezett tanulásban történő egyéni részvétel leginkább anyagi megfontolásokra, sok esetben kényszerre vezethető vissza. A felnőttek tanulási motivációja jórészt külső: a tanulás elsődleges célja az egyén munkapiaci pozícióinak javítása (pl. kvalifikációs szükséglet hatására kell tanulni), ami megnyilvánulhat elhelyezkedési esélyeinek javulásában, munkahelyi előmenetelében, szakma-, illetve munkahelyváltásában, azonban hasonlóan fontos szerepet játszik a bizonyítási vágy. Tehát az érettségi megszerzését a legjobban motiválja a „bizonyítás”, „ma már alapkövetelmény”, „elhelyezkedéshez kell”, „jobb állást remél” (Cseszka, 2014 –15).

A felnőttoktatás és felnőttképzés lehetőséget ad a társadalmi hátrányok kiküszöbölésére, a rétegváltó társadalmi mobilitásra és a gazdaság munkaerő-piaci igényeinek nyomon követésére, a folyamatosan jelentkező gazdasági és társadalmi igények kielégítésére, újabb és újabb kompeten-

ciák megszerzésére. Lehetséges funkciói között megemlíthető a munkavállalói kompetenciáris csökkentése, az identitástudat, érdekérvényesítő képesség kialakulásának segítése, a permanens tanulás mint program, a biztonságérzet támogatása, a társadalmi hasznosságérzet valamint a jövőkép kialakítása. (Halmos 2005) A képzés célja nem csak ismeretszerzés, hanem a társadalomba integrálódni képes munkavállalói attitűd létrehozása.

A második esély iskolái

A felnőttképzést nem lehet az alapképzéssel azonos módon értelmezni vagy megközelíteni. A szükségletek köre szélesebb és összetettebb. Az andragógia tudáspótló szerepe a fejlett társadalmakban az alap (általános) végzettség és az első szakképzettség megszerzését egyaránt jelenti, emellett fontos, hogy a felnőttoktatás az olyan ismeretek és kompetenciák megszerzését biztosítsa, amelyek az iskolarendszerű oktatás tananyagaiban nem szerepelnek. Az alapvető készségek hiánya behatárolja az egyén részvételét a társadalomban, és annak lehetőségét, hogy részesedjen a társadalom által felkínált lehetőségek nyújtotta előnyökből.

Ilyen alapvető oktatási szükséglet lehet az olvasás, az írás és a matematika. A hiányzó alapismeretek pótlása nélkül sikeres ismeretátadási folyamat nem képzelhető el, ráadásul sok esetben az alapismeretek akkor is hiányozhatnak vagy elavultak, ha az alapiskolai végzettségről az egyénnek papírja van.

A felnőttek középfokú iskolái – a központilag hozzájuk rendelt funkciójuk szerint – megteremtik az érettségi, a középfokra alapozott szakképzés, a felsőfokú továbbtanulás lehetőségeit.

- Fejlesztik a kommunikációs és a tanulási képességeket, az egész életen át tartó tanulás igényeinek és az erre való képességek kifejlődésének érdekében.
- Fejlesztik a tanulók életvitelének társadalmi létformáit és a világban való tájékozottságukat.
- Lehetőséget biztosítanak korábbi iskolai kudarcuk kompenzálására, a különböző forrású hátrányok ledolgozására.
- Célul tűzik ki a tanulók személyiségének minél átfogóbb fejlesztését, szocializálását.

A reprodukív gondolkodás, a problémamegoldó és a kreatív működés kiemelt feladat.² A középfokú oktatásban kötelező tantárgyak mindegyike tartalmaz kompetenciafejlesztést, illetve közvetve hozzájárulhat ahhoz, hogy az iskolát sikeresen elvégző felnőtt könnyebben boldogulhasson az életben. A kívánt hatás eléréséhez azonban elengedhetetlenül szükség van arra, hogy a

² (Az Oktatókutató és Fejlesztő Intézet kerettanterve a középiskolai felnőttoktatáshoz: [http://kerettanterv.ofi.hu/12_mel-
leklet_felnott/index_felnott.html](http://kerettanterv.ofi.hu/12_mel-
leklet_felnott/index_felnott.html))

felnőtteket tanító tanár ismerje a felnőttek tanulási sajátosságait, élethelyzetüket és rendelkezzen andragógiai didaktikai ismeretekkel, felnőttoktatói kompetenciákkal. (Bővebben: Kálmán, 2009) A rugalmasabb oktatási formák újabb csoportoknak adhatnak esélyt az élethosszig tartó tanulásban való részvételre, illetve a leszakadó rétegek számára az újrakezdéshez, s így döntően hozzájárul az esélyegyenlőség megteremtéséhez az oktatásban és a szakképzésben egyaránt. A társadalmi szocializációs funkciók között tehát kiemelt helyet kap a „második esély” biztosítása, amely napjainkban a társadalmi mobilitás egyik fő alkotóeleme.

Összegzés

A tudásalapú társadalomnak nem az az érdeke, hogy az iskola elsődlegesen társadalmi konzerváló intézmény legyen. Kívánatos a nyitottság, ha célja nem a társadalmi monopóliumok ezen belül a kulturális monopólium fenntartása, hanem a társadalmi rétegek megközelítése, az általános kulturális felemelés. Sajnos azonban jelenleg a felnőttnevelés-képzés gazdasági és társadalmi relációi nincsenek összhangban egymással. A képzettséggel összefüggésben a gazdasági és társadalmi mobilitás egymástól eltérő irányt mutat, így a társadalmi különbségek ahelyett, hogy csökkennének, inkább nőnek, hiszen a felnőttkori tanulásban való részvétel Magyarországon társadalmi csoportonként nagyon eltérő.

A mai napig nem történt meg a felnőttoktatásban/felnőttképzésben az a gyakorlati változás, amelynek következtében valódi esélynövelő és hátránykompenzáló programokat kínálhatna a felnőtt tanulók számára, hogy könnyebben elhelyezkedhessenek a munkaerőpiacon. Kérdéses, hogy egy adott végzettség megszerzése mellé milyen kompetenciákat, készségeket sajátítanak el a felnőttek, amelyek a sikeres munkaerő-piaci részvételt elősegítenék számukra. Erre lenne megoldás az andragógiai kompetenciák elismerése, térnyerése.

Felhasznált irodalom:

- Bourdieu, Pierre (1997): Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke, in Angelusz Róbert (szerk.): A társadalmi rétegződés komponensei: válogatott tanulmányok, Új Mandátum, Budapest 156–177.
- Csehné Papp Imola (2007): A munkaerőpiac és az oktatás problémáinak elemzése napjaink szakemberképzésének tükrében, Új Pedagógiai Szemle, 3-4. sz. 193–199.
- Csehné Papp Imola (2008): Az oktatás és a munkaerőpiac, Új Pedagógiai Szemle, 10. sz. 80–85.
- Cseszka Éva (2014–15): A hazai iskolarendszerű felnőttoktatás helyzete napjainkban, kézirat, Grundtvig International Research Centre, Esztergom
- Halmos Csaba (2005): A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra, kutatási zárótanulmány, Felnőttképzési kutatási

füzetek sorozat, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, letöltés:

<http://site.nive.hu/konyvtar/content/edoc/files/03halmos.pdf>

Kálmán Anikó (2009): Az oktatástól az önálló tanuláshoz, Tanulás Támogatás Útmutató Füzetek, szerk.: Dr. Benedek András. BME APPI, Műszaki Pedagógia Tanszék, Budapest

Mayer József (2006): A munkaerőpiac elvárásai és az iskolarendszerű felnőttoktatás. *Educatio* 2. szám. 288–304.

Mócz Dóra (2013): Az élethosszig tartó tanulás gazdasági szerepe, in. Karlovitz János Tibor (szerk.) *Gazdasági tanulmányok – elmélet és gyakorlat konferencia kötete*, International Research Institute, Komarno

OECD (1996): *Lifelong learning for all [Élethosszig tartó tanulás mindenkinek]*, Paris

OECD (1998): *Human capital investment. An international comparison [Emberi tőke befektetések. Egy nemzetközi összehasonlítás]*. OECD, Paris: Centre for Educational Research and Innovation

Papp Péter (2005): A felnőttképzés EU-konform fejlesztése céljából a felnőttképzés EU trendjeinek vizsgálata, Felnőttképzési kutatási füzetek sorozat, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest

Polónyi István (2002): *Az oktatás gazdaságtana*, Osiris, Budapest

Polónyi István (2009): Az élethosszig tartó tanulás finanszírozási lehetőségei. *Javaslatok a felnőttképzési törvény feladatainak finanszírozási módszereire*, kutatási zárótanulmány, Budapest, Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, <http://ofi.hu/polonyi-istvan-az-elethosszig-tarto-tanulas-finanszirozasi-lehetosegei-javaslatok-felnottkepzesi>

Schlett András (2014): *Államháztartástan*, PázmányPressz, Budapest

Schultz, Theodore (1972): *Human Resources*, National Bureau of Economic Research, New York

Siegrist, Marco (1997): *Kulcsképeségek*, in *MARÓTI: Andragógiai szöveggyűjtemény II. Válogatás a felnőttoktatás elméletének szakirodalmából*, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest

Szép Zsófia–Vámosi Tamás (2008): A felnőttképzés aktivitási trendjeinek alakulása, in: Zachár László: *A felnőttképzés rendszere*, Budapest, HEFOP 3.5.1 Korszerű felnőttképzési módszerek kidolgozása és alkalmazása, letöltés:

http://site.nive.hu/hefop351/ttk/download.php?filename=1_kotet_b5.pdf

Varga Júlia (1998): *Oktatás-gazdaságtan*, Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest

Zachár László (2009): *A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói*, Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Budapest, letöltés: <http://regi.ofi.hu/tudastar/felnottoktatás-kepzes/felnottkepzes-rendszere>

Zachár László (2003): *Felnőttképzés, munkaerőpiaci képzés tervezése*, PTE FEEFI, Pécs

Zrinszky László (1998): *Bevezetés az andragógiába*, Okker, Budapest