SÁRI MIHÁLY

„A munka világa 45 éves kor után”

A klagenfurti Alpok-Adria Egyetem andragógusainak legújabb kötetéről

A német nyelvben is szokatlanul tömör annak a kötetnek a címe, amely a klagenfurti Alpok –Adria Egyetem Felnőtt- és Szakképzési Tanszékének legújabb kutatásait, s a partner-egyetemeken folyó részkutatásokat mutatja be. Az *„Arbeitsleben 45 plus”* főcím alatt alcím is található, „Tapasztalatok, tudás és továbbképzés, az elmélet és a gyakorlat találkozása”, s a kiadó előszavába beleolvasva, kitűnik, hogy 2007. március 22-23 között az EQUAL partnerség fejlesztési programja keretében konferenciát rendeztek Klagenfurtban, s a tanszék kutatócsoportja a kutatási eredményeit ez alkalommal tette közzé az egyetem kiadásában megjelent kötetben. A friss vizsgálati adatok számunkra is tanulságosak, a német nyelvű kötet tudományos megállapításai új összefüggésbe helyezik a közép-európai munkaképes korú lakosságának aktivitási lehetőségeit, képezhetőségét, a nyugdíjkorhatár növelését, az életkísérő/ élethosszan tartó tanulás jelentőségét. Így ítélte meg a kutatás témáját a Német Szövetségi Gazdasági és Munkaügyi Minisztérium, valamint az Európai Szociális Alap, amelyek támogatták az egyetem, illetve *Elke Gruber* professzor asszony, dékánhelyettes vezette tanszéki kutatócsoport két éven át folyó munkáját.

Európa polgárai jól ismerik azt a tényt, hogy Európa társadalma öregszik, s az Európai Unió országaiban eltérő mértékben ugyan, de ugyanez a folyamat játszódik le.

A kötet bevezetőjében *Waltraud Pratter* közgazdász-szociológus jelzi, hogy Ausztriában is szükséges volt egy újabb kutatással, annak eredményeivel felrázni a társadalmat. Nyugati szomszédaink is megfeledkeztek az Eurostat/Európai Bizottság „A szociális helyzet az Európai Unióban” című 2002-es jelentéséről, amely 2010-re 15-64 év között határozta meg a munkaképes kort. Sürget bennünket az idő, a Bizottság kutatásokra alapozva állapíthatta meg, hogy 2025-re a 15-24 évesek aránya 2001-hez képest 25%-ról 17%-ra süllyed, az 50-64 évesek aránya pedig 25%-ról 35%-ra nő, azaz az idősebb korosztály kétszer akkora lesz, mint a fiatalabbé.

Elke Gruber kutatásvezető az „Életkor és az élethosszan tartó tanulás” című tanulmányában tovább árnyalja problémát: Ausztriában átlagosan 1,4 gyermek születik egy nőre vetítve, ahhoz, hogy az ifjabb generációk az eltartóképességüket megőrizzék, 2,1 gyermek születésére lenne szükség. Jelzi, hogy a jelenlegi várható életkor is megnőtt, a nők átlagosan 82,1 és a férfiak 76,4 évet fognak élni, s mindez 2050-re 88, illetve 83 évre fog emelkedni.

A negyvenes években születettek és a „bébi-bumm” (1950-1960) korosztály is hamarosan betagozódik a nyugdíjasok közé, s ez felborítja az eltartók és eltartottak szociális egyensúlyát.

Következtetése az, hogy új felnőttképzési stratégiát kell kialakítani, amely a mikro-, mezo- és makromezőben új szerepet, realitást ad a 45 éven felüli munkaerő munkaerőpiaci jelenlétének, a jövőben a vállalatok munkaképes korú munkavállalói

többségben 45 év fölött lesznek. A gondolatot tovább viszi *Monika Kastner* tanulmánya, amelyben a szerző az Európai Bizottság 1996-ban kiadott „Fehér könyv”-étől áttekintette mindazokat a dokumentumokat, amelyek napjainkig az egész életen át tartó tanulásra vonatkoznak, s kiemelte azokat a pontokat, amelyeknek garantálni kellene minden EU-s országban a felnőttek tanulásának permanenciáját, egyben 2010-re a lisszaboni célok elérését. Kutatja azt is, hogy miért váltak az idősebb korúak célcsoporttá, s milyen szemléleti-stratégiai változtatásokra lenne szükség, hogy az EU államaiban érvényre jusson az „ aktív időskor” támogatása, az „életkísérő tanulás” gondolata

Erika Kanelutti és Norbert Lachmayr a 45 éven felüli munkavállaló felnőttek tovább képzésének módszertanát, kereteit, feltételeit, s a képzésekhez vezető utakat, faktorokat elemzi. Gazdag statisztikai adatsorra és interjúszövegre is támaszkodnak a szerzők, s élet közelivé teszik mondandójukat. Kiemelik, hogy a pénz- és időfaktorok jelentik gyakran a legnagyobb akadályt, különösen a 45 éven felüliek üzemi továbbképzésében.

Günther Fertner és Maria-Luise Fertner is az „üzemi klíma” konkrét keretei között értelmezik a 45 éven felüli korosztály szakmai képzését. Többek között kiemelik a tapasztalati tudást , s hangsúlyozzák, hogy a fejlesztés programja egyénenként eltérő lehet. A tanácsadás és kiválasztás módszereit alkalmazó menedzsment felelőssége megérteni és alkalmazni a felnőttek speciális tanítási eljárásait. A tapasztalati tudással rendelkező 45 éven felüliek –állítják a szerzők – nyitottak az új dolgok megismerésére, s hajlamosabban elfogadni az új tudást fiatalabb kollégáiktól, mint a fiatalabbak tőlük.

Anita Brünner a tanulmányában „tanulni idős korban, de hogyan?” fő rendező elv alá csoportosítja argumentumait, amikor a különböző tanulási helyzetben levő felnőttekről ír. Friss szakirodalomra támaszkodva vizsgálja az idős ember tanulási és teljesítőképességét, meggyőzően bizonyítja, hogy az idős embernek vannak ugyan olyan készségei, amelyek vagy lassan visszalépnek vagy stagnálnak, de számos készsége fejlődik, ami pozitívan hat a munkahelyi termelő tevékenységre. A tanulmány külön értéke, hogy sorra bemutatja az idős ember tanulását segítő módszereket. A gondolatait tovább viszi írásában *Susanne Huss.* A „szociális nem” didaktikáját, annak elméletét mutatja be a szerző, s úgy értékeli, hogy a vállalati képzésben az un. „genderszenzibilis didaktikának” helye van. A genderperspektívában vizsgálódó kutató a férfiak és nők társadalmi helyzetéből vezeti le az eltérő tanulási kultúrákat, s didaktikai ajánlásokat is ad. A tanulmány nagy erénye az is, hogy gazdag és korszerű szakirodalmi forrásanyagot sorakoztat fel, ugyanúgy, mint a módszert tovább vizsgáló *Karin Köbl.* A kutatása persze túlmutat azon, az ő fő témája az információs és kommunikációs technológia, annak használata a versenyképesség megtartása érekében, illetve a tanulásban való kiterjesztése. A vállalkozó és az alkalmazottja is tanul, ehhez mindkettőnek eszköz az új kommunikációs technológia, amely új kompetencia-követelményeket állít fel. Az idős emberek kompetencia-formálásában vannak egyéni eltérések, de a gyakorlat közeliség és a szakmaismeret pozitíven befolyásolja az idősebb ember tanulását, noha a szociális nemek közötti különbözőséget ő is észre veszi.

Bettina Pilsel az üzemeken belüli továbbképzések szervezeteit és a menedzsmentjét fókuszálja, megállapításai a 45 éven felüliek képzéseire vonatkoznak. A minősítés a képzés sarkalatos pontja- fogalmazza meg. Arra is kíváncsi, hogy azok a képző tanárok, akik kompetenciákat kívánnak formálni a 45 év fölötti munkavállalók

személyiségében, vajon maguk rendelkeznek-e azzal a nélkülözhetetlen kompetenciával, amely lehetővé teszi a képzés területén az eredményes munkát?

Wolfgang Bacher is az európai demográfiai adatokból és előrejelzésekből indul el, s jut el a gondolathoz, hogy a nyugdíjkorhatár tarthatatlan, a munkaerő túlkínálata is erre erősít rá, a vállalatok inkább megfizetik a fiatal, de olcsóbb munkaerőt. Empirikus kutatási adataival bizonyítja, hogy a menedzsment érdekelt a nyugdíjkorhatár emelésében, az idősebb vezető és beosztott munkatársak számos kompetenciája magas nívón működik. A menedzsmentnek figyelembe kell venni az idősek specifikus biológiai, pszichés szükségleteit, s hosszú listába foglalja a menedzsment lehetséges magatartásának jellemzőit.

Sol Haring az idős nő helyzetét kutatja a képzési folyamatban, s felfedez igen sajátos időskor-típusokat, s elemzi is azokat. Elméleti hátteret vázol fel a felnőtt-idős ember életkori szakaszolásával, az egyes szakaszok jellemzőivel, s arra a következtetésre jut, hogy a nyolcvanas évektől egyéni sajátos életutak vannak, amelyekben az évek számától bizonyos függetlenség is megformálódik: az idős nő fogalom felülbírálatra szorul, az öreg kor a krónikus betegségek kora, s az idős kor nem a felnőtt kor ellentéte. Logikusan következik mindebből *Rosemarie Kurz* felvetése, „Miért van annak jelentősége, hogy azok az emberek, akik már nem kapcsolódnak be a termelő társadalomba, azoknak is bevonul mindennapi életébe az élethosszan tartó tanulás?" A válasza: öt generáció él együtt, a háromgenerációs „szerződés" helyett ezzel kell számolni, s az életkor meghosszabbodása két generáció eltartását helyezi az aktív munkavállaló korúk vállára: ebben segíthet a még akcióképes idős generáció. Az idős ember igénye megváltozott, önálló életvezetésre alkalmas, gyakran a 3. karrier útjára lép, így a képzési program számára új lehetőségeket kínál, amelyben viszont a „geragógika" képzési módszereit kell alkalmazni. A gyakorlat közeli tanulás számos konkrét példájával színesíti élvezetes tanulmányát.

Mindig érdemes figyelni arra, mi történik a szomszédságunkban, Ausztriában, Klagenfurtban, az Alpo-Adria Egyetemen. Az andragógusoknak - kutatóknak, oktatóknak, a vállalati menedzsmentben vagy intézményekben gyakorló andragógusoknak, kultúrpolitikusoknak a figyelmét nem kerülheti el az, hogy maga az andragógia is folyamatosan fejlődik, s az andragógusi kompetenciák változnak, differenciálódnak, átalakulnak, s magunknak is vállalni kell a „hozzáigazodást".