

BALASSA MÓNKA

A nagykanizsai felsőfokú, középfokú és emelt szintű szakképzésben résztvevő felnőttek tanulási motivációinak összehasonlítása*

Bevezetés

Míg a tankötelezettség betöltése előtt a szülői befolyásnak lehet kiemelkedő szerepe, addig a felnőttképzésben már maga a tanuló dönt tanulásának céljáról, irányáról. Motivációja meghatározza tanulásának eredményességét. Tanulása hatékonyabbnak bizonyulhat, mint a serdülőé. Tapasztalataira építheti tanulási folyamatát. Tanulási motivációját személyisége, szociális helyzete, az őt körülvevő szűkebb és tágabb környezetének elvárásai egyaránt befolyásolják. A tanulási motiváció, a tanulás körülményei árulkodnak a munkavállalók munkában való aktivitásáról, megkönnyíthetik a munkáltatók döntését az állásinterjú során, hasznos információval szolgálhatnak a leendő dolgozóról. Emellett rá lehet mutatni a szakképzés jól működő részeire és hiányosságaira egyaránt, ami a szakképzés színvonalasabb és hatékonyabb működése céljából elengedhetetlen.

A vizsgálat hipotézise

Vizsgálatom során bizonyítani szeretném, hogy a felsőfokú szakképzésre jelentkezőket kevésbé motiválják közvetlenül az elhelyezkedés esélyei, mint az emelt és középfokú szakképzésre jelentkezőket. Az FSZ-képzésben résztvevők elsődleges célja a bizonyítvány megszerzése lehet, amitől a főiskolai tanulmányokba való belépés egyenes útját remélik. Ezzel szemben az emelt és középfokú szakképzésben tanulók olyan ismeretekre kívánnak szert tenni, amit azonnal hasznosíthatnak a munkaerőpiacra kilépve. Elsősorban számukra lennének fontosak a körítéstől mentes lényegi ismeretek, a gyakorlati képzés magasabb aránya.

A középfokú szakképzésben résztvevők előbb hozhatnak döntést szakmai pályafutásukat illetően, mint a felsőfokú szakképzést választók, hiszen kevesebb időt tölthetnek az iskola falai között, tisztában kell lenniük azzal, hogyan boldogulhatnak az életben. Az FSZ-képzésben résztvevők döntése kitolódik, több kompetenciára, vagy olyan kompetenciákra tehetnek szert, amivel versenyképesebbé válhatnak a munkaerőpiacon az emelt szintű és a középfokú szakképzést választóknál, így az iskolapadban töltött idő megtérülhet majd szakmai karrierjük során. Az FSZ-képzésben résztvevők a formális tanulásban, míg az emelt szintű és középfokú szakképzésben résztvevők a nem formális tanulásban élhetnek át nagyobb sikerélményt. A képzés megválasztását a szociokulturális tényezők erőteljesen befolyásolják. A

* A tavaszi Országos Tudományos Diákköri Konferencián a Magyar Posta ZRT különdíjával jutalmazott dolgozat összefoglalója. Konzulens tanár: Cserné dr. Adermann Gizella, dr. Kocsis Mihály.

szülői támogatást, az anyagi helyzetet, a munkaerőpiaci helyzetet, a lakóhely infrastruktúráját értem az előbbi fogalom alatt.

A felsőfokú szakképzésben résztvevők szociális helyzete kedvezőbb képet mutathat, mint az emelt szintű és a középfokú szakképzést választók életkörülményei, ami az FSZ-képzésben résztvevők kedvezőbb tanulási feltételeivel járhat együtt. Ebből következően más lehet a szabadidő felépítésének struktúrája, a tanulási tapasztalatok, az értékszemlélet azoknál, akiknek nem kell a napi megélhetés miatt aggódniuk. Aki magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, annak nagy valószínűséggel az igény szintje is megnő, s pozitív attitűd alakul ki benne a tanulás tevékenysége iránt. Egy diplomás ember például nem csak egy jó munkahely megszerzésének eszközeként tekinthet a képzésre, hanem egy olyan folyamat is lehet a számára, amiben jól érzi magát, amit önmegvalósítás céljából művel.

A vizsgálat célja, körülményei és a vizsgált populáció

Célom a nagykanizsai felsőfokú, középfokú és emelt szintű szakképzésben résztvevő felnőttek tanulási motivációinak összehasonlításán keresztül vizsgálni e felnőttek képzésválasztásának körülményeit, illetve mennyire kompatibilis a választott képzés Nagykanizsa munkaerőpiaci lehetőségeivel. A tankötelezettség teljesítése után mi motiválja a felnőtteket a szakképzésbe való bekapcsolódásra és mi befolyásolja a képzés jellegének megválasztását? Munkaerőpiaci és anyagi helyzetüktől függően mely képzésekre tartanak igényt? A vizsgált populáció mely csoportja a legfőgékonnyabb arra, hogy képezze magát és mely szakképzés a legnépszerűbb a felnőttek számára Nagykanizsán?

„Nagykanizsa Zala megye második legnagyobb települése (lakosságszám: 51 900 fő).” (Új típusú közösségi és személyi szolgáltatások fejlesztése Nagykanizsán, 2009) A munkanélküliségi ráta 8,2% a teljes lakosságban, az általam vizsgált populációban 13,8%. Ez az érték a vártnál magasabb, azonban a munkanélküliek ilyen magas számú részvétele a szakképzésben mutathatja az aktív munkaerőpiaci politika működését a városban. Nagykanizsa Megyei Jogú Város Önkormányzata felkarolja a foglalkoztatás ügyét, igyekszik megszüntetni a munkanélküliség magas arányát mind aktív, mind passzív munkaerőpiaci eszközökkel. Engem elsősorban az előbbi munkaerőpiaci eszköz érdekel, hisz a szakképzés, mint átképzés területét öleli fel.

A vizsgált szakképzésekben 61%-os arányban résztvevő alkalmazottak a munkáltatók szakképzettséget illető eddigieknél magasabb elvárásait tükrözik. A felnőttképzés iránti megnövekedett igény az Európai Unió „egész életen át tartó tanulás” eszméjét ülteti át a gyakorlatba. A munkavállalók nagy részét érdekli, amit tanul, de a bizonyítvány megszerzése, a karrier ugyanolyan ösztönzőként szerepel. Tudatosult bennük, hogy a munkaerőpiaci versenyképességhez, a munkahely megtartásához újabb és újabb kompetenciákra van szükségük, a meglévő tudásukat meg kell újítaniuk, hogy lépést tarthassanak a mai gazdaságilag, technológiailag dinamikusan változó világgal. „A fejlett országok mai gyakorlatában egy-egy munkavállaló élete során átlagban háromszor, részben a foglalkoztatási-munkaerőpiaci szerkezet változása miatt kényszerből vagy éppen személyes ambíciói által készítetve szakmát-foglalkozást vált”. (Benedek András, 2003) A nagykanizsai cégek, mint pl. a General Electric felismerve, hogy a humán erőforrás-fejlesztés a termelés fokozásához nélkülözhetetlen, nagyobb számban küldte dolgozóit továbbképzésekre a szakképzett munka reményében. 2008 végén azonban a GE dolgozóinak nagyszámú elbocsátásáról lehetett olvasni a Zalai Hírlapban.

Nagykanizsa, az öt körülvevő apró és kistelepülés centruma, nem kimondottan kedvező munkahelyteremtő képességgel rendelkezik. Elhelyezkedni főként a kereskedelemben, a banki szférában, talán az autó- és gépiparban, közszolgálati szakmákban lehet. A szakképzés e foglalkoztatási szektorok befogadóképességére épít. A hírekkel ellentétben a munkaügyi központban dolgozók úgy vélik, még nem kell tömeges munkanélküliségtől tartani. A multinacionális cégek közül elsősorban azok települnek ki Magyarországról, melyek betanított munkásokat alkalmaznak, a szakképzett munkaerőt megbecsülik. Nem véletlen a felnőttoktatás iránt növekvő igény; egyre nagyobb a jelentősége.

Választásom azért a szakképzési rendszerre esett, mert a szakképzési lehetőségek ismeretében következtetni lehet egy város munkaerőpiaci viszonyaira, s azok ismeretében a gazdasági ágazatok megoszlására, a város fejlettségi szintjére is. A szakképzésnek ki kell elégítenie a munkáltatók, a munkavállalók és a város önkormányzatának érdekeit egyaránt. Az önkormányzat abban érdekelt, hogy minél nagyobb legyen a foglalkoztatottság a városban, minél több legyen az adófizető, ugyanis közpénzekből tudja finanszírozni a város átalakításához szükséges intézkedéseket. A munkáltatók érdeke, hogy képzett szakembereket alkalmazhassanak, akik megszerzett kompetenciáik lévén nem riadnak vissza a problémahelyzetektől (természetesen az önkormányzat is lehet munkáltató). A munkavállalók pedig újabb és újabb kompetenciákat akarnak szerezni, hogy megfeleljenek az elvárásoknak, mind a gazdaság, mind a saját cég elvárásainak.

A cégek egy része belső képzéseket folytat, hogy a náluk szükséges speciális ismeretekre szert tehessenek az alkalmazottaik. Mások a külső képzés mellett döntenek: kiválasztanak egy képző céget, s a kínálatukból a cég alkalmazottainak leginkább megfelelő képzést. A szakképzési hozzájárulás terhére lehetőségük van elszámolni dolgozóik képzését. A legtöbb esetben azonban a munkavállalók érzik szükségét a továbbképzésnek, ha pedig munkanélküliekről van szó, akkor az átképzésnek.

Egyik probléma, hogy Magyarországon 30-35% az alacsony iskolázottságú fiatalok aránya. A vizsgált populációban a 18-25 év közöttiek (68 fő) 81%-a (55 fő) érettségizett, csupán 3 főnek a legmagasabb iskolai végzettsége 8 általános. A másik probléma a gazdaság fejlettségére nézve a szakképzés minőségében keresendő. A Nagykanizsa Megyei Jogú Város Oktatási, Kulturális, Ifjúsági és Sportbizottság 2008. január 7-ei ülésén elhangzott a Térségi Integrált Szakképző Központ létrehozása a városban, ami mellett a felnőttképzés, mint kiegészítő pénzszerzési forrás szerepelne. Fontosnak ítélik, hogy a tanulók tanműhelyekben mélyítsék el a szakmai tudásukat, a gazdasági társaságok azonban még nem elég együttműködők, nem látják ennek előnyét, csak a gyakornokokkal járó plusz költségeket. Nagykanizsa még kevésbé alapoz a felnőttek magas arányára a szakképzésben.

Kutatásomban olyan képző intézményeket választottam, melyek a felnőttek szakképzési lehetőségeinek széles skáláját ölelik fel Nagykanizsán. Ezen intézmények a Griff Oktatóközpont és a Cigány Kisebbségi Önkormányzat Nagykanizsa. Szerettem volna a Munkaügyi Központ által szervezett képzésekben résztvevőktől is adatokat gyűjteni, de nem kívánták segíteni munkámat. Vizsgálati anyagomat 322 db kérdőív segítségével állítottam össze. A kérdőív felépítése:

I. Háttér-adatok, ami a szociális körülményeket hivatott feltérképezni.

II. Iskolai életúton belül a motivációs bázis és a felnőttkorra jellemző tanulás körül górcső alá.

III. Szakmai életút, ami a jelenlegi munkakör előtti állomásokat követi nyomon, a jelen munkakörrel járó időbeosztást, értékszemléletet mutatja.

A kérdőíves módszerrel rövid idő alatt szélesebb réteget tudok kikérdezni. 2008. május-júniusban került sor az adatok felvételére. Első körben összesen 283 db kitöltött kérdőív gyűlt össze, majd 2008 őszén újabb 39 felnőtt tanuló töltött ki belőle. A teljes populáció 30%-át teszik ki a Banki Szakügyintéző képzésben résztvevők, így a képzésekre járók létszáma szerint felállított sorrendben az első helyen szerepelnek.

1. táblázat: A választott képzések megnevezése a képzésekben résztvevők neme és száma szerinti felosztásban

	férfi	nő
1. Andragógia	4	21
2. Logisztikai Műszaki Menedzserasszisztens	20	38
3. Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő	5	44
4. Banki szakügyintéző	6	91
5. Munkavédelmi technikus	9	3
6. Kéz-, lábápoló, műkörömépítő	0	10
7. Szociális gondozó és ápoló	5	13
8. Intézményi kommunikátor	1	14
9. Nehézgépező	16	2
10. Könnyűgépező	3	3
11. Irodavezető	1	11

Kormegoszlást tekintve a választ adó nagykanizsai felnőttek 18-tól 56 éves korig vállalták, hogy képezzék magukat. A 30-40 év közötti nők aránya a legmagasabb (40,5%). Nagykanizsa fejlesztési irányai között az aktív munkaképes korú nők munkaerőpiacra való kilépésének segítése is szerepel. E gondolatot magyarázhatja a megszerzett tudás elavulásának veszélye a GYES éve alatt és a nők körülményesebb hozzájárása a vezetői pozíciókhoz. A nők köztudottan szorgalmasabbak a tanulásban, mint a férfiak, talán éppen ezért remélik tanulmányaik támogatásától versenyképesebb fellépésüket a dolgozók körében.

2. táblázat: A szakképzés jellege szerinti megoszlás

középfokú szakképzés	16%
felsőfokú szakképzés	53%
BA alapképzés	8%
emelt szintű képzés	23%

A képzéseket jellegükönél fogva négy kategóriába sorolom: felsőfokú, középfokú, emelt szintű szakképzés és „BA” alapképzés. Az utolsó kategóriába az andragógus képzés tartozik, ami a felsőfokú szakképzés kontrollcsoportjaként kerül a szakképzések listájába. A CKÖ a Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Karának együttműködő partnereként a középfokú szakképzések mellett egy 25 fős levelező andragógia szakos csoportot is indított Nagykanizsán. Mivel a felsőfokú szakképzés a felsőoktatási tanulmányokra való felkészítésként funkcionál, ezért feltételezem, hogy e szakképzést és az alapképzést választók motivációs bázisa nem mutat nagy eltérést egymástól.

A vizsgálatban résztvevők motivációs bázisa és az azt alakító tényezők

Aki felnőttként tanul, e tevékenységében mindenképp motiválnia kell valaminek vagy valakinek, hiszen a 18. életév betöltése a tankötelezettség végét jelenti. Ettől kezdve válik igazán meghatározóvá a motiváció, ami okot ad a tanulmányok folytatásához. Az ok többféle lehet, így a motiváció formája is. A motívumokat pedig a rájuk ható tényezők tömkelege alakítja. Ha valakinek nincs sikerélménye a tanulásban, az énvédő mechanizmusa működésbe lép, s nem akar többet egy önbizalmát csorbító folyamatban részt venni.

A teljesítmény sikerességének megítélése más lehet attól függően, hogy valaki milyen tanulási folyamatban (formális, informális, non-formális) érzi jobban magát, melyikben erősebb az elsajátítási motivációja. Az ismeretek között aszerint válogat, hogy azok elsajátítására érez-e valamiféle ösztönzést, a folyamat, ami során szert tehet ismeretekre, érzelmileg hat-e rá, s a tanulás során kialakul-e benne az a feszült állapot, hogy a felmerülő problémahelyzetet meg akarja oldani. Épp ezért a tanulás nem szűkíthető le csupán az ismeretszerzésre, mert problémákat (feladatokat) old meg, miközben valamilyen érzelmi kötődés alakul ki közte és a megtanulandó anyagrészt között. Lehet tudatos, ha már előre látja a megszerzhető ismeretek gyakorlati hasznát és lehet érzelmi alapú döntés is, ha a másoknak való megfelelést tekinti a legfontosabbnak. Ha pozitívan áll hozzá a feladathoz, nagyobb a siker valószínűsége. A tanulás során gazdagodik a személyiség, s ennek következtében korábbi érzelmi beállítódások, attitűdök változhatnak meg, átalakulhat az addigi értékrend, életvezetési stílus.

A mai legmodernebb szemléletmód, ami ismeretszerzésként, problémamegoldásként és kommunikációs interakcióként egyaránt szemléli a tanulást, a konstruktivizmus. Eszerint a tanulás az egyén tudásépítési folyamata. A hangsúly a tanuló aktivitására helyeződik, aki szelektálja a kapott információkat, s érdeklődésének megfelelően épít be bizonyos elemeket közülük saját tudáskonstrukciójába. A személy érdeklődése meghatározza a tanulás eredményességét, mert a számára érdektelen információkat nem tárolja a memóriájában. Ebben a vonatkozásban az egyik legfőbb motiváló tényező az érdeklődés, nélküle tanulási folyamat nem jön létre.

Az érdeklődés tárgyát befolyásolják az attitűdök, képességek, készségek, jártasság. Helyesen szakmát választani csak ezek tudatában lehet. A szakmaválasztást az érdeklődés mellett, ami belső motívum, az elsajátítási motiváció is befolyásolja. Ha egy szakterületen sikerrel tanul valaki, akkor az megerősíti az elsajátítási motivációt, s a szakterület minél alaposabb ismeretére készíti az illetőt. A motiváció a személyiségtől, a környezet hatásaitól függően sokféle lehet, egyéni és társadalmi vonatkozásban is szemlélhető. Az egyes tanulási folyamatokban mindig az aktuális, nagyobb szükséglet határozza meg a motiváció jellegét.

Minőségi tanulás, munkavégzés akkor történik, ha nem kedvezőtlen, elkerülő vagy külső a motiváció, hanem élvezem is, amit csinálok. Főként intrinzik, azaz önjutalmazó motivációra vagy a külső motiváció internalizálására van szükség az eredményes tanuláshoz. Az előbbi esetben a tanulásban jól érzem magam, utóbbi esetben pedig belső kötelesség, amit úgy érzem, meg kell csinálnom. A tanulás más esetben megküzdési helyzet lehet: akaraterőt, elszántságot, kitartást, komoly erőfeszítést igényel. Meumann tehetségelmélete szerint aktivitás szükséges ahhoz, hogy az internalizált motiváció kialakuljon, vagyis a külső motiváció belsővé váljon. Az alkotás, a gondolkodás vihet közelebb egy számomra eddig kevésbé fontos ismeret-hez. Az érdeklődés fennmaradását befolyásolják a tanár által alkalmazott módszerek

is. Ha az oktató csak előadást tart, csak frontális munkavégzést folytat, az aktivitás minimálisra csökken. A mentori szerep, az önálló tanulás, a csoportmunka, a partnerviszony azonban olyan érzelmeket vált ki a tanulókból, hogy ők is részesei a tanulási folyamatnak. Ezek a módszerek elengedhetetlenek a felnőttoktatásban.

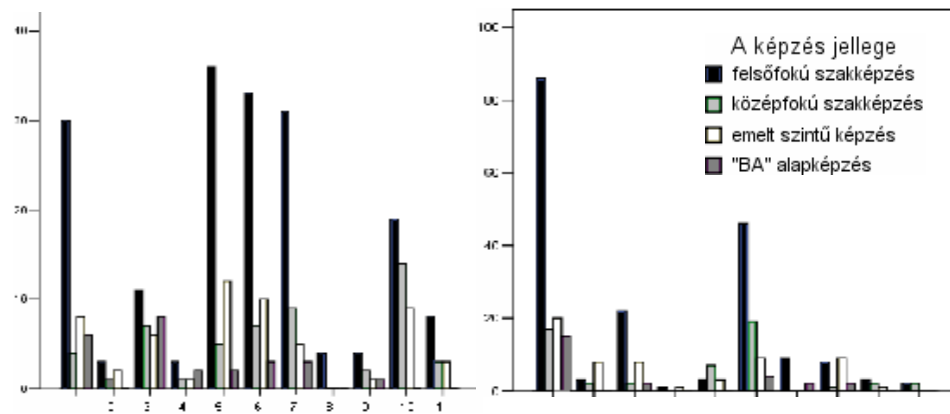
Réthy Endréné kutatását alapul véve (Réthy Endréné, 2003) a különböző szintű szakképzésben résztvevő felnőttek tanulási motivációinak vizsgálata során a motivációk négy szintjét különítem el:

1. beépült (internalizált),
2. belső (intrinzik),
3. külső (extrinzik),
4. presztízsmotiváció.

A „Miért tartja fontosnak, hogy képezze magát?” kérdésre adott válaszok azt mutatják, hogy a többségnél a belső, külső és presztízsmotívumok egyaránt dominálnak. A tanulásban egy általuk kitűzött célhoz vezető utat látnak. A cél pedig többségüknek a jó munkahelyi pozíció megtartása vagy elérése, a több lábbon állás, a versenyképes tudás megszerzése, ami kinek örömteli, kinek fáradtságos folyamat (a 1. ábra az örömmel tanulók magasabb arányát tükrözi).

1. ábra: A tanulási motivációk összehasonlítása

Miért tarja fontosnak, hogy képezze magát? Miért az adott képzést választotta?



1. Szeret tanulni
2. Kellemes időtöltésnek szánja
3. Példát mutat gyermekeinek
4. Példát vesz családjáról, ismerőseiről
5. Karriervágy vezérli
6. Bizonyítványt akar szerezni
7. A tanulás segíti megvalósítani önmagát
8. Mikor tanulhatott volna, nem állt módjában
9. Meg akar felelni mások elvárásainak
10. Szeretne munkát vállalni
11. Egyéb

1. Érdeklük az itt tanult dolgok
2. Jó a társaság
3. Munkahelye javasolta
4. Munkahelye kötelezte
5. Átképzési programban vesz részt
6. Reméli, könnyebben talál érdekes munkát
7. A szakmában rangot ad
8. Munkahelyi előrelépést remél
9. Előfeltétele egy következő képzésnek
10. Egyéb

A munkavállalást, mint külső motivációt a középfokú szakképzésben résztvevők jelölték meg a legmagasabb számban, hiszen a három szakképzési jelleg közül ennek a legerősebb a kapcsolata a munkaerőpiaccal, az ilyen jellegű képzésben lehet a legrövidebb idő alatt, a leggyakorlatiasabb ismereteket elsajátítani. Az ilyen jellegű

szakképesítéseknek azonban nem olyan nagy a presztízse, mint a felsőfokú, inkább elméleti tudást adó szakképesítéseknek. A felsőfokú és az emelt szintű szakképzésben résztvevők karrierre vágnak. Egy olyan bizonyítványt akarnak a kezükben tartani, ami a további, magasabb szintű képzésekbe való bekapcsolódás záloga.

Az új OKJ divatos „menedzser”, „ügyintéző” megnevezésű szakképesítései vonzzák a jó pozíciókba vágyó tanulókat. A családi hagyományok követését (meg akar felelni mások elvárásainak), a lehetőségek hiányát (mikor tanulhatott volna, nem állt módjában) alig említették a válaszolók, tehát nem a családi hagyományokat követve kezdenek el tanulni, elhatározásukat a jelen kihívásoknak való megfelelés indokolják, nem azért tanulnak, mert korábban akadályozták őket e tevékenységükben.

A képzésválasztás irányát döntően belső motiváció, valamely képzés iránti érdeklődés jelöli ki. A középfokú szakképzésben résztvevők közül kicsit többen vannak, akik érdekes munkát remélnak a képzés elvégzésétől. Motivációjuk lehet akár külső is, az anyagi körülményeik nem engedhetik meg, hogy ne álljanak be a pénzkeresők sorába, hogy inaktívak maradjanak huzamosabb ideig. Mégis úgy gondolom, az ő esetükben inkább internalizált motivációról van szó. Egy külső körülmény (munkahely találása) rákényszerítette őket arra, hogy tanuljanak, azonban számukra sem volt mindegy, hogy mely szakmát tanulják, hisz érdekes munkát akarnak maguknak, így olyan képzést választottak, ami számukra érdekes tevékenységgel kecsegtet.

Mindegyikük a szociális körülményeinek megfelelően, konkrét céllal képezi magát, ami önismeretet feltételez. Tisztában vannak azzal, milyen képességekkel rendelkeznek, milyen lehetőségeket tudnak maximálisan kihasználni. Egy részüknél a cél a tudásvágy (a tanulás újabb ismeretek elsajátítására ösztönzi őket), másik részüknél a megtanultak gyakorlatban való hasznosíthatósága (kedvezőbb munkaerőpiaci helyzet).

Az eredményes tanulás inkább a felsőfokú és az emelt szintű szakképzést választók körében állapítható meg, mivel a tanulás, mint cél, és mint eszköz, hasonlóan magas arányban szerepel elképzeléseikben. Szeretnek tanulni, és önmegvalósításként értelmezik tanulásuk folyamatát, amiből továbbtanulási hajlandóságra következtettek (a tanulás cél), de a bizonyítványszerzés és karrierépítés folyamatában a tanulás csak eszköz. A haszonelv ebből kifolyólag náluk is magas arányban van jelen, mint a középfokú szakképzésben résztvevők válaszaiban. A levelezős andragógusok 64%-a 30 év feletti, bizonyítani akarnak gyermekeiknek, példát akarnak mutatni nekik, hogy bármely korosztályban képes az ember a megújulásra.

A válaszokból következően a különböző szintű képzésekre járók döntő többsége belsőleg motivált, ami a képzés megválasztását illeti. Azt akarják tanulni, ami érdekli őket. Tisztában lehetnek azzal, hogy hatékonyan csak olyan területen tudnak tevékenykedni, amiben érdekeltek. Azonban konkrét céljuk is van a tanulással. Külső és presztízsmotivációtól vezérelve képezik magukat, de tudják, hogy a napi munka, a karrierépítés csakis olyan területen lehetséges kevesebb erőfeszítéssel, ahol szívesen tevékenykednek.

A tanulás intenzitását tekintve a képzés jellegétől függetlenül nagyjából hasonló eredmények születtek. Általánosságban elmondható, hogy hatékonyan ki tudják használni a tanulással töltött időt, de csak abban az esetben, ha minimálisra csökkenthetik a zavaró tényezőket és érdekli őket a tananyag. Többségüknek, mivel felnőttekről van szó, szellemi képességeik edzésén kívül más kötelességeik is vannak. Számos akadállyal kell számolniuk, melyek megnehezítik a tanulás megkezdését. Akadályozó tényezőknek a kevés időt (70%), fáradtságot (50%), s a túl sok tananya-

got (17%) nevezték meg, ami aggodalommal tölti el őket, hogy nem tudnak majd megfelelni a követelményeknek (12%). Ez az aggodalom abból is táplálkozhat, hogy rég tanultak már (30%), kiestek a tanulás ritmusából. Ha környezetük támogató magatartásról tanúskodik, akkor csökken a képzés nehézségi foka.

A tanulásnak nemcsak akadályai vannak felnőttkorban. A felnőttek nagy előnye a gyerekekkel szemben, hogy vannak tapasztalataik, amire építhetnek. Segíthetik tanulásukat a munkahelyi elvárások, pl. egy kreativitást igénylő feladat szakmai fejlődésre készíthet. Ha nincs esély az előrelépésre, nem tesznek erőfeszítést a rutinfeladatok világából való kitörés érdekében. Legtöbbször egy-két órát szánnak tanulásra. A tanulás nem a legfontosabb az életükben, de eszköz ahhoz, hogy elérjék, amire vágnak. A motivációs bázist egy tananyag elsajátításához a válaszok alapján annak megértése, a tanulással kapcsolatos elszántság megléte és az alapos tanári magyarázat építik fel.

A tanulási szokások

A tanulásnak három formája ismert: a formális, a nem formális és az informális tanulás. Az informális tanulás során nem feltétlen tudatosan jutunk információkhoz. A másik két tanulási forma tudatos, a különbség köztük az, hogy a formális tanulás szervezett keretek között folyik, a képzés befejezését papír alapúan igazolják, a nem formális tanulás pedig az oktatási rendszeren kívül esik. A tudatos tanulás mely formája válthat ki nagyobb ösztönzést, mely forma során szerzett kompetenciák hordozzák inkább a jövőbeni megtérülés ígértét a kérdőívet kitöltők számára? Amelyik tanulási formában valakinek nagyobb az elsajátítási motivációja, minél inkább meg akarja oldani a problémákat, abban a tanulási folyamatban fog jól előre haladni, az jelent nagyobb kihívást és örömet a számára. Sikert olyan feladat idéz elő, aminek megoldása nem egyszerű, de nem haladja meg a személy képességeit és meg akarja oldani azt.

A tanulás megkezdéséhez rendelkezésre álló lendület összefügghet a kihívásokhoz való hozzáállással. Ha valaki könnyen belekezd egy számára új tevékenységbe, nyitott új ismeretek, új megoldási módok iránt, az élet más területén sem riadhat vissza a számára kihívást jelentő szituációktól. Válaszaik alapján a helyzettől függ, mennyire könnyen kezdenek bele a tanulásba, de általában megbirkóznak a feladatokkal. Középfokú szakképzésben résztvevők mindkét kérdés esetén (Könnyen ráveszik magukat a tanulásra? és Mennyire szeretik a kihívásokat?) a feladat milyenségétől teszik függővé hozzáállásukat. Mit jelenthet az a válasz, hogy a helyzettől függ? A kérdőívet kitöltők nem minden feladat elkezdéséhez éreznek kellő lendületet.

A motiváció erőssége egyenes arányban van a tanulási folyamathoz rendelkezésre álló energia mennyiségével. Minél kisebb a motiváció, annál kevesebb a lendület. A tanulásához való hozzáállást befolyásolja a tananyag értékelése, az ezzel összefüggő önértékelés és (jó esetben) a környezet támogató magatartása. A reális önértékelés az optimális feladatvállaláshoz vezet. Így kaphatott nagy százalékot az a választási lehetőség, miszerint a helyzettől függ, mennyire könnyen veszik rá magukat a tanulásra. Ha valaki ismeri saját képességeit, meg tudja becsülni a rá szabott feladatok nehézségi fokát. Aki a formális oktatási keretek között is a neki optimális nehézségű feladatokkal hajlandó megbirkózni, az nagy valószínűséggel munkájában is épp annyira kreatív, amennyire arra szükség van, s inkább a megszokott, rutinfeladatokért rajong. A kreativitásra inkább a felsőfokú szakképzésben résztvevő munkavállalókra jellemző.

lók választása esett. A munkáltatók kreativitással kapcsolatos elvárásai valószínűleg az iskolai végzettséggel egyenes arányban növekednek.

Ha a munkahelyi gyakorlat élvez prioritást valaki életében, akkor a tudásnak az a része érdekli inkább, amit „kézzel foghatóvá” tehet, aminek még a közeljövőben látja eredményét. Ez az érdek befolyásolja azt is, miben látja a sikert. A cél (kitűnő bizonyítvány vagy jól elkészített asztal) meghatározza az eszköz kiválasztását is. Az eszköz pedig a formális és a nem formális tanulás. Nincs számottevő különbség a képzési szintek tanulóinak válaszai között, döntően átlagos teljesítményűnek vallják a vizsgált kategóriákban a tevékenységüket. Mind munkában, mind formális tanulásban kevésbé sikeresnek leginkább a felső és középfokú szakképzést választók érzik magukat. Munkavégzésüket leginkább sikeresnek az andragógia levelező szakra járók ítélik.

A szociális körülmények befolyásoló szerepe

A szociális körülmények hatással vannak a tanulási motivációra. Saját bevallásuk szerint többségük beosztással jól kijön jövedelméből. A legmagasabb arányban a középfokú szakképzésre járók nyilatkozták, hogy jövedelmükből éppen, hogy kijönnek. A képzés megszerzésétől munkaerőpiaci helyzetük javulását remélik. Tanulásukat akkor érzik eredményesnek, ha magasabb fizetéshez jutnak a képzés sikeres befejezését igazoló dokumentum felmutatásakor. Munkaerőpiaci helyzetüket tekintve a teljes populáció 62%-a alkalmazott, a munkanélküliek aránya 13,8%. A felsőfokú szakképzések és az emelt szintű szakképzések egy része a Griff Oktatóközpont szakközépiszkolai részén belül indulnak, a tanulók után normatív támogatást kapnak, így a tanulóknak csak vizsgadíjat kell fizetniük, a képzés tandíjmentes a számukra. A Cigány Kisebbségi Önkormányzat felnőtteknek szóló középfokú szakképzései is tandíjmentesek, ugyanis a munkaerőpiacon való versenyképességet segítik elő. A kérdőívet kitöltők 67%-a így államilag finanszírozott képzésben vehet részt.

Egy-egy személy szükségletét meghatározza az a környezet, amibe beilleszkedni kíván, mert a csoport elvárásait a sajátjaként kezeli. Hiányállapotot él át, ha úgy érzékeli, hogy az eddigi elvárásai nem fedik a jelenlegi csoportjának elvárásait és belső kényszerrel érez arra, hogy kitöltse a deficitet. A külső motivációból így lehet belső motiváció, amikor valaki kötelességnek érzi a tanulási folyamatot, pedig senki nem kényszeríti rá.

Adott környezetben élő emberek viszont csak akkor fognak egy számukra addig teljesen más életmódra áttérni, ha nem tekintik teljesen reménytelennek, hogy abba a bizonyos szociokulturális környezetbe beilleszkedjenek, vagyis a csoport elfogadja, támogatja őket, mert a deficit nem túlságosan nagy ahhoz, hogy a személy képességeit meghaladva töltse ki. Mivel a motiváció formája az élethelyzetek és a szükségletek hatására alakul, így az értékrendnek nagy befolyása lehet arra, hogy mi motivál valakit. Amit egy adott szituációban fontosnak tekint, az fogja vezérelni cselekedeteit, az alapján tűzi ki a célját. A cél pedig olyasvalami lehet, amit elfogad, mint érték.

Szakképzési szinttől függetlenül többségük édesapjának legmagasabb iskolai végzettsége a szakmunkás bizonyítvány. Ami érdekesebb, az az édesanyák legmagasabb iskolai végzettsége: FSZ képzésre járó felnőttek édesanyja főleg szakmunkás vagy érettségizett, emelt szintű szakképzésre járóké főként érettségizett, középfokú szakképzésre és andragógia levelező alapképzésre járóké inkább csak 8 általános vagy annál kevesebb osztályt végzett. A szakképzés valamely szintjének megválasztásában része lehet a szülői példának, ráhatásnak, talán leginkább az édesanyák su-

galmazásának, akik leginkább odafigyelnek a gyermekek oktatására. Az oktatási rendszer nem rögzíti a társadalmi különbségeket, mint korábban, de a családi életben tapasztaltak befolyással bírnak az egyén választására.

Következtetések

A nagykanizsai szakképzés kínálatában és a képzések népszerűségében a munkaerőpiac összetétele a mérvadó. A képzésbe való bekapcsolódást illetően döntésükben tehát külső motívumok érvényesülnek. Az érdeklődés, mint belső motiváció a képzésválasztást irányítja. A képzési folyamatban maradásuk viszont internalizált motiváció eredménye. Érdeklődésük nem lenne tartós csupán belső ösztönzésből, ugyanis céljuk külsőleg vezérelt, így szükség van arra, hogy a tanulás iránti kötelességük belülről eredjen, lelkiismeretesen küzdjenek, még ha nem is teljesen önszántukból vállalták, hogy képezzék magukat. Úgy vélem, nincs olyan ember, akit tisztán csak egy motívum mozgatna tanulási folyamatában.

A vizsgált populáció tagjait sem egy fajta motiváció érinti. Életük során mindig más szükséglet kerül előtérbe, így azzal párhuzamosan más-más motívum emelkedik ki a többi közül. Anyagi körülményeik behatárolják, mely képzési fókig juthatnak el. A családban tapasztalt példák akaratlanul is valamilyen irányba terelik elképzeléseiket. A korábbi tanulási tapasztalatok befolyással bírnak önértékelésükre, s így a kihívásokhoz való hozzáállásukra, feladatvállalásaikra is. Személyiségük, szorongási szintjük meghatározza ambíciójukat.

A karrierépítés lehet kitűzött cél, de az előbb említett személyiségjegyek behatárolják a felépített karrier nagyságát. Túl sok a befolyásoló tényező és túl kevés a tapasztalat ahhoz, hogy már kamaszkorban eldőljön a szakmai pályafutás iránya. A felsőfokú és emelt szintű szakképzésben résztvevőknek olyan anyagi háttérük van, ami megengedi, hogy az érdeklődés több szerepet játsszon a képzésválasztásban, mint a külső ráhatások (kényszer), és később kerüljenek ki a munka világába, magasabb pozíciókról álmodozzanak. A középfokú szakképzésben résztvevők nem tehetik meg ugyanezt, előbb kell döntést hozniuk szakmai pályafutásukat illetően. A középfokú szakképzést azért választják, hogy mielőbb munkába állhassanak, sokan közülük munkanélküliek. Képzési szinttől függetlenül a szakképzésben résztvevők mindegyike inkább gyakorlatorientált, a nem formális tanulás keretei között érzi jobban magát. A tanulás szeretete, a szabadidőben tanulással töltött idő nem függ attól, hogy milyen szintű képzésben vesznek részt.

A vizsgálatban résztvevő felnőttek tanulási motivációinak ismeretében lehetőség nyílhat a nagykanizsai felnőtt szakképzés hatékonyabbá tételére és a munkaerőpiacra való nagyobb mértékű összehangolására. A képzési kínálat és a tanulási motiváció ismeretében ki lehet választani a szakképzett, megújulni képes munkatársakat, ami a nagykanizsai cégek humánerőforrás-toborzásában és humánerőforrás fejlesztésében hasznos információ lehet.

Irodalom

- Benedek András (2003): Változó szakképzés, A magyar szakképzés szerkezetének változásai a XX. század utolsó negyedében, OKKER Oktatási, Kiadói és Kereskedelmi Kft., 251 oldal, ISBN 963 9228 76 1
- Józsa Krisztián (2007): Az elsajátítási motiváció, Műszaki Könyvkiadó Kft., Budapest, 241 oldal, ISSN 1786-3562, ISBN 978-963-16-4226-1, Azonosító szám: MK-4226-7
- Réthy Endréné (1988): A tanítás-tanulási folyamat motivációs lehetőségeinek elemzése, Akadémiai Kiadó, Budapest, 186 oldal, ISBN 963 05 4749 X

Réthy Endréné (2003): Motiváció Tanulás Tanítás, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 299 oldal, ISBN 963 19 4466 2

Internetes források:

A nyugat-dunántúli régió általános jellemzése http://209.85.129.132/search?q=cache:j86fumdcPjof:www.hrportal.hu/download/nyugat_dunantul_t_tanulmany.pdf+nyugat-dun%C3%A1nt%C3%BAli+r%C3%A9gi%C3%B3+C3%A9s+szakk%C3%A9pz%C3%A9s&hl=hu&ct=clnk&cd=44&gl=hu címen, Internet, 2008.11.25.

1500 munkavállaló sorsa bizonytalan a Nyugat-Dunántúlon, Lánchíd Rádió, 2008.11.25. 12:24, a <http://lanchidradio.hu/printable/node/53586> címen, Internet, 2008.12.04.

Nincs létszámleépítés a Nyugat-Dunántúlon – Értékes a magyar munkaerő, Nyugat Média és Világháló Egyesület, 2008. 12. 03. 06:08
http://munkaado.nyugat.hu/tartalom/cikk/gazdasagi_valsag_munkaugy_elbocsatas_nyugat_dunantul címen, 2008.12.10.

Új típusú közösségi és személyi szolgáltatások fejlesztése Nagykanizsán, Paktum Platform, a <http://www.paktumplatform.hu/cgi-bin/paktum/index.cgi?view=ck&tID=47&nID=443&nyelv=> címen, Internet, 2009.12.15.