

*Megjelent: az ELTE Pedagogikum támogatásával*

# **az iskolakultúra 2008/11-12 melléklete**

## A nők esélyegyenlőségének támogatása a felnőttképzésben

*2008 januárjában egyéves magyar-német felnőttképzési együttműködési projekt (1) zárult az ELTE PPK Neveléstudományi Intézet Andragógia Tanszék és a jénai Friedrich Schiller Egyetem Pedagógiai Intézet Felnőttképzési Tanszék részvételével. A kutatás a sokszínű felnőttképzés területéről három aktuális problémát felvető témakörre fókuszált: 1. „Képzéstávoli” csoportok (2) 2. Idegen nyelvek tanulása, 3. Az időskorban rejlő lehetőségek.*

A projekt megvalósulását nagymértékben elősegítette a [www.teamspace.de](http://www.teamspace.de) kommunikációs platform, amely egy virtuális iroda az interneten. A „Let’s work together!” mottó a portál küldetését fejezi ki. A legmodernebb 5 POINT AG internet-technológiát egy ISO 9001: 2000 minősítéssel rendelkező rendszer biztosítja. Előnye, hogy segítségével a különböző kontinenseken alakuló felsőoktatási kutatócsoportok professzionálisan és hatékonyan tudnak együttműködni. A kommunikáció, koordináció és kooperáció a Teamspace keretén belül történik. A felhasználóbarát verzió kialakítása révén a csoportok szerveződése gyorsan és rugalmasan megy végbe. A virtuális együttműködés alapja, hogy minden résztvevő rendelkezzen internetkapcsolattal. Egy-egy tudományterületen megvalósuló projekt keretén belül a kutatócsoportok nemcsak saját munkájukat követhetik nyomon a különböző fázisokban, hanem betekinhetnek a párhuzamosan futó kutatásokba is, így a résztvevők számára átláthatóvá válik a projekt egésze.

A „Képzéstávoli” csoportok részprojekt a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetűek szemszögéből vizsgálta a felnőttképzést, különös tekintettel a nőkre mint kiemelt célcsoportra. Ennek során feltártuk és összehasonlítottuk a két ország felnőttoktatási sajátosságait, a nők munkaerőpiaci részvételét támogató képzési és továbbképzési programokat, valamint a hátrányos helyzet leküzdésének lehetséges megoldásait. Interjút készítettünk Lengyel Jánossal, a Közép-Magyarországi Regionális Munkaügyi Központ igazgatóhelyettesével és Daniela Berndt asszonnyal, a Jénai Munkaügyi Hivatal Esélyegyenlőségért Felelős Osztályának megbízottjával. A tanulmányban részletesen foglalkozunk egy budapesti nagycsaládos civil szervezet és a jénai Női Akadémia (Frauenakademie) nőket támogató felnőttképzési kezdeményezésével a gyakorlatban.

### Társadalmi környezet

Hátrányos helyzetben többféle okból lehet az ember. A TÁRKI Háztartáspanel vizsgálata alapján a marginalizálódás és a társadalmi együttműködés kereteiből való kiszorulás meghatározó tényezői a családi életciklusból, a munkaerőpiaci részvételből, a regionális egyenlőtlenségekből, a képzettségi okokból és az etnikai hovatartozásból eredő hátrányok. A nők esetében azonban – bármelyik kategóriát tekintjük is – gyakran többszörösen hátrányos helyzettel találjuk magunkat szembe (például a kisgyermekes édesanyák, a roma nők vagy az alulképzett/túlképzett nők esetében).

A „képzéstávoli” kifejezés az aktuális német nyelvű oktatáspolitikai vita során, a szociális egyenlőség reprodukciójával kapcsolatban merül fel, amelyet maga az oktatási

rendszer idéz elő. A német felnőttképzési szakirodalomban még nem honosodott meg, mert viszonylag új fogalom, ezért többnyire hiányoznak a definíciós javaslatok. A magyar nyelvhasználatban a képzési hozzáférés szempontjából nem használjuk ezt a kifejezést. A nők „képzéstávoli” csoportként való besorolásakor a különböző értelmezési keretek közül elsősorban a képzési esélyekre vonatkozó hátrányból indultunk ki. Obermayer (2007) szerint az alábbi szociodemográfiai tényezők alakítják ki ezeket a hátrányokat: szociokulturális háttér, szocializáció, regionalitás, migrációs háttér, kor és egyéb korlátok. Hátrányon Gerhild Brüning (2002) „a mindenkori normán mért társadalomban korlátozott részvételt” érti, „gazdasági, kulturális és politikai területen”.

A magyar köznyelvben gyakran használt „hátrányos helyzetű” gyűjtőfogalmat általában a szociális rászorultsággal párosítjuk. Azonban munkaerőpiaci és esélyegyenlőségi hátrányban érezhetik magukat a fogyatékkal élők, a kisgyermeket nevelők, a kisebbségek tagjai vagy éppen éppen más okból a társadalmilag elfogadott „átlagtól” eltérő egyének is (például a krónikus betegségben szenvedők, a szenvedélybetegek stb.). A csoportok többsége

---

*Európai időmérleg-vizsgálatok igazolják, hogy a magyar nők töltik a legtöbb időt a házimunkával (Eurostat, 2004). Család és karrier kettőssége folyamatos szerepütközéseket, individuális problémákat jelenthet, ebből adódóan a gyermekes nők pályaképe eltér a gyermektelenektől. Míg az utóbbi csoportba tartozók karrierje hasonlóan alakul férfitársaikhoz, addig a gyermekes nők munkaerőpiaci szerepvállalása és karrierépítése a gyermekvállalás után nő meg igazán.*

---

számára gyakran már a közoktatási rendszerben szertefoszlik az élethosszig tartó tanulásba történő bekapcsolódás esélye. Ezek a társadalmi csoportok a munkaerőpiac szempontjából a leggyengébb esélyekkel rendelkeznek. Az alacsony iskolai végzettség, a gyakran több évig, akár évtizedig tartó távollmaradás a munka világából egy sajátos életvilágot alakít ki, melynek megváltoztatása hosszú folyamat. Többnyire hiányzik belőlük a motiváció, hiszen az ingerszegény környezet vagy az önbizalom hiánya, a tájékozatlanság vagy egyszerűen a kényelmesség nem ösztönzi őket egyéni életútjuk megváltoztatására. A hátrányos helyzetet gyakran maguk a civil vagy érdekvédő szervezetek még inkább felerősítik azáltal, hogy nem a megoldásra, a „jó példák” bemutatására törekednek.

Mindkét országban a felnőttképzési programokba történő bekapcsolódás szorosan összekapcsolódik a munkaerőpiaci részvétel kérdéskörével. Magasabb iskolai végzettség általában jobb foglalkozással, jobb keresettel és

jobb munkaerőpiaci érvényesüléssel párosul. A nők egyenlő esélyű hozzáférése azonban az európai uniós irányelvek és a feminista mozgalmak tevékenysége dacára ma még az élet számos területén (például a munkaerőpiacon) jelentős hátrányokat szenved. Magyarország piacevezető gazdasági napilapja, a *Világgazdaság* (2007. április 3.) szerint a munkaadók még mindig nem tartják be a fél évszázaddal ezelőtti, a Római Szerződésben lefektetett „egyenlő munkáért egyenlő bért” alapelvet, ugyanis a magyar nők többet dolgoznak, és ugyanabban a munkakörben átlagosan 15 százalékkal keresnek kevesebbet férfitársaiknál; igaz, a tendencia javuló (hiszen 8 évvel ezelőtt 22 százalékos volt a kereseti különbség).

A nők munkaerőpiacon tartása nemcsak elvi, hanem gazdasági érdek is. „A nők a rendszerváltozás legnagyobb vesztesei” – jelentette ki Gurmai Zita európai parlamenti képviselő a Nemzetközi Nőnap és az Esélyegyenlőség Európai Éve alkalmából szervezett konferencián (2007. március 30.). Az Európai Szocialisták Pártja nőszervezetének elnöke szerint a lisszaboni stratégia megvalósítása lehetetlen a nők szerepének növelése nélkül. Az előregedő társadalom, a nyugdíjrendszer fenntarthatóságának kihívása, a születések

számának folyamatos csökkenése miatt az európai gazdaság jövője függ attól, milyen arányban sikerül a nőket a munkaerőpiacon tartani.

A társadalmi megfelelés kényszere azonban néha kettős terhelést ró a gyermeket nevelő édesanyákra. Európai időmérleg-vizsgálatok igazolják, hogy a magyar nők töltik a legtöbb időt a házimunkával (*Eurostat*, 2004). Család és karrier kettőssége folyamatos szerepváltásokat, individuális problémákat jelenthet, ebből adódóan a gyermekes nők pályaképe eltér a gyermektelenektől. Míg az utóbbi csoportba tartozók karrierje hasonlóan alakul férfitársaikhoz, addig a gyermekes nők munkaerőpiaci szerepvállalása és karrierépítése a gyermekvállalás után nő meg igazán. A gyermekek száma és a munkaerőpiaci lehetőségek kapcsolata is fordítottan arányos, szoros összefüggést mutat. Az Európai Unió egészére, de különösen hazánkra igaz, hogy minél több gyermeket nevel egy nő, annál kisebb valószínűséggel van jelen a munkaerőpiacon. Magyarországon a 20–49 éves korosztályba tartozó nők közül a három- és több gyermekesek mindössze 13 százaléka foglalkoztatott. Németországban ez az arány 39 százalék (*TÁRKI*, 2005).

Napjainkban a hátrányos helyzetű csoportokkal összefüggő kezdeményezések és pályázatok az élet minden területén prioritást élveznek. Ezek a programok nemcsak a kompetenciabővülésre fókuszálnak, hanem általában a társadalmi részvétel erősítését is szolgálják.

Tanulmányunkban az alábbi kérdésekre keressük a megoldási lehetőségeket:

- Miért nevezhetjük a nőket a felnőttképzés szempontjából „képzéstávoli” csoportnak?
- Hátrányosabb helyzetűek-e a nők a férfiakkal szemben a (tovább)képzést illetően?
- Hogyan, milyen módon és eszközökkel tudja enyhíteni a problémákat a felnőttképzés?

### **Munkaerőpiaci reintegráció a felnőttképzés segítségével**

A különböző társadalmi csoportok eltérő kihívásokat jelentenek a felnőttképzéssel foglalkozó szakemberek számára. A felnőttképzéshez történő egyenlő esélyű hozzáférés lehetőséget ad arra, hogy felzárkóztassa a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben levő egyéneket. A felnőttképzés esélyt teremthet arra, hogy tudatos döntéseinkkel hozzájáruljunk a kiszolgáltatottság és a hátrányos megkülönböztetés veszélyének csökkentéséhez (*Bajusz*, 2000). A tanulás által képesek leszünk más szemszögből figyelni a körülöttünk levő eseményeket, és bizonyos kritikai gondolkodással viszonyulunk a világhoz.

A nők felnőttképzésben való nagyobb részvételi arányát a munkaerőpiaci hátrányos helyzetet kompenzáló jelenségként is értelmezhetjük. A kormányzati intézkedések az európai uniós törekvésekkel összhangban kiemelten kezelik a nők munkavállalással kapcsolatos gondjait. Sokszor tartják megoldásnak a pozitív diszkriminációt, de ennek alkalmazását a munkáltatók gyakran vélt vagy valós indokok alapján elutasítják.

A német Oktatási és Kutatási Minisztérium által készített vizsgálatok eredményei azt mutatják, hogy a nők összességében ritkábban vesznek részt továbbképzéseken, mint a férfiak. Az általános és szakmai továbbképzéseket illetően megfigyelhető, hogy a nők gyakrabban vesznek részt általános továbbképzéseken, viszont a szakmai képzést illetően alulreprezentáltak. A szakképzésekre történő jelentkezés erősen függ a kereső tevékenység típusától, a foglalkozáshoz szükséges képzettségtől és a munkahelyen betöltött pozíciótól.

### **Kormányzati törekvések Magyarországon**

A 2004–2006 között megvalósuló kormányzati intézkedések egyik központi problémája a foglalkoztatottság növelése, a több és jobb munkahely létesítése, illetve ezek elérhetősége mindenki számára, ezért az Operatív Programok átfogó céljainak a következőket határozták meg:

- a foglalkoztatási szint emelése,

- a munkaerő versenyképességének javítása a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő képzettség biztosításával,

- a társadalmi beilleszkedés elősegítése.

A célokból kiindulva a HEFOP (Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program) 5 prioritási területet fogalmazott meg:

- aktív munkaerőpiaci intézkedések támogatása,

- a társadalmi kirekesztődés elleni küzdelem a munkaerőpiacra való belépés elősegítésével,

- az egész életen át tartó tanulás támogatása és az alkalmazkodóképesség javítása,

- az oktatás, a szociális szolgáltatások és az egészségügyi ellátórendszer infrastruktúrájának fejlesztése,

- technikai segítségnyújtás.

A 3 év alatt meghirdetett és jelenleg is futó HEFOP-pályázatok pénzügyi finanszírozását a Strukturális Alapok közül az Európai Szociális Alap (ESZA) és az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA), illetve hazai források biztosítják.

A Lengyel Jánossal, a Közép-Magyarországi Regionális Munkaügyi Központ fejlesztési és koordinációs főigazgató-helyettesével készült interjú alapján elmondhatjuk, hogy a munkanélküliség többségében a nőket érinti. 2006-ban 63278 női ügyfél kereste fel a kirendeltséget, amely az összes ügyfél 54,1 százalékát jelentette. Ebből összesen 2725 fő vett részt munkaerőpiaci képzésben, ahol a támogatott képzési programok kiválasztását az egyén motivációja és a munkaerőpiaci igények együttesen befolyásolták. A tavalyi évben leggyakrabban választott felnőttképzési programok nők esetében: informatikai képzés, nyelvi képzés, irodavezető, dajkaképzés, szociális gondozó, pénztáros, kereskedelmi képzés és a virágkötő voltak, tehát többségében tipikus női szakmák. A nők munkaerőpiaci mobilitása magasabb, a támogató szolgáltatások gyakran visszatérő női ügyfelekkel találkoznak. A munkaügyi központ adatlapján szinte kizárólag csak nők jelölték meg elhelyezkedési nehézségként a családot.

### **Állami kezdeményezések Németországban**

A német munkaerőpiac egyik legfontosabb problémája, hogy a nők átlagosan hosszabb ideig munkanélküliek, mint a férfiak, és a munkanélküliség is kétharmad részben a nőket érinti. Ennek megszüntetése érdekében a Munkaügyi Hivatal olyan projekteket szervez, amelyek az ismét munkába álló nőket támogatják, azonban ezek a projektek nem mindig felelnek meg a nők valós igényeinek. A Jénai Munkaügyi Hivatal esélyegyenlőségi megbízottjával folytatott beszélgetésből kiderült, hogy gyakran éppen az alapvető differenciálás hiányzik a női munkavállalók között, például a foglalkoztatási csoportok alapján. Kétségtelen, hogy az újból munkába állni kívánó nők kevésbé rendelkeznek munkaerőpiaci és álláskeresési ismeretekkel (például önéletrajzírás), ezért nyilvánvaló, hogy a különböző támogató programokat (különösen a képzési programokat), intézkedéseket harmonizálni kellene a nők valóságos igényeivel.

### **Non-profit szerepvállalások**

A nők társadalmi részvételének támogatásában egyre nagyobb szerepet kapnak a társadalmi szervezetek. A nonprofit szektor jelentősége abban áll, hogy mindig az adott helyi igények kielégítésére, egy-egy csoport érdekvédelmére koncentrálnak. A támogató programok többsége pályázatok útján valósul meg, sokszor különböző szervezetek összefogásával. Bár néhány pályázatban a munkavállalói, vállalkozói oldal is részt vesz támogatóként (főleg érdekképviseletei által), a hatékony párbeszéd és együttműködés azonban még várat magára.

A civil programok sokszínűsége a probléma többszemponútú megközelítését szemlélteti. A már futó HEFOP-programok között megtalálhatók:

- Komplex képzési programok (például a REGINA modellprogram, amely komplex képzési és munkaerőpiaci reintegrációs program a gödöllői régióban élő, gyeden, gyesen levő kismamák és a 40 év feletti nők számára).

- Tájékoztató, tanácsadó szolgálatok (például a PALLÓ-projekt, amely elsősorban a felnőttképzési programokra fókuszál).

- Nonprofit munkaközvetítők (például a Jól-lét alapítvány).

- Vezetés- és szervezetfejlesztő felnőttképzési programok (például a MINŐK [Civil Női Tanoda], a CTF Alapítvány).

Léteznek azonban olyan helyi kezdeményezések, amelyek nem egy teljes programra, hanem annak egyes elemeire koncentrálnak. Például a Bonus Nyelviskola a kisgyermekes anyákat célozza meg, amikor az ő időszervezetüknek, időbeosztásuknak megfelelően délelőtti vagy késő esti időpontokban szervezi meg a képzéseket; de említhetnénk azt a példát is, amikor Vecsésen kihelyezett szépségápolási tanfolyamokat szerveznek. Az is gyakran előfordul, hogy nyelvtanulás céljából a tanár „házhoz megy”; illetve sporttevékenységek esetén a különböző klubok kiegészítő szolgáltatást nyújtanak a kisgyermekes anyáknak azáltal, hogy „babamegőrzést” biztosítanak a szolgáltatás igénybevételének ideje alatt.

### **Női Akadémia (Frauenakademie)**

Elsődlegesen nők számára megszervezett foglalkozásra vonatkozó ajánlatok mellett Németországban számos speciális képzési kínálat létezik azzal a céllal, hogy a résztvevő nőket erősítsék és támogassák a kötelezettségvállalás tekintetében, a társadalmi és személyes változási folyamatokban. Ezek az esélyegyenlőséget támogató képzési kínálatok arra ösztönzik a résztvevőket, hogy kritikusan foglalkozzanak a környezetükkel és aktív állampolgárokká váljanak.

Speciálisan nőknek tervezett képzési kínálat egyik példája a Baden-Württembergi-i Női Akadémia, ahol egy tanulási ciklus általában három évig tart. A kínálat különösen a családdal rendelkező nőket célozza meg, így a szemináriumok a hét folyamán két délelőtti zajlanak. Az eredeti koncepció nem egy specifikus szakmai tevékenységre való felkészítésre fókuszál, hanem általános képzést kínál. Sikeres részvétel után lehet bizonyítványt szerezni, amely azonban nincs akkreditálva. A tanfolyam természet- (biológia, ökológia), illetve társadalomtudományi (történelem, irodalom, szociológia, teológia, ökonómia stb.), valamint művészet-, színjátszás- és kommunikációs szemináriumokat, projekteket foglal magába. A tematikát általában a nők szempontjából közelítik meg, tehát a történelmi és társadalmi szemináriumok a korabeli kiemelkedő személyiségű nők sorsával foglalkoznak.

Annak ellenére, hogy a beiratkozáshoz nem feltétel felsőfokú iskolai végzettség, mégis a képzések igényt tartanak a tudományos színvonalra. Az első két szemeszterben a tudományos munkamódszerek közvetítése kerül a középpontba.

2007 áprilisában, a Schwäbisch Hall-i Női Akadémián tett látogatás apropójaként találkoztunk az akadémia vezetőjével, dr. Ruth Steinke asszonnyal, aki megerősítette, hogy a nők különböző előfeltételeket, képzési igényeket hoznak magukkal, mint a férfiak. A nők tanulási életútja gyakran megszakad a család és a foglalkozás közötti konfliktus miatt. Steinke asszony szerint a Női Akadémia éppen ezekre a kihívásokra kíván választ adni, amikor lehetőséget biztosít a hasonló élethelyzetben levő és életpasztorátokkal rendelkező nők gondolatcseréjére. Sajnos egyre kevesebb nő képes és hajlandó arra, hogy a népfőiskola által nyújtott kínálatot három éven keresztül igénybe vegye. Steinke asszony véleménye szerint át lehetne gondolni, hogy a jövőben foglalkozás-, illetve végzettségorientált képzéseket kínáljanak fel, amely azonban „már nem volna női akadémia, hanem valami más”. A Női Akadémiát továbbképzési lehetőségként, „egy nemre vonatkozó

igazságos társadalom megvalósításának” esélyeként kell értelmezni, és „nem a résztvevők munkaerőpiacra való előkészítőjeként”.

### **Felnőttképzési módszerek és szervezési lehetőségek a nők képzésében, továbbképzésében (távoktatás, e-learning, coaching)**

A nők (különösen a családos anyák) időstruktúrája az alapképzések, átképzések, továbbképzések tekintetében sajátos módszertani repertoárt igényel. A hagyományos oktatási formák helyett előtérbe kell helyezni az egyéni igényeket jobban figyelembe vevő szervezeti, formai és módszertani megoldásokat. Számos lehetőség közül most csupán a távoktatást, az e-learninget és a coachingot szeretnénk kiemelni.

*A hagyományos távoktatás legfontosabb jellemzői: a tanuló a képzési idő nagyobbik részében egyedül, önállóan tanul, kisebb részében pedig konzultációkon vesz részt, ahol személyes kapcsolat során, közvetlen irányítás mellett mélyíti önállóan szerzett ismereteit, gyakorol és fejleszti képességeit tanárai, azaz tutorai segítségével. A tanuló az önálló tanulási szakaszban írásos – tanulást irányító – útmutató segítségével önállóan dolgozza fel a rendelkezésére bocsátott úgynevezett oktatócsomag tananyagait, például a tankönyveket, jegyzeteket, amelyek szintén írásos formában kerültek a kezébe.*

A távoktatás széles társadalmi rétegek számára teszi elérhetővé az oktatást; legfontosabb célkitűzése a munkaerőpiaci hátrányos helyzet enyhítése, megszüntetése. Ezen oktatási forma létrejöttét és folyamatos fejlődését a mindennapi valóság szükségletei indukálják: sok új szakma születik, nő a szakmák iránti kereslet, a hagyományos szakképzés pedig nem tudja kielégíteni az egyéni igényeket. Különösen nem képes megfelelni a már munkában álló felnőttek átképzési vagy reinkadrációs (például gyermeknevelési szabadságról munkaerőpiacra visszatérő anyák) feladatainak. A távoktatás fontosságának felismeréseként az Európai Parlament 1987. július 10-én elfogadta az Európai Közösség Távoktatási Egyetemeiről szóló határozatot, és egy Bizottságot állított fel, amelynek feladata volt a távoktatási programok kifejlesztése a Közösségen belül. A memorandum hangsúlyozza, hogy az intézmények és tagállamok között összehangolt politika és program szükséges, mert csak az bővítene a távoktatási tevékenység körét, fokozná a munka hatékonyságát (Kovács, 2001, 75). A távoktatás „világjelenségé” (Maróti, 1992, 101.) válásával a hagyományos értelemben felfogott tanulás elmélete megdőlt, ugyanis egyértelművé vált, hogy

nemcsak formális oktatási intézményekben történhet meg az elsajátítás, hanem különböző helyeken és helyzetekben.

A hagyományos távoktatás legfontosabb jellemzői: a tanuló a képzési idő nagyobbik részében egyedül, önállóan tanul, kisebb részében pedig konzultációkon vesz részt, ahol személyes kapcsolat során, közvetlen irányítás mellett mélyíti önállóan szerzett ismereteit, gyakorol és fejleszti képességeit tanárai, azaz tutorai segítségével. A tanuló az önálló tanulási szakaszban írásos – tanulást irányító – útmutató segítségével önállóan dolgozza fel a rendelkezésére bocsátott úgynevezett oktatócsomag tananyagait, például a tankönyveket, jegyzeteket, amelyek szintén írásos formában kerültek a kezébe. Az oktatócsomag rendszerint egyéb hangosított és/vagy képi eszközöket is tartalmaz (diafilmet, hangszalagokat, később hang- és videokazettákat, kísérleti csomagokat és segédlete-

ket), sőt a tanuló – gyakorlást biztosító jártasságokat és készségeket fejlesztő – feladatokat is talál bennük, amelyek az ellenőrzést és értékelést is lehetővé teszik. A rádiós és televíziós műsorok, sőt maga a számítógép is beépülhet a távtananyagok összességébe, a gyakran tancsomagnak vagy programcsomagnak is nevezett oktatócsomagba. Az elektronikus távoktatási rendszerek magukba foglalhatják az összes oktatási funkciót a tananyag biztosításától kezdve a beiratkozási adminisztráción át a hatékony kommunikációs környezetig csoportos tanulási lehetőséggel. Lehetséges a távoktatás során videokonferencián alapuló szemináriumokon való részvétel, elektronikus könyvtárhasználat, de virtuális üzenőfalakon akár kommunikálhatnak is a csoporttársak. Az internet-alapú távoktatás esetében távtanulásról, 'e-learning'-ről beszélünk. Különbséget kell azonban tennünk az „elektronikus távoktatás” és az „elektronikus tanulás” fogalmak között, ugyanis a távoktatás (mint oktatási/képzési forma) csak egy lehetséges felhasználási mód az elektronikus tanulás területén belül.

Kisgyermeket nevelő édesanyák oktatásában is gyakran alkalmazott oktatási forma a távoktatás. Elsősorban a nyelvtanulásban vagy a felsőoktatásban találkozhatunk ilyen szervezeti keretet választó tanulókkal. A pályázatok útján megvalósuló programok esetében azonban inkább a jelenléten alapuló oktatási módszerek a jellemzőek. Ezeket egyrészt a képzési témák (például önismereti tréning, vállalkozói tréning stb.) vagy a pályázati feltételek (például akkreditált képző intézmény által megvalósított programok) indokolják. Az otthoni tanulást nagymértékben nehezíti a családos életforma. Egyrészt a számítástechnikai eszközök, illetve az internet használata (ha rendelkezik is ilyennel egy háztartás) sok kompromisszumot igényel, másrészt igen erős tanulási motivációra van szükség, mert a tanulásra fordított idő általában az esti órákra toódik.

Egy másik lehetséges mód az önfejlesztés maximalizálására az úgynevezett 'coaching' (edzés, tréning). Ez főként munkahellyel rendelkező személyek (általában vezetői pozícióban lévők) továbbképzésére szolgál. A fogalom a '80-as évek elején került át a sportpszichológiából az üzleti életbe. Technikailag a coaching két személy között zajló fejlesztő kapcsolat. Mindig személyes jellegű, interaktív, erősen fókuszált folyamat, amely segít az egyénnek és a szervezetnek nagyobb elégedettséggel járó eredményeket gyorsabban elérni. Olyan funkciókat foglal magába, mint a célok kitűzése, elvárások meghatározása, teljesítményértékelés, motiváció. Segítségével a kliens igényesebb célokat tűz ki, tevékenyebbé válik, megalapozottabb döntéseket hoz, és érvényre juttatja, serkenti belső erőit, meglévő, természetes képességeit. A coachingban fontos az új tapasztalatok, új tudás megszerzésének a lehetősége és ezek értékelése. Minden coaching időtartama egyéni, hiszen a szolgáltatás teljesen testre szabott. A coaching a továbbképzések, munkahelyi előrelépések megvalósulását segíti azáltal, hogy az igénylő szembesül önmaga elképzeléseivel, ambícióival, lehetőségeivel, miközben útmutatást kérhet vezetőjétől (coach). A coaching beépítése egy kisgyermekes anyák képzésével és munkaerőpiaci reintegrációjával foglalkozó állami vagy civil szervezet életébe hatékonyabbá teheti a hátrányos helyzetűek számára megfogalmazott tervek, akciók, pályázatok megvalósítását. Fő előnye, hogy a programok helyett az egyént helyezi középpontba, támogatja, menedzseli elképzeléseit, a döntést és a megvalósítást azonban átengedi az „ügyfélnek”.

### **Felnőttképzés – szervezetfejlesztés – munkaerőpiaci reintegráció a gyakorlatban**

A KSH adatai szerint 10 gyermekgondozási ellátást igénybe vevőből mindössze négynek van esélye, hogy korábbi munkáját folytassa. A munkaerőpiac szempontjából inaktívak körében a GYED-en, illetve ápolási díjon levő nők sokszor kényszerből választják ezeket a lehetőségeket. A legfőbb probléma azonban az, hogy magas azoknak az aránya, akik a gyermekgondozási ellátás ideje előtt sem dolgoztak, tehát nem rendelkeznek munkatapasztalattal. A felnőttképzési programokba történő bekapcsolódás a családos nők



esetében többszörös kompromisszumkészséget igényel. Gyakran hiányzik a család támogató attitűdje (ennek oka leggyakrabban a tradicionális szerepfelfogás), de ha meg is kapja az otthon segítségét, akkor is többségében pénzügyi motívumok (az egykeresős családmódel felszámolása) állnak a háttérben, ezért a kisgyermeket nevelő édesanyák önmegvalósítása csupán bizonyos korlátok között működik.

A civil szervezetek nagy része mindig valamilyen akut (vagy helyi) társadalmi problémára, a szervezetben tevékenyen részt vevők vagy a támogatottak nehézségeire orientálódik. Gyakran maguk a civil társadalom aktív állampolgárai sincsenek tisztában önkéntes munkavégzésük során bekövetkezett saját kompetenciabővülésükről, pedig az elméletben és gyakorlatban szerzett képességek és készségek (például szervezőképesség, vezetői képességek, pályázatíráshoz szükséges képességek, együttműködés és tolerancia stb.) nemcsak a szervezet, de az egyén saját boldogulásának is előnyére válhatnak. Az új kompetenciák megjelenhetnek az önéletrajzban vagy motivációs levélben, de a mindennapi problémák megoldásában vagy a demokratikus jogok gyakorlásában is segítségül szolgálhatnak.

Tanulmányunkhoz az egyik budapesti kerületben tevékenykedő, nagycsaládokat tömörítő egyesület (3) munkaerőpiaci reintegrációs pályázati projektjének bemutatását választottuk. Az egyesület hivatástudata az alábbi kérdéssel kapcsolatban konkretizálódik: hogyan lehet komplex és konstruktív módon megközelíteni a nagycsaládos édesanyák felnőttképzésbe történő integrálását a munkaerőpiaci esélyegyenlőség szempontjából? Ezen problematika megoldása érdekében az egyesület szervezetfejlesztésbe ágyazott felnőttképzési programot valósít meg 2006–2008 között.

A SWOT-analízis segítségével három fejlesztési irányvonal körvonalazódott:

- a szervezet működésének finanszírozása szinte kizárólag pályázatok útján képzelhető el, ezért még több ilyen jellegű forrás bevonására van szükség;
- a hazai és európai uniós pályázatok többségében a civil szféra együttműködését preferálják, ezért egyre nagyobb szükség van még több magyarországi és nemzetközi kapcsolat kiépítésére;
- a gyermekek felügyelete néhány családnál az anyukák tanulással és munkavállalással töltött ideje alatt nem megoldott.

A projekt beindítását igényfelmérés előzte meg, melyben feltérképezték a célcsoport képzési elképzeléseit. A jelentkezők többsége saját „életvilágából” és élettapasztalatából kiindulva határozott úgy, hogy bekapcsolódik egy-egy felnőttképzési programba, tehát nem fogadta el megváltoztathatatlanul jelenlegi helyzetét. Az igényfelmérés eredményei alapján a képzési tartalmak kiválasztása az egyének életkörülményeihez (például: rendelkeznek előzetes tudással vagy tapasztalattal a választott képzés területén), illetve munkaerőpiaci reintegrációs elképzeléseihez (például konkrét célkitűzés munkavállalással kapcsolatban) igazodott.

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítványnál nyert támogatás keretében 12 fő (10 anya + 2 apa) nagycsaládos szülő kapcsolódott be az alábbi akkreditált felnőttképzési programokba:

- családi napközi működtető (2 fő),
- EU-s pályázatíró programmenedzser (4 fő),
- angol nyelvoktatás (alap- és középfokú) (3 fő),
- német nyelvoktatás (alap- és középfokú) (3 fő).

Már a képzési programokban történő részvétel előtt is fontos szerepet kapott az egyesület által biztosított mentor, aki napi rendszerességgel tartja a kapcsolatot, segít a megfelelő képzési program kiválasztásában, tanulási tanácsokat ad, és csoportos összejöveteleket szervez.

## A program tapasztalatai

A konstruktivitás az andragógiai folyamatok szerves része, de nem csupán a képzési programot, hanem a képzéshez vezető utat és az egyes felnőttképzési pályázati projektek megvalósítását is jellemzi. Ahhoz azonban, hogy a hátrányos helyzetű felnőttek valóban megkonstruálhassák tudásukat, a potenciális jelölteket be kell vonni a lifelong learning folyamatába, amelyben nagy szerepe van a civil társadalomnak. A projekt újszerűsége, hogy a konstruktív szemléletet nem maguk a felnőttképzési programok, hanem elsősorban az azokba történő bekapcsolódás, illetve a projektmenedzselés jelenti az alábbiak szerint:

– Szubjektumorientáltság (a tanuláselmélet helyett elsősorban a komplex problémakezelésen van a hangsúly).

– Az „életvilág” befolyásolása nem az állandóságot, hanem a változást erősíti a résztvevőknél.

– Nincs motivációs kényszer: mindenki azt tanul, amit szeretne.

– Az egyének tanulási képességét a családos lét erőteljesen befolyásolja (például fáradtság, agyi leterheltség a családdal és háztartással összefüggő problémák miatt).

– Tanulásközpontúság (a felnőttképzési programokban való részvétel újabb képzési programokba történő bekapcsolódást generál, mely hozzájárul a lifelong learning eszméjének megvalósulásához).

– Az egyesület részéről a projektkoordinátor fő tevékenysége a tanácsadás, amelyben döntő jelentőségű a szakértelem, a hitelesség és az intencionalitás.

A pályázatból eredő társadalmi előnyöket a következőképpen foglalhatjuk össze:

– Haszon a munkáltató szempontjából: a programban speciális szakmai ismereteket szereznek a résztvevők. A civil szervezet segít a beiskolázásban, és gyakorlati/gyakorlási terepet biztosít.

– Haszon az egyén szempontjából: nő a munkaerőpiaci reintegráció esélye, a résztvevő pályázati finanszírozás mellett (ingyen) szerezhethet új kompetenciákat, értelmet kap az otthon (munkanélküli ellátásban) töltött idő, külső kényszerek nélkül mehet végbe a szakmaváltás folyamata, valamint az egyén saját belső motivációjának megfelelő képzési programokba kapcsolódhat be.

– Haszon a civil szervezet szempontjából: hosszú távon a civil társadalom kitermeli és képes lesz eltartani saját munkavállalóit.

## Összegzés

A nők – családi helyzetüktől független – aktív részvétele a társadalmi folyamatokban támogatandó feladat, hiszen képzetlenségük a munkaerőpiaci és a társadalmi kirekesztődés veszélyforrása lehet. A nőknél inkább érvényes az a megállapítás, hogy minél iskolázottabbak, annál kisebb az állásvesztés kockázata, viszont a túlképzettség újabb munkaerőpiaci problémákat vet fel.

A mai andragógia egyik nagy kihívása, hogy a hátrányos helyzetű csoportokat, köztük a nőket is beemelje (reintegrálja) a felnőttképzés folyamatába. Az intézmények többsége törekszik a kliensközpontúságra, mégis a gazdasági racionalitás néha felülírja a szépen megkonstruált eredeti elképzeléseket. Ugyanez a veszély fennáll a civil szervezetek esetében is. A pályázati rendszer bizonytalan elemei (például az utófinanszírozás) következtében sokszor kudarcba fulladnak a felnőttképzési elképzelések. Előfordul, hogy az anyagi háttér biztosított, viszont a szakmai ismeretek szegényesek, hiszen a társadalmi szervezetek ritkán rendelkeznek felnőttképzési szakemberrel.

A probléma komplex, a megoldásra törekvés mind az Európai Uniót, mind hazánkat foglalkoztatja. Az Európai Parlament Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottsága 2006-ban állást foglalt a fiatal nőket és lányokat az oktatás terén érő hátrányos megkülönböztetés-

ról. (4) Folyamatosan születnek újabb és újabb törvények, előírások, ajánlások, melyek a jogok gyakorlásának egyenlőségét és az egyenlő esélyű hozzáférést szorgalmazzák. A nők önmegvalósításának, gazdasági függetlenségének és karrierépítésének támogatása mellett fontos, hogy a közgondolkodás is családbaráttá és gyermekcentrikussá váljon, mert ha ez nem valósul meg, akkor a kormányzati elképzelések nem fogják elérni kitűzött céljaikat.

A német-magyar együttműködés eredményeként elmondhatjuk, hogy a nők felnőttképzési programokba történő bekapcsolása mindkét országban hasonló kihívásokkal néz szembe. Bár a megoldási módszerek különbözők, a képzési célok és törekvések egybeesnek. A kutatás résztvevői nagyon hasznosnak és produktívnak ítélték a projekt megvalósulását; az együttműködők kapcsolatrendszere megszilárdult, és bízunk benne, hogy a jövőben ösztönzően hat további munkakapcsolatok kialakítására, új résztvevők bevonására, illetve a témák részletesebb feldolgozására (lásd például a „4 Ország Projekt 2008”-at, amely német, lengyel, szlovák és magyar andragógia szakos hallgatók és oktatók részvételével zajlik).

Az együttműködés során a pozitív élmények mellett nehézségekre is ütköztünk, melyek főként a nyelvi és kulturális különbségekből eredő fogalmi eltérésekből következtek. A projektet a jénai egyetem a bilaterális együttműködési alaphoz támogatta, melynek keretében sor került egy ötnapos budapesti, illetve jénai személyes találkozóra is. (5)

### Jegyzet

(1) A projekt koordinátorai és mentorai Dr. habil. Pethő László (ELTE) és Dr. Helmut Stauche (FSE) voltak. A kutatásban 5 fő magyar egyetemi és Ph.D. tanulmányokat folytató, illetve 6 fő német egyetemi hallgató vett részt.

A nők mint képzéstávoli csoport kutatásában részt vettek: Mareike Keppler, Katharina Sebastian, Lukács Csilla, Üröginé Ács Anikó.

(2) A „képzéstávoli csoportok” szókapcsolat tükröfordítása a „Bildungsferne Gruppen” német elnevezésnek.

(3) Nagycsaládosok Szent Lőrinc Egyesülete (Budapest, XVIII. kerület).

(4) A Hátrányos megkülönböztetés az oktatásban című írás utal az EP jelentésére (A fiatal nőket és a lá-

nyokat az oktatás terén érő hátrányos megkülönböztetésről). <http://www.jarokalivia.hu/hu/cikk/67/>

(5) A projekt részeként egy német MA szakdolgozat is készült, amely a kétoldali együttműködés folyamatát, problémáit és eredményeit az interperszonális, valamint az interkulturális kommunikáció viszonyrendszeréből dolgozta fel. A német-magyar együttműködés eredményeként létrejött tanulmányok teljes változata magyar, német és angol nyelven olvasható az alábbi webhelyen: [http://www2.uni-jena.de/erzwiss/dup\\_3/dulfp/projekte\\_ung.htm](http://www2.uni-jena.de/erzwiss/dup_3/dulfp/projekte_ung.htm)), valamint a thüringiai digitális könyvtár honlapján (Digitale Bibliothek Thüringen: <http://www.db-thueringen.de/>).

### Irodalom

Axmann, S. (1992): Auswirkungen der Vereinbarkeitsproblematik eines Zusammenlebens mit Kindern und kontinuierlicher Berufstätigkeit für Frauen. In Krüger, H. (szerk.): *Frauen und Bildung. Wege der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien*. Bielefeld.

Bajusz K. (é. n.): *A felnőttkori tanulás motivációi. Felnőttkori tanulási képességek*. Esély 2000 Konferencia. 2007. 02.10-i megtekintés, [www.oki.hu](http://www.oki.hu)

Benedek A. – Csoma Gy. – Harangi L. (2002): *Felnőttoktatási és -képzési lexikon*. MPT–OKI–Szak tudás Kiadó Ház, Budapest.

Brüning, G. és Kuwan, H. (2002): *Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung*. Bielefeld.

Eberhardt, U. – Weiher, K. (1994, szerk.): *Rahmenplan Frauenbildung. Differenz und Gleichheit von Frauen*. Frankfurt a. M..

Grundmann, M. (2004): Bildung als Privileg und als Fluch – zum Zusammenhang zwischen lebensweltlichen und institutionalisierten Bildungsprozessen. In: Becker, R. és Lauterbach, W. (szerk.): *Bildung als Privileg?* Wiesbaden.

*Hátrányos megkülönböztetés az oktatásban* (é. n.). 2006. nov. 14-i megtekintés, <http://www.jarokalivia.hu/hu/cikk/67/>

Junge Frauen weniger arbeitslose als junge Männer (2007. március 29.). Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Jena. *Pressemitteilung*.

Kovács É. (2001): *A távoktatás mint alternatív képzési forma*, In Bábosik I., Barkó E. – Széchy É. (szerk.): *Doktoranduszok bemutatkozása. A neveléstudományi doktoranduszok első országos konferenciája*. II. ELTE BTK, Neveléstudományi Intézet, Budapest.

Maróti A. (1992): *A funkcionális analfabetizmustól a távoktatásig. Új Pedagógiai Szemle*, 9.

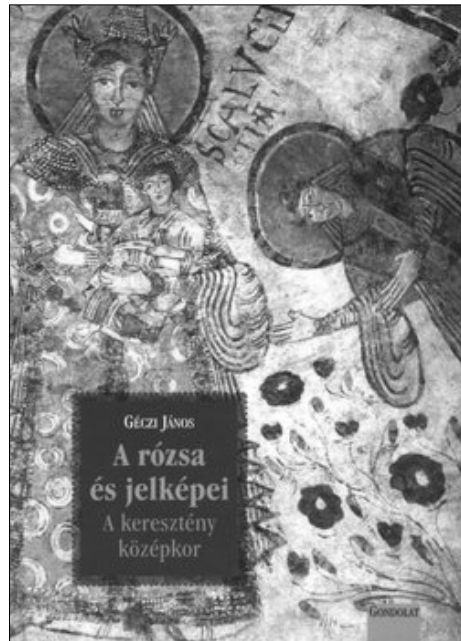
Nagy I. – Pongrácz T. – Tóth I. (2005, szerk.): *Szerrepváltások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2005*. TÁRKI – Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium.

Obermayer, B. (é. n.): *Impulspapier. Recherche des Zukunftszentrums zum Thema Bildungsferne Gruppen*. 2007. 09. 20-i megtekintés, [www.tuwas.com/tuwas/bildungtirol/recherchen\\_zukunftszentrum/bildungsferne.pdf](http://www.tuwas.com/tuwas/bildungtirol/recherchen_zukunftszentrum/bildungsferne.pdf)

Steinke, R. (2002): Zwischen Selbstentwicklung und gesellschaftlicher Gestaltung. Lebendige Weiterbildung an der Haller Frauenakademie. In *Fraue-*

*nakademie der Volkshochschule Schwäbisch Hall, Orientierung, Vertiefung, Aufbruch. 10 Jahre Frauenakademie an der Volkshochschule Schwäbisch Hall*. Schwäbisch Hall.

Zrinszky L. (1996): *A felnőttképzés tudománya. Bevezetés az andragógiába*. OKKER Oktatási Iroda.



A Gondolat Kiadó könyveiből