

---

**SZIGETINÉ MÉSZÁROS Zsuzsanna**

## **Felnőttképzés lehetőségei és nehézségei egy kutatás tükrében**

### **Bevezetés**

A felnőttképzés napjainkban a szakmai oktatás egyik legmeghatározóbb eleme. Számos gazdasági és társadalmi tényező is motiválja a felnőtt lakosságot arra, hogy a tanulás ne csak fiatal korban, akár a tankötelezettség végéig legyen része az önmegvalósításnak, hanem a folyamatos tudásbővítés hosszú évtizedekig megmaradjon. Az életen át tartó tanulás fontos része az életnek. Rendkívül lényegesnek tartom azt, hogy mindenki újabb és újabb ismeretekkel gazdagodjon nemcsak azért, mert a rohanó világunk ezt megköveteli tőlünk, hanem azért is, mert a folyamatos tanulás frissen tart, egy-egy újabb ismeretanyag megszerzése tágítja látókörünket. Oktatóként folyamatosan veszünk részt kisebb, nagyobb képzéseken sajnos sokszor nem általunk kiválasztottakon, nem is mindig a leghatékonyabbakon. De elmondhatom, hogy az életen át tartó tanulás az életünk része.

Munkámból kifolyólag nem csak én ülök be az iskolapadba, hanem felnőttképzésben is oktatok, felnőtt csoportok osztályfőnökeként is beleláthatok a képzésben résztvevők motivációjába, nehézségeibe. Nap, mint nap látom, hogy mennyi akadály gördül a hatékony tanulásuk elé, éppen ezért támaszként segítem őket: közösen alakítjuk ki a legjobb tanulási módszereket, hátrítjuk el az akadályokat a nehézségek elől, keressük a megoldást a megoldhatatlannak tűnő dolgokra. Szerteágazó tudásanyaggal, motivációkkal érkeznek résztvevők a felnőttképzésekre, sokszor nem átgondolva az ezzel járó feladatokat, kötelességeket, vagy a sikeres képzés érdekében erőforrást nem beáldozva vágnak neki az ismeretszerzésnek. A másik oldalon viszont olyan felnőttek állnak, akik teljesen tudatosan, család, munka mellett már-már elképzelhetetlenül kimagasló szorgalommal veszik az akadályokat.

Minden esetben a közösségépítés, családias légkör kialakításán dolgozom elsőként, mert azt tapasztaltam, hogy egymást segítve a gyengébb tanulási képességgel rendelkezők is sikert érhetnek el. A felnőttképzés és így a teljes szakmai képzési rendszer 2021-ben nagy átalakításon esett át, létrejött a Szakképzés 4.0, mely más alapokra, más súlypontokra helyezte az elsajátítható szakmákat, részsakmákat, valamint a tudás átadás módszereit és tartalmát. Maga a vizsgáztatás rendszere is átalakult, folyamatosan formálódik. A munkaerőpiac elvárásaihoz igazított Szakképzés 4.0 nagy fordulatot hozott az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli felnőttképzőknél megszerezhető szakmák esetében.

### **Szakképzés és a felnőttképzés**

#### ***Történeti kitekintés***

A magyar munkaerőpiac elvárása és változása szorosan összefügg, és hatással van a szakképzés rendszerére. A 2000-es évek elején jellemzően átlagosnak mondható munkanélküliségi ráta, valamint foglalkoztatási mutatók viszonylagos állandóságot jelentettek. A 2008-as gazdasági válság azonban erősen kimoszította a nyugvó foglalkoztatási adatokat. A növekvő munkanélküliséget 2010-ben közmunkaprogrammal próbálták enyhíteni, ami hosszú távú megoldásra nem volt alkalmas. A frissen végzett fiatalok nem tudtak elhelyezkedni, az iskolában töltött hosszabb idő, a társadalom iskolázottsága sem oldotta meg a problémát. Ennek az volt az oka, hogy a tudástöbblet nem mutatkozott meg, a csak alapvégzettséggel rendelkezőknek szinte esélye sem volt a munkaerőpiacon. (Farkas, 2013)

A felnőttképzés jelentősebb megjelenése 1990-1995 közötti időszakra tehető, de ekkor még a munkanélküliek képzésében, átképzésében kapott fontos szerepet. 1995 és 2000 között indultak meg azok a szakképzési fejlesztési törekvések, mely a mostani rendszer alapját jelentik. Megindult a

struktúraváltás, megerősödött a felnőttképzés intézményrendszere, funkció kínálata bővült. (Benedek, 2018). 2001 végére fogadták el az első felnőttképzési törvényt, mely egy szerkezetileg jól átgondolt, az akkori elvárásoknak megfelelő, az európai trendekhez jól illeszkedő szabályozás volt. Alkalmas volt arra, hogy keretek közé helyezze a felnőttképzés irányítását, intézményrendszerét és tartalmi követelményeit. Ez a törvény már nem csak a munkanélküliek képzését, átképzését helyezte középpontba, hanem figyelmet fordított arra is, hogy a képzésekre jelentkezők kulturális és szociális szempontból is eredményt hozó tudásbővítő tanulási lehetőséget is választhassanak. A jogszabályban intézményi szempontból azonban nagy hangsúlyt kaptak az iskolarendszeren kívüli felnőttképzések, és a már addig kialakult intézményi struktúráját csupán stabilizálta. Így kialakult a felnőttképzési intézmények, hosszú időn keresztül, egészen a Szakképzés 4.0 bevezetéséig működő kétszintű rendszere. (Rettegi, 2021)

A felnőttképzési aktivitás a 2000-es évektől folyamatosan nőtt, 2010-ben már jelentős számú felnőtt (650 ezer) vett részt valamilyen, szakmai, általános vagy nyelvi kompetenciák fejlesztésére irányuló képzésben. Az elmúlt 25 évben egyre nagyobb hangsúlyt kapott a felnőttképzés, hiszen az ez irányú igény egyre növekedett, és növekszik napjainkban is. Egyrészt a fiatal korosztályok iskolarendszerben töltött képzési ideje is meghosszabbodott, másrészt megjelent az élethosszig tartó tanulás gazdasági és társadalmi jelentősége. (Benedek, 2018)

2012-ig ez az időszak a felnőttképzés sikertörténeteként értékelhető. Ezekben az években kialakult a felnőttképzés jogi, irányítási, intézményi, finanszírozási feltételrendszere. A módszerek között olyan nyugat-európai országoktól átvett eszközöket is alkalmaztak, amelyeket máshol egy magasabb foglalkoztatási szintnél, növekvő gazdaságban, magas foglalkoztatási ráta mellett működtettek hatékonyan. A felnőttképzés rendkívül diverzifikált volt a 2000-es évektől. Sokan azt gondolják, hogy ugyanazzal a tudással, kompetenciával el lehet látni a felnőttek oktatását, mint a fiatalokét. A felnőtt oktatásban résztvevő szakemberek száma, köre, előképzettsége emiatt rendkívül heterogén. A szakmai oktatók hiánya és az oktatás színvonala sajnos napjainkban is nagy maga mögött hiányérzetet.

A gyorsan változó gazdasági környezet a munkáltatók elvárásait, így a teljes munkaerőpiacot átalakította. A magasabb szintű és egyre összetettebb kompetenciák iránti igény megjelenése a szakképzés felé is nyomást gyakorolt. A Szakképzés 4.0 stratégia végrehajtását szolgáló új szakképzési törvény és végrehajtási rendelete megalkotásához elsősorban az a motiváció szolgált, hogy a gazdasági változásokhoz a korábbiaknál jobban igazodni képes, az eddigieknél sokkal rugalmasabb szabályozás vált szükségessé.

A szakképzés átalakítása a felnőttképzés esetén is indokolt volt, hiszen a megszereszhető képesítések és azok kimeneti követelményei sem igazodtak maradéktalanul a felgyorsult világ változásaihoz, nem minden területen adott használható tudásanyagot. Maga az intézményi struktúra, vizsgáztatás is megújulást sürgetett. Hiszen sok esetben ahány felnőttképző, annyiféle színvonalú oktatás és vizsgáztatás valósult meg. Az iskolarendszer nem volt elég rugalmas, a felnőttképzők pedig nagyon sokszor saját útjukat járták. (Henczi, 2021)

A felnőtt munkavállalók korábban megszereszett tudásanyaga, ismeretei és kompetenciái szintén nem tudják követni a modern világ okozta gazdasági, társadalmi elvárásait. A felgyorsult modernizáció, újabb munkakörök létrejötte mind-mind arra sarkalják a felnőtt generációt is, hogy újabb, friss, naprakész ismeretekkel gazdagodjanak. Az ipari forradalom negyedik hulláma jelentős és konkrét változásokat sürgetett a felnőttképzés területén, hiszen az automatizáció, a digitalizáció és az adatok használata új lehetőségeket és kihívásokat teremtett a munkaerőpiacon és a képzési rendszerekben egyaránt. (Karl, Molnár, 2021) A Szakképzés 4.0 ösztönzi a felnőtteket arra, hogy frissítsék és bővítsék készségeiket és ismereteiket az új technológiáknak és ipari trendeknek megfelelően. Ebből kifolyólag viszont a felnőttképzésnek rugalmasabbá és reagáló-képesebbé kell válnia az aktuális piaci igényekhez. A digitális világ térhódítása miatt egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a digitális készségek is. A felnőtteknek meg kell tanulniuk használni az új technológiákat, az adatelemzést és akár a robottechnológia alkalmazását is a munkavégzés során. Az ipari változások miatt sok munkakörben megváltoztak vagy eltűntek a hagyományos feladatok, miközben új szakértelmet igényelnek az új

technológiák és munkamódszerek. Ezért a felnőttek számára fontosak az átképzési és továbbképzési lehetőségek ahhoz, hogy lépést tudjanak tartani ezekkel a változásokkal. A digitális technológiák fejlődése ugyanakkor lehetővé teszi az e-learning és távoktatás szélesebb körű alkalmazását a felnőttek képzésében, mely által rugalmasabbá válnak a tanulási lehetőségek, és a felnőttek könnyebben hozzáférhetnek a képzéshez, akár otthonról vagy munkahelyükről egyaránt. (Derényi, 2018)

A változásokra történő alkalmazkodáshoz és az új készségek elsajátításához szükség van a közösségi tanulásra és csoportos tapasztalatcserére, melyet csupán a felnőttképzés tud biztosítani a résztvevők számára, mivel ahhoz, hogy együtt dolgozzanak másokkal és tanuljanak egymástól csakis a formális oktatás nyújt keretet. A Szakképzés 4.0 stratégiaújításai azonban a képzési rendszerekre és intézményekre is nagy terhet ró, hiszen arra, hogy felkészüljenek ezekre a változásokra, és rugalmas, innovatív megoldásokat kínáljanak a szakmai fejlődés és a versenyképesség érdekében alig volt idejük. Az európai trendek is az életen át tartó tanulást szorgalmazzák: sok európai országban fontolóra vették azt is, hogy az életen át tartó tanulás minden állampolgár részére alkotmányos jog legyen, lehetővé téve ezzel, hogy az életkor bármely szakaszában hozzáférhessenek az oktatáshoz, képzéshez. (Henczi, 2021) A Szakképzés 4.0 stratégia kidolgozói felismerték azt, hogy a magyar gazdaság versenyképességének egyik fontos mozgatórugója a minőségi szakemberképzés.

#### **Szakképzés 4.0**

A szakképzés új intézményrendszere egy a köznevelés rendszerétől teljesen elkülönült, önállóan működő rendszer. Feladata nem csak az, hogy a szakképzést szabályozza, hanem az is, hogy mindezt olyan formában tegye, mely alapján a szakmai oktatás rugalmassá válhasson, a duális képzés beépülhessen. Egyik fontos célja, hogy minden fiatal úgy kerüljön ki az iskolából, hogy az alaptudásán túl megszerezze azokat a szakmai és személyes kompetenciákat is, melyek elősegítik, megalapozzák az igényelt képzettség elsajátítását és az életen át tartó tanulást. (Henczi, 2021)

A változást a 2020/2021-es tanév hozta, azonban az új szakképzési struktúra csupán felmenő rendszerben került bevezetésre. A középfokú oktatási intézmények (korábban szakgimnáziumok és szakközépiskolák) technikai vagy szakképző iskola elnevezést kaptak, a beiratkozó tanulók ötéves és a szakképző iskolák hároméves képzésére jelentkezhetnek. Azok, akik már korábbi tanulói jogviszonnal rendelkeztek még az előző rendszer alapján fejezték/fejezik be tanulmányaikat.

A technikumokban tanuló diákok tanulmányaik lezárásaként érettségi vizsgát és szakmai vizsgát tesznek. Azonban a szakmai érettségi és a szakmai vizsga nem különül el, hanem érettségi vizsgatárgyként jelenik meg, mely egyszerre emelt érettségi és szakmai tudást igazoló vizsga is. A közismereti tantárgyak oktatása gimnáziumi szinten történik, így ez az intézménytípus egyesíti a gimnázium és a szakmatanulás előnyeit. (ITM, 2020)

A szakmai tudást megalapozó tantárgyakból ágazati alapoktatásban vesznek részt a tanulók. Ez az oktatás a technikumban az első két évben, szakképző iskolában az első évben valósul meg, az így megszerzett tudásról ágazati vizsga keretében tesznek tanúbizonyságot a diákok. A szakmai tantárgyak oktatása így két szakaszba oszlik, ez lehetővé teszi az átjárhatóságot és a duális képzésben való részvételt. A sikeres ágazati vizsga után nyílik lehetőség a duális képzésre, ahol a tanulóval munkaszerződést kötnek, így már a képzés alatt jövedelemhez juthat és gyakorlatra tehet szert.

Változott a vizsgáztatás rendszere is, ugyanis szakmai vizsgát csak független akkreditált vizsgaközpontokban lehet letenni. Ennek a rendszernek a kiépülése folyamatos, de szinte minden Szakképzési Centrum akkreditáltatta a maga vizsgaközpontját. Átmeneti időszakot is meghatározott a jogszabály annak érdekében, hogy a vizsgaközpontok megfelelően felállhassanak intézményileg, illetve szaktudásilag is, ezért 2025. december 31-ig még minden szakképző intézmény akkreditált vizsgaközpontként szervezhet szakmai vizsgát. (Henczi, 2021)

A szakképzési törvény nem csak intézményi struktúrában hozott változást, hanem a diákok erőfeszítését jutalmazva, motivációként szolgálva az ösztöndíj lehetőségét is bevezette. Az első szakma megszerzésére irányuló ágazati alapoktatásban egységesen kap minden tanuló alapösztöndíjat, majd ezt követően a tanulmányi átlag alapján részesülhetnek a diákok havi szinten

nem is kis összegben. Az ösztöndíj nagyon jó mozgatórugó nemcsak a szorgalmas tanulásra, de szabályozza az indokolatlan hiányzást is, mivel 6 igazolatlan óra után automatikusan elveszítik az ösztöndíj lehetőségét. A képzés sikeres befejezésekor egy egyszeri pályakezdesi juttatás is jár, melynek az összege a szakmai vizsga eredményétől függ.

Az előző szabályozás az iskolarendszerű felnőttképzések esetén nem engedett mozgásteret, az új szakképzési törvénynek köszönhetően viszont az eddigieknél sokkal rugalmasabban valósulhat meg mind a képzés időtartamát, mind szervezését illetően. Minden felnőttképzésben résztvevő felnőttképzési szerződés alapján folytatja tanulmányait. A fiatalabbak – 25 év alatt – akár nappali rendszerben, tanulói jogviszony keretében is képezhetik magukat. A jelenlegi struktúra arra is lehetőséget nyújt, hogy a korábbi tanulmányokat, előzetesen megszerzett tudást, illetve akár a szakmai tapasztalatot is beszámítva a képzés ideje lerövidüljön. A szervezés és tudásátadás is sokkal rugalmasabb lett. Az elméleti anyagrészek akár e-learninges formában is oktathatók, a szakirányú oktatás pedig a képzésben résztvevő munkahelyén is megvalósítható. (ITM, 2020)

### ***OKJ-ból Szakmajegyzék***

A korábbi Országos Képzési Jegyzéket hátunk mögött hagyva a Szakmajegyzékben szereplő jelenleg 177 szakma közül választhat (IKK, 2024), aki szakmai oktatásban kíván részt venni. Az ebben fellelhető szakmai képzések elsajátítására kizárólag olyan szakmai oktatás keretében van lehetőség, melyet szakképző intézmény (technikum vagy szakképző iskola) szervez. Ami a végzettséget illeti, sikeres szakmai vizsga esetén államilag elismert középfokú végzettséget és szakképzettséget kap a képzésben résztvevő. A Szakmajegyzékben nem szereplő szakképesítések, szakképesítés-ráépülések egy része úgy nevezett programkövetelményes képzés. Főként olyan szakmai továbbtanulási lehetőségeket foglalja magában, melyek a munkaerőpiaci igények körében elengedhetetlenek. A szakmai képzések a szakképzésért felelős miniszter által nyilvántartásba vett programkövetelmény alapján szervezhető. A képzés sikeres abszolválása után a résztvevő tanúsítványt kap, mellyel lehetősége nyílik valamelyik akkreditált vizsgaközpontban képesítő vizsgát tenni. Amennyiben a vizsgázó teljesíti a vizsga követelményeit, államilag elismert szakképesítést tanúsító képesítő bizonyítványt szerez. (ITM, 2020)

Részsakma fogalma is megjelent az új struktúrában. A szakmának olyan önállóan elkülöníthető részét jelenti, mely kompetencia, tudásanyag elsajátítását teszi lehetővé, és képessé teszi a képzésben résztvevőt az adott munkakör betöltésére. Ez minden esetben az adott szakmának egy a képzési és kimeneti követelményében meghatározható, önállóan elkülöníthető részét jelenti. (Schindler, 2021)

Míg az szakmajegyzékben szereplő szakmákat csak iskolarendszerben lehet oktatni, szakmai képzést, valamint részsakmára felkészítő képzést felnőttképző intézmények is szervezhetnek.

### ***KKK, PTT és PK – avagy a Szakmajegyzék alapidokumentumai***

A képzési és kimeneti követelmény (KKK) a Szakmajegyzéken szereplő mind a 179 szakma esetében meghatározza az adott szakma szakembereivel szemben támasztott elvárásokat és mindazokat a szakmai ismereteket, készségeket és képességeket, melyek a szakmában való elhelyezkedéshez, munkavégzéshez szükségesek. A tanulási területek részletes szakmai tartalmának leírását, a tanulási területekhez rendelt tantárgyak és témakörök óraszámait a képzési és kimeneti követelmények alapján elkészült programtervek (PTT) tartalmazzák. A szakképző intézmények ezekhez igazították szakmai programjukat. A szakmák száma nem változik, viszont a képzési és kimeneti követelmények annál inkább módosulnak, a legújabb KKK csomag 2023. november 21-ével vált hatályossá. Minden szakma esetében több szempontban is változást hozott, nagy akadályt gördítve az adott szakmában oktatók elé, ugyanis az előző KKK hatályát vesztette, így a folyamatban lévő képzésekre (még a pár hónappal a vizsga előtt lévőkre is) ezt kell alkalmazni. Tanév közepén a változásokat nagyon nehéz lereagálni egy végzős évfolyam, vagy felnőttképzés esetén a képzés vége előtt pár hónappal. A szakmai képzés alapját a programkövetelmények (PK) biztosítják. A szakmajegyzékkel ellentétben a szakmai képzések és a hozzájuk tartozó programkövetelmények benyújtása és nyilvántartásba vétele

folyamatos. 2021-ben még 160 körül volt a megszerzhető képzések száma, ma eléri a 300-at, számuk folyamatosan változik, bővül. (Henczi, 2021)

### ***Duális szakmai oktatás***

A munkaerőpiac elvárásainak megfelelően a Szakképzés 4.0 stratégia elsődleges célként tűzte ki olyan megfelelően képzett munkaerő biztosítását, akik már alkalmasak az azonnali, színvonalas munkavégzésre. Ezt a célt elsősorban a tanulók szakirányú oktatása során a duális képzési forma segítheti elő. A szakképző intézmények képzési programjaik kialakítása során figyelmet kell fordítani arra, hogy az a duális partnerekkel egyeztetésre kerüljön. A tananyagelemek kialakításában és felosztásában is azt a célt kell szem előtt tartani, hogy az mind a Képzési és kimeneti követelményeknek, mind a munkaerőpiaci elvárásoknak megfeleljen. Képzési programmal a duális partnernek is rendelkeznie kell.

A duális képzőhely és a szakképző intézmény együttműködésének több formája lehetséges a helyi igényeknek megfelelően. Az új szakképzési törvény arra is lehetőséget biztosít, hogyha a duális partner önállóan a szakmának csak egy részét képes oktatni, vagy akár több vállalkozás együttesen tud a duális képzőhelyi követelményeknek megfelelni, ágazati képzőközponton keresztül vehet részt a szakmai oktatásban. A duális képzés sok előnnyel járhat a diákok, az oktatási intézmények és a munkáltatók számára, ugyanakkor számos kritika is megfogalmazódott vele kapcsolatosan, mivel a mai napig sok esetben nehézséget okoz a képzőhelyek részére. A diákok duális képzésben való részvételének megszervezése nem egyszerű feladat. Egyrészt az órarendben történő beépítés, másrészt a megfelelő duális partner megtalálása komoly problémákkal szembesíti a technikumokat. Az oktatók rapszodikus leterheltsége belső feszültséghez vezet, és az információtranszfer a szereplők között sem problémamentes. A duális képzés esetében nehéz biztosítani az egyenletes oktatási színvonalat. A különböző munkahelyeken vagy tanulóhelyeken eltérő a felkészítés és a mentorálás minősége. Másrészt a diákoknak gyakran meg kell felelniük a munkahelyi elvárásoknak, ami korlátozhatja a tanulmányi tartalmat és a rugalmasságot. Nehéz az egyensúlyt fenntartani a munka és a tanulás között, különösen akkor, ha a diákoknak egyszerre kell teljesíteniük a munkahelyi követelményeket és az iskolai tanulmányokat.

A duális képzés ugyanakkor nem minden szakma esetében alkalmas a képzés kiegészítésére, a gyakorlati tapasztalatok megszerzésére. Erre egyik legjobb példa a gazdálkodás és menedzsment ágazat, ahol a szakmai vizsgához és a megfelelő gyakorlati tapasztalat megszerzéséhez olyan feladatot kellene ellátniuk a diákoknak a duális képzőhelyeken, mely során üzleti titokhoz jutnak. Amennyiben csak egyszerű irodai munkát (fénymásolás, általános ügyintézés) bíznak a képzésben résztvevőre, nem készül fel a szakmai vizsgára, így sikertelenül zárja a képzést. A felnőttek esetében még több anomália merült fel, ugyanis legtöbbször munka mellett választják a szakmai képzésben való részvételt. A duális partner munkaidőben kínál gyakorlati lehetőséget, mely abszolút mértékben összeegyeztethetetlen a munkahellyel.

Ezek a kritikák kiemelik ugyan a duális képzés potenciális korlátait és kockázatait, azonban fontos hangsúlyozni, hogy megfelelő intézkedések és szabályozások segítségével ezeket a problémákat kezelni vagy áthidalni lehet és a duális képzést hatékony és gyakorlatorientált alternatívává válhat a hagyományos tanulási módszerekkel szemben.

### ***Okleveles technikusképzés***

A technikumokban tanulók ebben az új képzési formában magasabb szintű szakmai ismereteket adó képzést is választhatnak. Az okleveles technikusképzés a technikum és egy felsőoktatási intézmény együttműködésén alapul. Az adott szakmára közös szakmai program készül, az oktatás során egyetemi oktatók is részt vesznek a tanításban. Ez a képzés szoros átmenet az egyetem és a technikum között, ugyanis ha ezen a területen folytatja tovább tanulmányait a tanuló kreditbeszámításra és a képzési idő rövidítésére van lehetősége. Jelenleg még kevés technikusképzés valósul meg az országban, több intézmény is folyamatosan keresi az együttműködési lehetőségeket, ezért várhatóan bővülni fog az ilyen jellegű szakmai képzés elérhetősége.

**Felnőttképzők az új képzési szerkezetben**

A Szakképzés 4.0 stratégia jelentősen átalakította a felnőttképzők jelentőségét és lehetőségét is. A nagy felnőttképzők sok-sok millió forintot fektettek be az elmúlt években arra, hogy mind tárgyi mind személyi feltételekben színvonalas oktatást nyújthassanak, legtöbbjük országos hálózatot is kiépített. A szakmák iskolarendszerbe történő átkerülésével szinte megszűnt részükre az ebben való részvétel. Az eddig kialakult felnőttképzési gyakorlat és kultúra teljesen átalakult. Azokban a képesítéseknél, melyekben továbbra is megmaradt a lehetőségük az oktatásra sem lehet teljes az örömük, hiszen a vizsgáztatás jogát itt is elveszítették, nagy bevételt húzva ki ezzel zsebükből. Összefoglalva elmondható, hogy az új struktúra sok megközelítésben is negatívan hatott eddigi tevékenységükre. (Henczi, 2021)

**Szakképzés 4.0 kritikái**

A Szakképzés 4.0 bevezetésével kapcsolatosan számos kritikai észrevétel és félelem is megfogalmazódott. A felnőttképzés sokak számára kiemelkedő lehetőséget kínál a továbbképzésre és a szakmai fejlődésre, azonban számos bírálat is felmerül vele kapcsolatban, kiemelve közülük annak a munkaerőpiacra való hatását. Néhány kérdéses területet szeretnék ezek közül bemutatni.

Elsőként a területi egyenlőtlenségek problémáját emelném ki, ugyanis az új technológiák és digitális fejlesztések nem egyenlő mértékben érhetők el az ország minden területén, így az erre az alapra épített szakképzés tovább mélyítheti a társadalmi és gazdasági egyenlőtlenségeket.

A nagymértékben megjelenő technológiai készségek más nagyon fontos készségeket és képességeket szorítanak háttérbe, például kreativitást, kritikai gondolkodást és problémamegoldó képességet. Ezeknek a kulcskompetenciáknak a megléte viszont elengedhetetlen a munkaadók elvárásaihoz történő megfeleléshez. (Derényi, 2018) Mindemellett fontos megőrizni az emberi kapcsolatokat és a humán értékeket a munkahelyi és képzési környezetben, a Szakképzés 4.0 időnként az emberi dimenzió elé helyezi a technológiai fejlődést. Noha a felnőttképzés széles körben elérhető, sokan még mindig küzdenek a hozzáférés nehézségeivel. Ez különösen igaz azokra, akiknek nem vagy részlegesen megoldott az internetelérése vagy azokra, akik korlátozottak az időbeosztásuk miatt. Nem minden felnőttképzési program egyforma minőségű vagy színvonalú, nem megfelelően felkészült oktatókkal, elavult tananyagokkal vagy nem megfelelő tanulási környezettel rendelkezhet, ami csökkentheti a tanulás hatékonyságát és értékét.

A szakképzés kimenetével kapcsolatos aggályok között nem elhanyagolható a felnőttképzésben résztvevők motivációja, hiszen ahhoz, hogy sikeresen befejezzék a tanulmányaikat, rendelkezniük kell a megfelelő késztetéssel és kitartással. Sok felnőttnek nehézséget okozhat a tanulásra való összpontosítás különösen, ha más kötelezettségeik is vannak, mint például a munka vagy a családi kööttségek. A szakmajegyzék rendszeres felülvizsgálata és frissítése, valamint a munkaerőpiaci tendenciák folyamatos figyelemmel kísérése elengedhetetlen annak érdekében, hogy releváns és hasznos maradjon a munkavállalók, az oktatási intézmények és a munkaadók számára egyaránt.

A 2023-ban végzett felülvizsgálatok az eddigi eredmények értékelésére és a jövőbeli fejlesztési irányok meghatározására irányultak, melyet a 1499/2023. (XI. 16.) kormányhatározattal fogadtak el. A stratégia tapasztalatokra, kritikákra épített finomítása, indikátorainak felülvizsgálata, a szakképzési törvényhez és végrehajtási rendeletéhez való igazítása szükséges volt a fent említett okok miatt is. A Kulturális és Innovációs Minisztérium a 2020/2021-es tanévtől bevezetett szakképzési rendszer tapasztalatainak, illetve az Európai Unió szak- és felnőttképzésre vonatkozó elvárásainak figyelembevételével dolgozta át a képzési koncepciót. Nagyobb hangsúlyt kaptak az alapképességek, közülük kiemelten a szövegértési és matematikai fejlesztése, a tanulók és képzésben részt vevő felnőttek hátránykompenzációja, valamint az alacsony iskolai végzettségű felnőttek szakmaszerzését, képzési szintjük növelését szolgáló intézkedések.

## Kutatásomról

### *A kutatás módszertana és céljai*

Számos szakirodalmat áttanulmányoztam az elmúlt időszakban azzal kapcsolatban, hogy a felnőttkorú lakosság milyen motivációk alapján ül vissza az iskolapadba, választja ki a képzési formákat. Tekintettel arra, hogy sok éve részese vagyok ennek a rendszernek, mint oktató és osztályfőnök saját kutatás során törekedtem megismerni a képzésekre jelentkezők célját, valamint a képzések során részükre felmerülő problémákat.

A kutatás szükségessége két irányból is megközelíthető. Egyik oldalról a KSH és egyéb adatgyűjtéssel és feldolgozással foglalkozó szervezet sem végzett korábban hasonló kutatást és elemzést. A másik oldalról a szakképzés és felnőttképzési rendszer 2020-ban történő teljes átalakítása óta kialakult gyakorlat és a vele szemben támasztott, a képzésekben résztvevők elvárásainak és véleményeinek visszacsatolása elengedhetetlen a további fejlődéshez. A kutatásom célterülete Szentes és 50 km-es vonzáskörzete, ahol többféle szakmajegyzékes és programkövetelményes képzés is megvalósul.

### *Kutatásom céljai, kérdései:*

- Megismerni azt, hogy melyik korosztály milyen céllal dönt a tanulás mellett, milyen szempont szerint választ képzési területet és formát.
- Felnőttképzés keretében általánosan elmondható, hogy a képzési időtartam két évnél kevesebb, de ez is nagyon hosszú idő munkahely és család mellett. A kutatásom arra is irányult, hogy milyen nehézségekkel kell szembenézniük a képzés során, milyen áthidaló segítséget nyújthat ehhez a képzőhely, konkrét esetben megkapták-e ehhez a segítséget.

Kutatási céljaim jelentőségét az adja, hogy az első esetben a környéken megtalálható jelenlegi képzési kínálatot tudom összevetni a valós igényekkel, míg a másodikban a képzőhelyeknek fogalmazhatok meg következtetéseket és javaslatokat a képzések lebonyolításával kapcsolatban. Ez utóbbi azért is nagyon fontos, mert akkor sikeres egy képzés és egy képzőhely, ha a képzésben résztvevők nagy része sikerrel zárja azt, többlettudásra tesz szert, valamint a tanulási idő alatt minden esetben eléri azt a célt, amely motiválta arra, hogy belekezdjen a képzésbe. A kérdőíveket az elmúlt két évben vagy jelenleg is felnőttképzésben résztvevők online módon töltötték ki. Túlnyomó részben nők. Területi megosztásban a kitöltők Szentes és 50 km-es körzetében élnek.

### *A kutatás hipotézisei*

- H1. A felnőttképzésben valós részvétel egyik legfontosabb szempontja a munkaerőpiac iránti igénynek való megfelelés. Egyik motiváció a jelenlegi munkáltató elvárása friss tudásanyag vagy más munkakörbe történő áthelyezés miatt, míg a másik munkahely, esetleg szakmaváltás iránti igény.
- H2. A felnőttképzésbe történő jelentkezés során sokkal inkább a szakma választása a fontosabb, mint a képzőhely, az iskola maga. Ugyanakkor szívesebben választják az ingyenes és a lakóhelyhez mindinkább közeli képzéseket.
- H3. A megkérdezett felnőttek számára rendkívül fontos a képzés hosszúsága és a képzőhelyen (iskolában) eltöltendő idő.
- H4. A képzés során a legnagyobb nehézséget az okozza a résztvevők számára, hogy a munka és család mellett megmaradó szabadidejük rovására megy a képzésben való részvétel és a tananyag elsajátítása. Sok esetben a munkahelyi elfoglaltságok is nehezítik a képzésben való részvételt.
- H5. Az esetlegesen felmerülő nehézségeket legtöbb esetben a képzőhely tudja orvosolni, kiadott szakmai anyagokkal, könnyített jelenléti oktatási kötelezettséggel.
- H6. A legtöbb felnőtt az általa végzett képzést eredményesnek tartja.

**A kutatási folyamat jellemzői**

Tekintettel arra, hogy szekunder kutatási adat sajnos nem áll rendelkezésre, a témát pedig mások még ilyen megközelítésben nem dolgozták fel, a szakirodalmi kutatás során megtalált tények és adatok nem elegendőek, ezért az általam elkészített kérdőív segítségével primer kutatást végeztem. Az adatgyűjtés során nagyon fontosnak tartottam, hogy tényszerű adatokon keresztül meghatározhassam a problémákat, feltárjam a felnőttképzés motivációit és természetesen azokat olyan módon elemezzem majd, mely eredményeként konkrét megoldási alternatívákat is azonosíthatok. A primer kutatás nagy előnye, hogy az elsődlegesen gyűjtött információk az eredeti kontextusban jönnek létre, eredményeképpen új megállapítások szülehetnek.

Az online kérdőív (Google Űrlap) 2024-ben márciusban került kiküldésre felnőttképzésben jelenleg vagy korábban képzésben résztvevő felnőttek részére. A mintavétel egyértelműen reprezentatív volt, hiszen a fókuszcsoporthoz konkrétan a témában érintettek közül került ki. A kérdőívet elsősorban oktatókon keresztül juttattam el olyan képzőcsoportok számára, akik jelenleg is részt vesznek vagy két éven belül végeztek felnőttképzésben, vagyis két célcsoport volt. A kitöltés anonim módon történt.

A Google Űrlap nagy segítséget ad a kérdőíves kutatást alkalmazóknak, ugyanis időközben én is folyamatosan nyomon tudtam követni a kitöltéseket. Törekedtem arra, hogy a kitöltők száma minél magasabb legyen, ezért figyelemmel kísértem a kitöltők számát és már időközben volt lehetőségem arra, hogy belelássak az egyes kérdésre adott válaszokba, értékes információkhoz jutva. A kérdőív lezárását követően az összes választ Excel-fájlba importáltam. A kérdőív összetételére vonatkozóan az előzetesen felállított hipotéziseket kutató kérdéseket három csoportra osztottam. Az első blokk a képzési motivációra vonatkozó kérdésből, illetve a háttérváltozókkal kapcsolatos kérdésekből állt. Ezt követően a képzési nehézségek feltárására, megoldására vonatkozóan feleletválasztós kérdéseket fogalmaztam meg. Zárásként a képzések eredményességét vizsgáló kérdések kaptak helyet. A kérdőív szerkesztése során a tartalom összeállítása mellett igyekeztem arra is hangsúlyt fektetni, hogy a kérdések lényegre törőek, egyértelműek és egyszerű nyelvezettel megfogalmazottak legyenek. A téma feltárásának megfelelően kvalitatív és kvantitatív kutatási stratégiát is alkalmaztam. Ügyeltem arra, hogy ne legyen túl hosszú, hiszen ez a korosztály az, akinek az időtényező talán a legérzékenyebb szempont.

**A kérdőív elemzése: az eredmények**

Online kérdőívemet 93 személy töltötte ki, mely a kijelölt célterület nagyságához képest viszonylag relevánsnak tekinthető, így a kutatásom céljának eléréséhez megfelelő eredményeket hozott. A kitöltés 2024. március hónapjában történt, fókuszcsoporthoz keresztül, oktatók segítségével juttattam el a témában érdekeltek részre.

Elsőként a háttérváltozókkal kapcsolatos adatokat elemeztem, melyek nagyon fontosak a kutatás végső tényszerű megállapításaihoz. A kitöltők 91,4%-a (85 fő) nő volt, a koreloszlás viszont ennél már jóval nagyobb szórást mutatott. A 18-25 év közötti korosztály volt a legalacsonyabb 19,4% (18 fő), őket követték a ténylegesen már életen át tartó tanulásban részt vevő 41-60 közöttiek 37,6%-kal (35 fő). Nem sokkal ugyan, de megelőzte őket a 26-40 éves korosztály, akik a megkérdezettek 43%-át (40 fő) tették ki. Ebből a demográfiai adatból jól látszik, hogy a felnőttképzés nagyon széles korosztályt ölel fel. A fiatalok 25 éves korig sok esetben még egyetemi képzésben vesznek részt, az itt megjelenő 25 év alatti korcsoport jellemzően érettségi után, munka mellett vesz részt szakmai képzésben.

A képzéseken történő részvétel sok szabadidő befektetéssel jár, éppen ezért a megkérdezettek családi állapotára és a gyermekek számára is kitértem a kérdőívben. A kitöltők több mint fele, 51,8%-a házas (54 fő), 32,3%-a (30 fő) még hajadon, a fennmaradó 9,7% pedig elvált. A gyermekkel rendelkezők aránya is nagyon magas, 63,4%-uk legalább egy gyermeket nevel saját háztartásában. Ez az adat szintén alátámasztja a felnőttképzés fontosságát, hiszen a munka és család melletti tanulás nem kis áldozattal jár, mégis sokan élnek ezzel a lehetőséggel.

Nagyon fontos háttér információt jelentenek a résztvevők végzettségi adatait, hiszen ezek a felnőttképzési tanulási motiváció egyik fontos pillérét képezik. Tekintettel arra, hogy a legtöbb szakmajegyzékes és programkövetelményes képzés is előírja az érettségit, ezért azoknak a száma,



akik még nem rendelkeznek vele, viszonylag elenyésző: összesen 5 fő nem rendelkezik érettségivel. A kitöltők legnagyobb része, 74,4%-a (69 fő) középfokú végzettséggel rendelkezik, de 20,4%-ban (19 fő) megjelennek a már felsőfokú végzettséget korábban megszerzettek is.

A képzési motivációk alátámasztásaként a végzettség mellett jelentős következtetést vonhatunk le abból is, hogy a felnőttképzésben résztvevő jelenleg rendelkezik-e munkahellyel. Meglepő módon a megkérdezettek 88,2%-a (82 fő) jelenleg is dolgozik, vagyis a felnőttképzésbe jelentkezés célja nem az álláskeresés volt. 4,3% (4 fő) jelenleg máshol is folytat tanulmányokat, 5 személy háztartásbeli és csupán 2 fő munkanélküli.

A képzéseken történő részvétel esetén a kitöltők 75,3%-a (70 fő) jelenleg is részt vesz valamilyen képzésen, de a teljes mintavételből egyetlen személy sem jelölte meg azt a válasz lehetőséget, hogy a képzés vége előtt megszakította volna szakmai továbbtanulását, melyből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a megkérdezettek közül mindenki befejezte vagy jelenleg is képzésre jár.

### ***Felnőttképzés, továbbképzés, szakmai képzés motivációi***

Az általános információk feldolgozása után a képzés motivációit elemeztem, melyhez fontosnak tartottam megismerni, hogy a megkérdezettek milyen típusú képzésen vettek részt ez idáig. A kitöltők több választ is megjelölhettek, azonban 67,7%-uk (63 fő) biztosan részt vett vagy részt vesz államilag elismert szakmai képzetséget adó képzésen, mely szakmai vizsgával záródik és a képzés időtartamát tekintve is hosszabb, mint egy szakmai képesítést adó képzés vagy egy egyéb nem akkreditált tanfolyam, illetve továbbképzés. A szakmai képesítést is viszonylag sokan jelölték, 33,3%-uk (31 fő) érintett benne.

A kérdőív összeállításakor nagyon fontosnak éreztem kutatni azokat a szempontokat, mely alapján megtudhatjuk azt, hogy mi motiválja a felnőtt korúakat szakmai képzés elvégzésére, a life long learningben való részvételre. Igyekeztem sokféle és széles spektrumú szempontokat biztosítani a kitöltők részére, ezzel elősegítve a kutatás pontosságát is. A válaszadók több motivációs indokot is bejelölhettek, azonban az 1. ábrán is jól láthatóan volt ezek közül néhány, melyet a mintavételi csoport nagy része kiválasztott.

A legtöbben indokként jelölték meg „a munkáját magasabb színvonalon végezhesse” képzési igényt. A megkérdezettek 46,2% (43 fő) tartotta fontosnak. Ez azt bizonyítja, hogy a munkaerőpiaci igényeknek való megfelelés döntően meghatározza a felnőttek motivációt és döntéseit. Nem feltétlen átképzésről, új szakma elsajátításáról, megtanulásáról van szó minden esetben, csupán elavult vagy elfeledett ismeretek felfrissítése is lehet mozgató rugó.

A második legmeghatározóbb szempont viszont az életen át tartó tanulás szükségességét támasztja alá. „A mindennapi életben hasznos ismereteket, tudást szerez, készségeit fejleszti” képzési célt a kitöltők 39,8%-a (37 fő) választotta. Ez alátámasztja azt a megállapítást, hogy szinte minden ember az alapvető szükségletek és a megélt biztonság mellett vágyat érez a folyamatos fejlődésre, növekedésre. Nem feltétlen a munkánkhoz kapcsolódóan szeretnénk új ismeretanyagot szerezni, hanem mindennapi életünk során is szükségünk lehet olyan tudásra, melyet szervezett képzéseken tudunk elsajátítani. Egy pék például nagyon jó szakember, viszont a hétköznapi életben nem tudja elintézni az ügyeit, nem érti, hogy miért kell annyi adót fizetni, vagy éppen hogyan számolják el a költségeket, ezért beiratkozik egy pénzügyi-számviteli ügyintézői képzésre. Nem szeretne munkahelyet, szakmát váltani, csupán a saját életét igazgatni. A másik oldalról a folyamatos tanulás az elme épen tartása is lehet cél, amikor a mindennapi életben hasznos ismeretek megszerzése, készségek fejlesztése motivál bennünket. Az ember személyisége, a saját magának kitűzött céljai is generálhatják a tanulási vágyat. „A képzés feljebb lépési lehetőséget jelenthet az Ön számára” és a „más területen szeretne elhelyezkedni, célja az átképzés” motivációs szempontokat közel azonos mértékben választották ki a primer kutatásban résztvevők. A feljebb lépési lehetőséget a válaszadók 34,4%-a (32 fő), míg a más területen való elhelyezkedést 33,3%-a (31 fő) választotta, mely szintén magasnak mondható.

Mindenképpen említést érdemel a „saját kedvtelésből” és az „érdeklődéséhez szorosan kapcsolódik, ehhez mélyebb tudást szerez” képzési cél, mely szintén a felnőttkori tudásvágyat, tanulási motivációt támasztja alá. A két szempontot közel azonos kitöltő választotta; saját kedvtelésből 18,3% (17 fő), míg érdeklődésből 20,4% (19 fő) vett részt vagy jelenleg is tanul valamilyen képzésen.

Legkevesebben, a megkérdezettek 4,3%-a (4 fő) a „fél, hogy a képzés elvégzése nélkül elveszti munkahelyét” okot választotta, melynek alacsony száma megnyugtató adat napjaink munkaerőpiaci helyzetét vizsgálva.

Az egyik kitöltő az egyebekben egy nagyon fontos motivációs okot fogalmazott meg: „könnyebb elhelyezkedés, gyermek óvodai- és iskolai jelenlétével azonos munkaidő beosztás”. Tekintettel arra, hogy általam ez a szempont nem volt ilyen módon meghatározva, így számszerűen nem vizsgálható, reprezentatívnak nem tekinthető, viszont megfogalmaz egy olyan problémát, mely sok gyermekes szülő életében valóban komoly gondot jelent a mindennapi életben. Hiszen a gyerekek óvodai vagy általános iskolai nevelésben eltöltött ideje kötött, melyhez nem alkalmazkodnak sok esetben a munkahelyek. Amennyiben nincs segítő nagyszülő vagy idősebb testvér a szülő nem tudja reggel elkísérni a gyermekét, vagy az iskola végeztével érte menni, végső esetben még munkahelyet is kényszerül váltani.

**1. ábra:** A képzésben történő részvétel motivációi



(Forrás: saját szerkesztés)

A motivációk vizsgálata után a kiválasztott képzések típusait is vizsgáltam, hiszen a nehézségek feltárása és következtetések levonása csak pontos információkon alapulhat. A kérdőívet kitöltők közül 67 fő a képzés teljes időtartama alatt jelenléti oktatásban részesült, míg 30 fő vegyesen jelenléti és online órákon sajátította/sajátítja el a tananyagot. Csak 5 fő vett részt kizárólag online képzésben. A Covid időszak alatt számos online térben szervezett képzés valósult meg, melynek sajnos nagyon sok hátránya van és volt, mivel gyakorlati oktatásra legtöbb területen nem alkalmas. A számonkérések sem feltétlenül a valós tudást adják vissza, így a jelenléti képzéssel és a szakmai vizsgával nem összevethető. Az online óráknak – elsősorban elméleti oldalon – azonban van pozitív oldala is, például: nem kell utazni, a gyermekfelügyelet megoldott, az óra visszanézhető. A vegyes képzések egyre népszerűbbek, hiszen mind a jelenléti, mind a digitális képzés előnye jól kombinálható. Online órákon megtanítható az új elméleti anyag, a képzés végén esetleges ismétlések, összefoglalások is megvalósíthatóak egy-egy „Teams”, „Zoom” vagy „Meets” óra keretében. A gyakorlati tudásanyag átadása viszont jelenléti oktatásban sajátítható el, az elméletben tanultak iskolai, képzőhelyi körülmények között vagy gyakorlati helyeken mélyülhetnek el. A komolyabb számonkérések is jelenléti módszerrel adnak valós visszacsatolást mind a képzésben résztvevők, mint a képzőhely részére.

A képzés megválasztásakor nagyon fontos szempont, hogy anyagi terhet ró-e a képzésben résztvevőre. A Szakképzés 4.0 bevezetése óta számos ingyenes szakmai képzés áll a tanulni vágyók rendelkezésére. 179 szakma közül kettő tanulható ingyen és mellé egy programkövetelményes

képesítés választható teljesen díjmentesen. Természetesen, aki ennél több területen is szeretne tudáshoz jutni, vagy jelenlegi ismereteit elmélyíteni megteheti iskolarendszerben vagy azon kívül is, de a képzési költségek ebben az esetben már a képzésben résztvevőt terhelik.

A kérdőívet kitöltők körében olyan nagy arányban az ingyenes képzésben való részvétel dominál, hogy konkrétan meghatározhatjuk, hogy ennek ténye fontos befolyásoló szempont a felnőttképzési részvételben.

A megkérdezettek közül 90 fő ingyenes képzésen vett részt vagy jelenleg is azon tanul. 9 fő választott költségtérítéses képzést, melynek oka valószínűleg abban rejlik, hogy az ingyenes elvégezhető szakma számon felül folytatott/folytat tanulmányokat. Minden esetben költségtérítéses képzés az iskolarendszeren kívül történő oktatás, melyeket felnőttképzőknél érhetnek el tanulni vágyók. Az itt tanulható szakmák száma viszonylag szűk, programkövetelményes képesítő vizsgára történő felkészítő mellett, leginkább államilag nem akkreditált tanfolyamokat lehet külső képzőhelyeken igénybe venni. A szakmai képesítések ismeretanyaga megszerezhető ugyan a felnőttképzőknél, azonban államilag elismert képesítő vizsga csak meghatározott vizsgaközpontokban tehető. Ez a tény jelentősen megdrágítja az ilyen jellegű szakmai képzéseken való részvételt. Ritkán fordul elő, hogy az ingyenes képzési részvételt költségtérítéses szakmai vizsga követ. Jellemzően akkor jelentkezik ez a kombináció, amikor a vizsgázó a két ingyenes vizsgalehetőség alatt sikertelenül vizsgázik. Ebben az esetben a harmadik javító vizsga már önköltséges. A kérdőív eredménye is csupán egyetlen esetet mutat, ami a fenti állítást alátámasztja.

A kutatási tervem elkészítésekor a képzési motivációk mellett fontosnak tartottam azokat a tényezőket is vizsgálni, amely alapján a felnőttképzésben részt vevők kiválasztják a képzést, illetve képzőhelyet. Kilenc szempontot soroltam fel a kérdőívben, melyből a legmegfelelőbbet kértem kiválasztani a kitöltőtől.

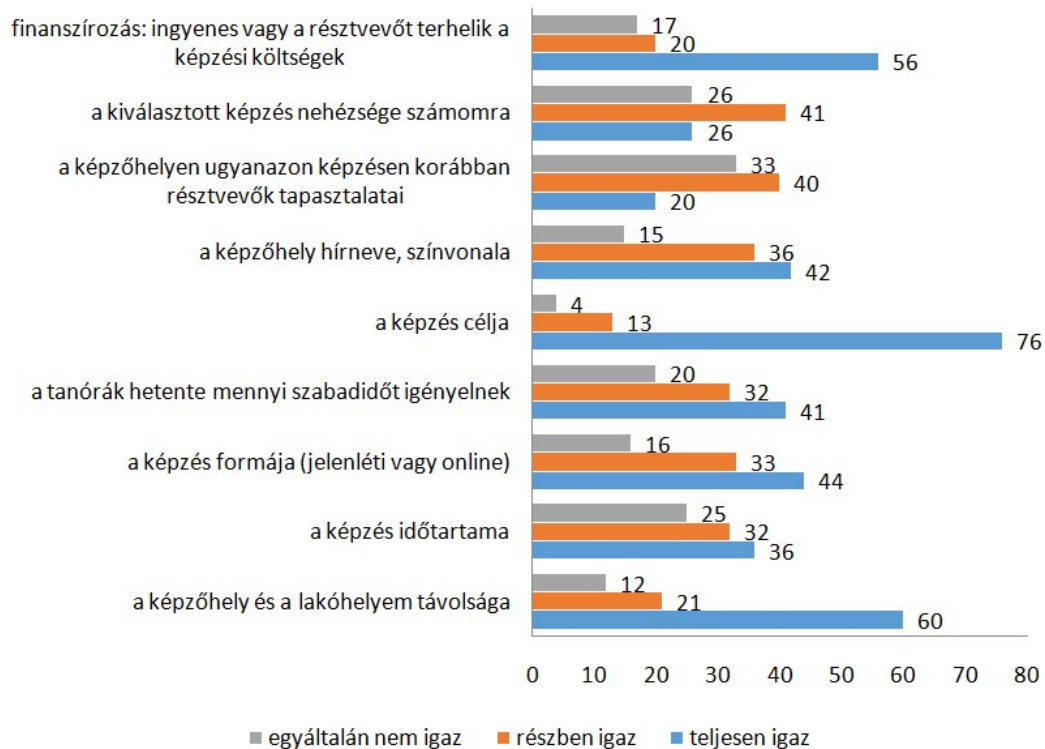
A legtöbben a képzés célját jelölték meg teljesen igaz állításnak, a megkérdezettek 81,7%-a (76 fő) célirányosan, tudatosan választja ki azt a területet, ahol fejlődni szeretne. Ez alátámasztja, hogy a felnőttek már konkrét pályorientációs elképzeléssel rendelkeznek, valamint számukra egyértelmű a munkaerőpiac pontos elvárása. A következő két szempontként „a képzőhely és a lakóhelyem távolsága”, valamint „a finanszírozás: ingyenes vagy a résztvevőt terhelik a képzési költségek” jelölték meg a legtöbben. Nagyon fontos, hogy a kiválasztott képzés minél közelebb legyen, hiszen legtöbb felnőttképzési munkarend több hétköznapi estét is igénybe vesz. A család mellett nagyon sok törődést igényel, és jelentős lemondással jár. Ha a kiválasztott képzés a lakóhelyhez közel elérhető magátólérthető, hogy azt választják a tanulni vágyók, még akkor is, ha a hón áhított képzésre esetleg pár hónapot várni is kell. A teljesen igaz válaszokat a kitöltők 64,5%-a (60 fő) adta, mely egyértelműen alátámasztja a feltételezéseket.

A másik kiemelkedő változó a képzés finanszírozása, melyet egy korábbi kérdés alapján már megvizsgáltam. 56 fő vagyis a vizsgált célcsoport 60,2%-a tartja nagyon fontosnak a képzés kiválasztásakor, ezzel összhangban van az is, hogy a megkérdezettek 96,8%-a jelenleg is ingyenes képzésen vesz részt. Közel a kitöltők fele azonos arányban jelölte meg „teljesen igaz” állításként a képzés időtartamát, a képzés formáját (jelenléti vagy online), azt, hogy a tanórák hetente mennyi szabadidőt igényelnek, valamint a képzőhely hírnevét, színvonalát, mint képzés kiválasztási szempontokat. Emellett részben befolyásoló tényezőként ezen túlmenően a megkérdezettek 30%-a is kitért ezekre változókra. Nagyon fontos tényező, hogy mennyi időt kell fordítani a tudásanyag elsajátítására, hiszen szinte minden esetben munka és család mellett teszik meg a felnőttek. A háttérinformációk is megmutatták, hogy a kitöltők több mint fele házasságban és 64%-a gyermeket is nevel. Akár a munkahely megtartása, vagy megszerzése a cél, akár legyen a részvétel az önmegvalósítás eszköze az időtényező senkinek sem elhanyagolandó szempont. Munka és család mellett nagyon nehéz időt szakítani arra, hogy a képzőhelyen megtartott tanórákon is részt vegyen az ember, a számonkérésekre, szakmai vizsgákra pedig tisztességesen kell vagy illik felkészülni, mely szintén a szabadidő terhére megy. Legtöbb munkahely egyáltalán nem támogatja munkaidő-kedvezményrel a képzésen történő részvételeket. Így egyáltalán nem mellékes, hogy minél rövidebb idő alatt és minél

kevesebb szabadidő beáldozásával sikerüljön a kiválasztott képzés abszolválása. Sőt a legjobb, ha ez idő alatt minél nagyobb ismeretanyagot szerezhetnek meg, a lehető legtöbb készséget elsajátítva.

Mindenképpen említést érdemel az a változó is, amit szintén a megkérdezettek közel fele megjelölt: nem mindegy, hogy a képzést hol végezzük el. A távolságon és idő tényezőn túl jutva, a képzőhely színvonala hasonlóan fontos tényező. Hiszen ha feleslegesen fordítjuk a képzésre kapacitásainkat és erőforrásainkat, mert semmi hozzáadott értéket nem kapunk, esetleg a szakmai vizsgát tálcán kínálják elenyésző ismeretanyag mellett, akkor nem érünk célt. Hiszen sem a munkáját nem fogja magasabb színvonalon ellátni, sem pedig a mindennapi élethez szükséges tudásanyagot nem szerzi meg a résztvevő, pedig a képzés céljának ezt jelölték meg a legtöbben. Érdekes viszont, hogy a képzőhely hírnevét nem feltétlen a képzőhelyen ugyanazon képzésen korábban résztvevők tapasztalataiból szerzik az érintettek, mivel ez a szempont kapta a legnagyobb arányban a számomra „egyáltalán nem igaz” válasz lehetőséget. A képzőhelyeket ma már a duális partnerek és a végzettséget szerzők foglalkoztatói is minősítik, ezért számos forrásból is szerezhetünk információt arról érdemes-e beiratkozunk az adott képző meghirdetett képzésére.

**2. ábra:** A képzés kiválasztásának tényezői



(Forrás: saját szerkesztés)

### **A képzés folyamata, nehézségei**

A képzési motivációk feltárása utána a képzés menetét, az elérhető tananyagokat és a tanárokkal történő együttműködést kutattam egyfajta átvezetésként az esetlegesen felmerülő problémákra. A felnőttképzés nehézsége nem csak abban rejlik, hogy a szabadidő terhére, esetlegesen a család rovására próbálunk széles és naprakész ismeretekhez jutni, önmegvalósításként tudásunkat frissíteni, hanem abban is, hogy a tananyag tartalom nem feltétlenül kerül olyan széleskörűen átadásra, mint egy nappali tagozatos oktatáson. Míg ott a diákok „munkahelyüként” egész nap az ismeretanyag megszerzésével, rögzítésével vannak elfoglalva, a felnőttképzéseken a megértés és néhány gyakorlati példa megoldása vagy projekt feladat elvégzése fér bele a képzési időbe. A problémát fokozza, hogy bár évről évre egyre több szakma esetében jelennek meg nyomtatott tankönyvek, az elérhető tananyagbank viszonylag szűk vagy nem naprakész, így az oktatókra hárul a tudásanyag átadásának felelőssége. Az elméleti tananyaghoz való hozzájutás viszont nem minden képzőhely esetén olyan egyszerű. Vannak olyan oktatók, akik minden tananyagot kinyomtatva vagy digitálisan átadnak, ezzel

is hozzájárulva a közös sikerhez. Teszik ezt azért is, mert nem csak a képzésben résztvevő érdeke az ismeretanyag megfelelő átadása és a sikeres vizsga, hanem egy szakmailag jól képzett és elhivatott oktatónak egyaránt. De nem minden oktató vagy képzőhely érzi ezt a feladatot sajátjának, vannak olyanok, akik csak egy javasolt irodalomjegyzéket adnak a képzésben résztvevők számára.

A kérdőívben a digitálisan elérhető tananyagokról kérdeztem meg a célcsoportot. Arra a kérdésre, hogy a képzés során a tanárok milyen gyakran használnak, vagy tesznek elérhetővé tananyagokat a résztvevők által elérhető online felületeken 92,5% (86 fő) válaszolta, hogy gyakran és a kitöltők fennmaradó 7,5%-a (7 fő) pedig az időnként kifejezést választotta, egyetlen egy válaszadó sem jelölte az egyszer sem gyakoriságot. A megkérdezettek ezek alapján megkapták a szükséges tananyagokat, az őket oktatók a képzésen kívül is segítették a kiválasztott szakmai képzési anyag elsajátítását.

A felnőttképzés során az oktatókkal történő személyes kommunikáció és kontaktus szintén nehezebb, mint a nappali oktatásban, hiszen lehet, hogy az adott oktatóval kéthetente vagy még annál ritkábban találkozik a résztvevő. Egy felelős oktató ennek kiküszöbölésére kijelöl egy olyan csatornát, ahol elérhető a konzultációs órán kívül is, lehet ez akár e-mail, messenger, telefon vagy Teams felület. Sajnos ez sem minden képzőhely esetében működik ilyen gördülékenyen, ezért a kérdőíves kutatásomban megkérdeztem a célcsoportot arról, hogy az oktatók - esetleges kérdés, segítségkérés esetén - a tanórákon kívül is elérhetőek-e valamilyen csatornán. Az eredmények megnyugtatóak, mivel a válaszadók 86%-a (80 fő) szerint igen mindegyik oktató, a 14%-a (13 fő) pedig a csak néhány választ adta a kérdésre. Az „Egyik sem” alternatívát senki sem választotta, mely azt a konkrét következtetést engedi levonni, hogy minden képzés során az oktatók valamilyen formában rendelkezésre állnak felnőtt diákjai számára.

A kutatás egyik fő pillére azon nehézségek beazonosítása, mely a képzés során akadályt gördítenek a felnőttképzésben résztvevők elé. A kérdőív készítés során igyekeztem minden lehetséges alternatívát felsorolni, mely a képzések elvégzése és a szakmai tudásanyag megszerzése alatt felmerülhetnek. Tizenkét lehetőség közül választhatott a kutatásban résztvevő, ahol minden változót teljesen igaz, részben befolyásolt, vagy egyáltalán nem igaz állítások valamelyikével lehetett megjelölnie. A szakirodalom feldolgozása során is foglalkoztam már a felnőttek képzése során felmerülő nehézségekkel. A felhasznált irodalomban megtalálható és megfogalmazott képzési „akadályokat” primer kutatásom is alátámasztotta. Az elemzés első következtetéseként azt a választ/válaszokat kerestem, ahol legtöbbször jelezték a problémát a képzésük elvégzése során. Pozitívan tapasztaltam a válaszok olvasásakor, hogy egyetlen alternatíva sem kapott kiugróan magas értéket. Összességében elmondható, hogy nehézségek bár vannak, és a célcsoport által is megfogalmazásra kerültek, de a vártnál kisebb arányban, hiszen a legtöbbször megjelölt gátló tényező is csak a megkérdezettek negyedénél jelentkezett. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy elenyésző és nem kell számba venni, mert mindaddig, amíg probléma jelentkezik, van lehetőség ennek javítására, fejlesztésére, kiküszöbölésére.

Elsőként azokat emelem ki, melyet a megkérdezettek a legtöbbször megjelöltek, majd elemezem azokat a gátló tényezőket, melyeket a kitöltők szinte egyáltalán, vagy elhanyagolható mértékben neveztek meg nehézségként. 25,8%-uk (24 fő) a munkahelyi elfoglaltság miatt nehézkes részvételt jelölt meg problémaként, de további 40 főt részben szintén akadályozta ez a tényező a képzés elvégzésében. Tekintettel arra, hogy az aktív korosztály életének legalább egyharmadát a munkahelyén tölti, az azzal kapcsolatos leterheltség, munkahelyi problémák mindennaposak. A megkérdezettek 88,2%-a dolgozik jelenleg is, így ez az akadályozó tényező szinte magától érthetődik. Ennek ellensúlyozására csakis akkor van lehetőség, ha a munkahely támogatja a képzésben való részvételt, például időkedvezményel.

A következő két leggyakrabban megjelölt állítás is szorosan összekapcsolódik a munkahellyel. A képzés időtartama és a tanórai részvétel nehezen egyeztethető a munkahellyel állítást 17-en jelölték teljesen igaznak, de részben befolyásolta további 30 résztvevő képzését, mely összesen a célcsoport 50,5%-át jelenti, vagyis a kitöltők felénél jelentkezik ez a probléma valamilyen szinten. Szintén munkahelyhez kapcsolható és a fenti állításokat megerősítik azok a válaszok is, melyek jelezték, hogy

a munkáltató nem támogatta a képzésben való részvételt. A kutatásban megkérdezettek 16%-a (15 fő) teljesen igaznak, 14%-a (13 fő) részben igaznak vélte az állítást.

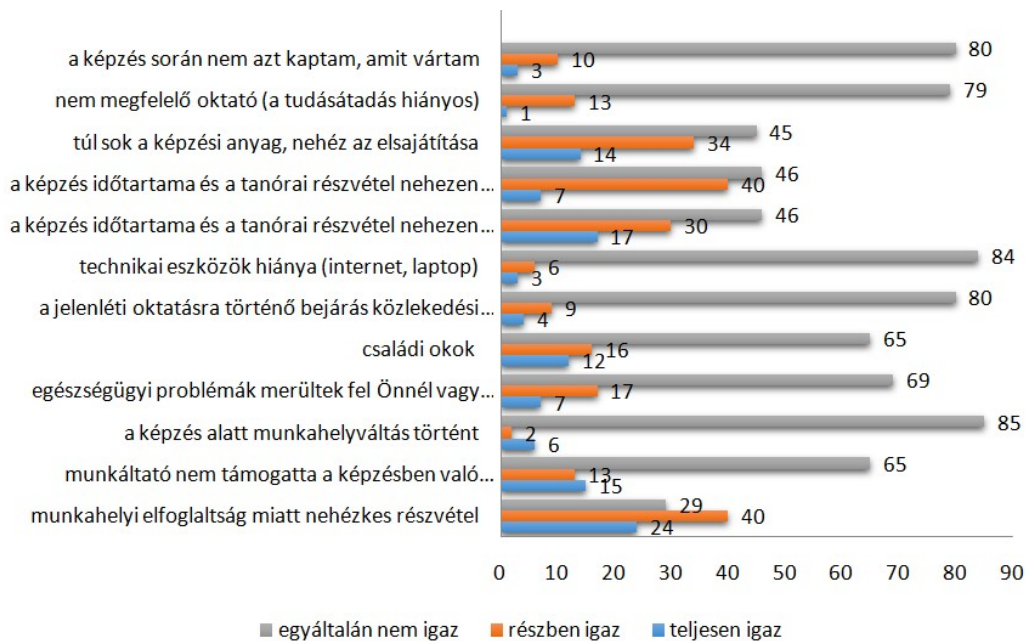
A család is megjelenik a képzési nehézségek között. A munkahelyi kötöttségek után második leggyakrabban jelölt problémaként fogalmazták meg a megkérdezettek, azonban kisebb mértékben. Heten teljesen igaznak, 40 fő pedig részben igaznak vélte azt az állítást miszerint a képzés időtartama és a tanórai részvétel nehezen összeegyeztethető a családdal. Családi okokat is megjelöltek, 12 fő teljesen, 16 fő részben küzd családi problémákkal, akadályokkal a képzés időtartama alatt. Az a megállapítás ugyanakkor, hogy a család arányaiban kisebb gátat szab a tanulmányok során arra is visszavezethető, hogy bár a megkérdezettek közel 90%-a dolgozik, munkahelye van, de csupán 58%-a házas és 64%-a rendelkezik legalább egy gyermekkel. Ha ezeket a szempontokat is figyelembe vesszük, akkor a munkahely okozta nehézségek mellett a családi okok is legalább ugyanannyira relevánsak.

Ez a két legmarkánsabb nehézség a képzőhely részéről nehezebben orvosolható. Figyelembe kell venni mindenképp a jelenléti oktatás és számonkérések esetén, hogy a képzésben résztvevők nagy részének alkalmas és elérhető időpontokban kelljen megjelenni a képzőhelyen. De segíthető, áthidalható néhány nehézség digitális ismeretanyag átadással, vagy dolgozat pótlási lehetőségekkel, azonban ez nagy terhet is róhat az oktatókra. A leterheltség, a munkahelyi és családi programok által gördített akadályokat sok esetben a digitális órákon való részvétel sem hárítja el, hiszen azok épp úgy kötöttséget jelentenek. Nem elhanyagolandó problémaként merült fel a „túl sok a képzési anyag, nehéz az elsajátítása” változó is. A kitöltők 15%-a (14 fő) teljesen és 36,6% (34 fő) részben problémaként jelölte meg. Ez a nehézség azonban összefügg az előző két nagy problémakörrel. Ugyanis a szakmajegyzés és programkövetelményes képzések során törvényben előírt elvárások, programtervek vannak. Mindenesetben meg kell felelni a képzési és kimeneti követelményeknek, vagyis az ismeretanyagot át kell adni, a szakmai vizsgára a résztvevőt fel kell készíteni. A tananyag mennyisége, mélysége és nehézsége szakmánként változó, de a képzőhelyek ettől nem tekinthetnek el. Ennek következményeként a tananyag mennyisége a képzőhelyektől független. Kivételt jelentenek ez alól természetesen a nem akkreditált tanfolyami képzések, melyek felett a képzőhely szabadon rendelkezik, azonban a végén se képesítést, se szakmai végzettséget nem szerezhet majd a felnőttképzésben résztvevő.

A túl sok ismeretanyag megszerzésével és ennek a tudásnak az elsajátításával jelentkező nehézség legtöbb esetben inkább az időhiányra, a felnőttek leterheltségére vezethető vissza. Munkahely és család mellett sokkal kevesebb az az erőforrás, melyet saját magunk fejlesztésére tudunk fordítani. Szinte minden tanulóval eltöltött óra lemondással jár életünk másik területén. Azonban fontos megjegyezni, hogy a felnőttek tanulási iránti vágya, céljai és motivációi sok esetben felülírják ezt a problémát. Elenyésző százalékban ugyan, de megjelentek nehézségüként az egészségügyi problémák. Ennél a változónál nem csupán a résztvevőre, hanem közeli hozzátartozóra is rákérdeztem, hiszen egy beteg gyermek vagy szülő is akadályozhatja a tanulást. Viszonylag megnyugtató az az eredmény, mely alapján a kitöltők 74%-ára ez egyáltalán nem igaz, 7 főt teljesen, 17 főt pedig részben befolyásolta egészségügyi probléma a képzés során.

A nehézségek elemzése során legutoljára azokat a tényezőket hagytam, melyeket nem vagy szinte alig jelölték meg a kutatásban résztvevők. A kitöltők legalább 85%-a egyáltalán nem érezte problémának közlekedési szempontból a jelenléti oktatásra történő bejárást és a technikai eszközök hiányát sem. Ugyanilyen arányban nem volt igaz a „nem megfelelő oktató (a tudásátadás hiányos)” és „a képzés során nem azt kaptam, amit vártam” változó sem, amely nagyon pozitívan értékelhető a képzőhelyek színvonalát tekintetében. A célcsoport 91%-a a képzés alatt nem váltott munkahelyet, így az ezzel kapcsolatos esetleges problémák sem hárultak a képzés sikeres elvégzése elé.

3. ábra: A képzés során felmerülő nehézségek



(Forrás: saját szerkesztés)

Nehézségek az élet minden területén vannak, így természetesen az élethosszig tartó tanulás területén is. Ugyanakkor nem mindegy, hogy az elének gördülő akadályokat meg tudjuk-e oldani, felül tudunk-e ezeken kerekedni, hogy elérjük az általunk kitűzött célt, akár önmegvalósításról, akár munkahelyi elvárásokról legyen is szó. Miután feltártam a megkérdezettek képzési nehézségeit, megvizsgáltam, hogy a felsorolt problémák áthidalásában a résztvevők segítséget kaptak-e az oktatóktól vagy magától a képzőhelytől. A kitöltők 96,8%-a (90 fő) válaszolt igennel arra kérdésre, hogy amennyiben bármilyen problémája merült fel fordulhatott-e az oktatókhoz segítségért, illetve hasonlóan nagyon jó, 95,7%-os arányban tartották igaznak azt az állítást, melyben a képzőhely segítségnyújtási szándékára kérdeztem rá. Természetesen nem minden problémát tud áthidalni sem az oktató, sem pedig a képzőhely, azonban az együttműködés, és közös megoldások felkutatása a munkahelyi és családi akadályokat is enyhíteni tudja közvetve a közös cél, vagyis a sikeres képzés érdekében.

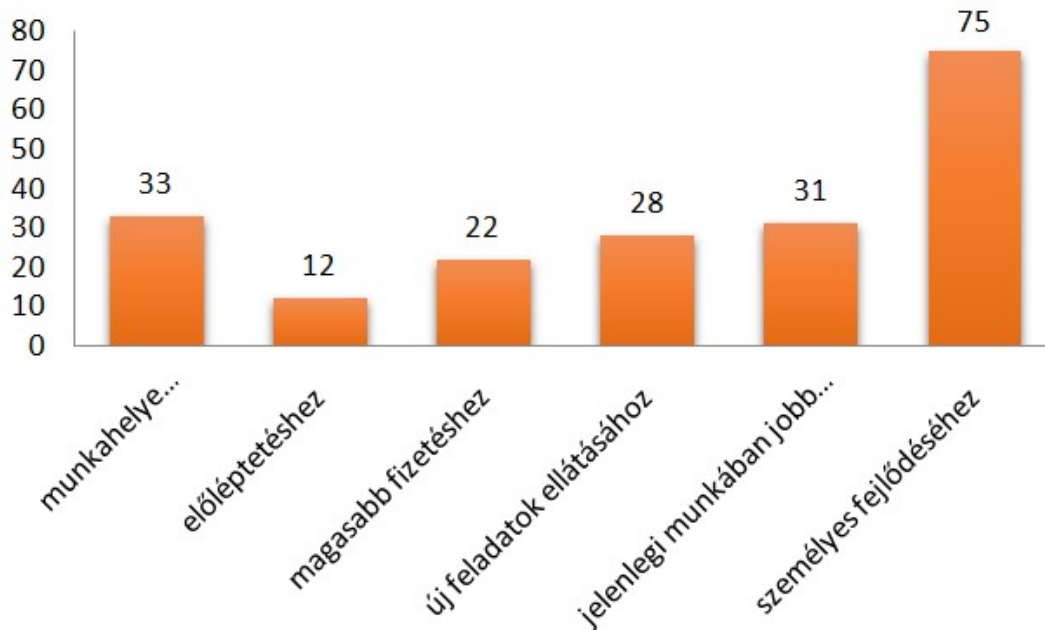
### A képzés sikeressége

Kutatásom harmadik, egyben záró részében a képzések eredményességét vizsgáló kérdések kaptak helyet. A kérdőív során konkrét tények alapján megfigyelhettük, hogy a felnőtt korú lakosság milyen motivációk alapján dönt a szervezett tanulás mellett és milyen nehézségekkel kell megküzdeniük a sikeres képzés esetében. Az utolsó három kérdés arra irányul, hogy sikeresnek ítélték-e meg a képzést, mely területeken járultak hozzá életükhöz a képzésen tanultak. Hat szempont szerint vizsgáltam a képzés hozzáadott tartalmát. A legkiemelkedőbb tényező a személyes fejlődés volt, a megkérdezettek 80,6%-a (75 fő) választotta a képzés eredményeként.

A munkahely megtartásához vagy új munkahely megszerzéséhez, valamint a jelenlegi munkában jobb teljesítményhez változót közel azonos arányban jelölték meg a megkérdezettek: 35,5%, illetve 33,3%-ban érezték ezeket a tényezőket a képzés sikerének. Szorosan idekapcsolódik az a szempont is, amely szerint e képzés elvégzése hozzájárult új feladatok ellátásához, hiszen ugyanúgy a munkahelyhez köthető, mint az imént elemzett két kérdés. A válaszadók aránya is hasonló volt 30,1% (28 fő) tudta be ezt a változást a képzés pozitív következményének.

A képzés legkevésbé járult hozzá a célcsoport előreléptetéséhez, hiszen csupán 12 fő jelölte, míg a képzés elvégzéséhez, szélesebb ismeretanyag megszerzéséhez köthető fizetésemelést 22-en választották.

31 fő csupán egyetlen területet jelölt meg, viszont a többség legalább két területen is pozitív hatást érzékelt a képzés elvégzése során.

**4. ábra:** A képzés sikeressége

(Forrás: saját szerkesztés)

A képzés eredményességét megvizsgálva nagyon előre mutatónak tekinthető, hiszen senki sem jelölte meg a „nem” választ, mely alapján megállapíthatjuk, hogy minden kitöltő valamilyen szinten eredményesnek ítélte meg az általa kiválasztott képzést. A megkérdezettek 89,2%-a (83 fő) eredményesnek, míg 10,8% (10 fő) részben eredményesnek találta a képzőhelyen tanultakat. Ez az arány alátámasztja az előző megállapításokat is, hiszen mindenkit legalább egy, de legtöbbször több olyan tényezőt is megjelöltek, mely a későbbiekben pozitív irányban befolyásolja életük valamely területét.

A tanulásba fordított befektetés akkor térül meg igazán, ha a felnőttképzésben részt vevő az elsajátított tudást, fejlesztett készségeket eredményesen tudja majd alkalmazni élete, munkája során. Ekkor beszélünk valódi, kézzel fogható eredményességről és határozhatjuk meg, hogy milyen területen járult hozzá a képzés további életünkhöz. Ha a képzés elvégzése után a résztvevő felnőtt lehetőséget kap a munkahelyén alkalmazni a tanultakat, és ehhez egy bizalomra épülő visszacsatolás is társul, akkor érzi igazán, hogy a belefektetett energia kamatostól megtérül. De ha a mindennapi élete során könnyebben tudja ügyeit intézni is megtapasztalhatja, hogy nem volt hiába az új ismeretek megszerzésére fordított erőfeszítése. A pozitív megerősítések és az új tudás révén kiszélesedett látókör eredményeként a legtöbb esetben kialakul a reális önkép. Minden képzésnek van hozadéka, mely a tapasztalatok által megerősíti a felnőtt korosztályt abban, hogy az újabb ismeretek megszerzésébe fordított idő és energia eredményes és fontos. Ez a visszacsatolás további motivációkat vált ki, megvalósul az életen át tartó tanulás mozgatórugója.

Kutatásom utolsó kérdéseként éppen erre a mozgatórugóra voltam kíváncsi. Az élethosszig tartó tanulás során az ember kisebb nagyobb kihagyásokkal ugyan, de folyamatosan nyitott újabb ismeretanyag elsajátítására, képzéseken való részvételre. Az én kérdésem is erre irányult a kutatásban résztvevők felé, hiszen a további képzéseken való részvételi szándékot szerettem volna feltárni. Kissé fenntartással kezelem ugyan a válaszokat, hiszen a kérdőívet kitöltők nagy része jelenleg is még valamilyen képzésben vesz részt, így reális döntést a továbbiakra nem biztos, hogy tud hozni. De mindezt figyelembe véve megnyugtató eredmény született, ugyanis 69,9% (65 fő) „igen, a későbbiekben” választ adta, a kitöltők 6,5%-a (6 fő) már jelentkezett is az újabb képzésre, és a válaszadás időpontjában 23,7% (22 fő) elzárkózott a további képzési lehetőségetől.



A kapott eredmény alapján elmondható, hogy a résztvevők körében nagyrészt meg van a motiváció az életen át tartó tanulásra, kellő indíttatást éreznek arra, hogy újabbnál újabb tudás birtokában valósítsák meg önmagukat, valamint azt a következtetést is levonhatjuk, hogy a képzőhelyek esetlegesen nem megfelelő oktatási és szervezési munkája nem szegte kedvét a megkérdezetteknek a további felnőttképzési részvételtől.

### **A kutatás összefoglalása**

A kutatásban 93 fő vett részt, jellemzően nők, akik jelenleg is részt vesznek vagy a közel múltban vettek részt felnőttképzésen. Korosztály szerint a kitöltők 80%-a 26 és 60 év közötti, így megállapítható, hogy zömében az aktív, középkorú korosztály választja az ilyen jellegű képzéseket. A megkérdezett célcsoport 75%-a középfokú végzettséggel rendelkezik és 88%-a dolgozik is. A kitöltők 75%-a jelenleg is részt vesz valamilyen felnőttképzésben. Legtöbben (68%) államilag elismert szakmai végzettséget adó képzésen vesznek részt, de szakmai képesítésen folytatott tanulmányokat is sokan (33%) folytatnak. Első hipotézisként azt az állítást fogalmaztam meg, hogy a felnőttképzésben való részvétel egyik legfontosabb szempontja a munkaerőpiac iránti igénynek való megfelelés, vagyis a jelenlegi munkáltató elvárása friss tudásanyag, vagy más munkakörbe történő áthelyezés miatt, míg a másik munkahely, esetleg szakmaváltás iránti igény. A kutatásom ezt a feltételezést teljes mértékben alátámasztotta, mivel a képzési motivációk között a megkérdezettek közül legtöbben azt a célt jelölték meg, hogy munkájuk magas színvonalon történő elvégzését remélik a kiválasztott képzéstől. Szintén kimagasló szempont az előre lépési lehetőség és a másik szakterületen történő elhelyezkedés volt. A kitöltők ezen kívül 46%-ban választották a mindennapi életben hasznos ismeretek szerzése, képesség fejlesztése lehetőségét is, mellyel bizonyítva, hogy a tanulás iránti vágy alapvető emberi szükséglet.

Következő feltételezésem a képzés kiválasztására irányult, mely szerint a felnőttképzésbe történő jelentkezés során sokkal inkább a szakma választása a fontosabb, mint a képzőhely, iskola maga. Ugyanakkor szívesebben választják az ingyenes és a lakóhelyhez mindinkább közeli képzéseket. A primer kutatásom során sikerült bebizonyítanom hipotézisem valódiságát. A legtöbben a képzés célját jelölték meg teljesen igaz állításnak, a megkérdezettek 81,7%-a (76 fő) célirányosan, tudatosan választja ki azt a területet, ahol fejlődni szeretne. A következő két szempontként „képzőhely és a lakóhelyem távolsága”, valamint „a finanszírozás: ingyenes vagy a résztvevőt terhelik a képzési költségek” válasz lehetőségeket jelölték meg a legtöbben. A teljesen igaz válaszokat a kitöltők 64,5%-a (60 fő) adta, mely egyértelműen alátámasztja a feltételezéseket.

A másik kiemelkedő változó a képzés finanszírozása, melyet a vizsgált célcsoport 60%-a tartja nagyon fontosnak a képzés kiválasztásakor, ezzel összhangban van az is, hogy a megkérdezettek 96,8%-a jelenleg is ingyenes képzésen vesz részt. Hipotézisként fogalmaztam meg azt is, hogy a megkérdezett felnőttek számára rendkívül fontos a képzés hosszúsága és a képzőhelyen (iskolában) eltöltendő idő. A primer kutatásban résztvevők 39%-a jelölte kiválasztási szempontnak „teljesen igaz”-ként és 34%-ukat „részben befolyásolt” a képzés időtartama. Összesen tehát 73% számba vette ezt a változót mielőtt a képzés elvégzése mellett döntött. A képzőhelyen eltöltendő idő fontosságát leginkább a nehézségek között vizsgáltam. A képzés időtartama és a tanórai részvétel nehezen egyeztethető a munkahellyel állítást a célcsoport 50%-a fogalmazta meg. Ugyanakkor a megkérdezettek szintén fele értékelték a képzés időtartamát és a tanórai részvételt a családdal nehezen összeegyeztethetőnek. Ezek alapján egyértelműen megállapítható, hogy ezen feltételezésem a kutatás során bizonyítást nyert.

Negyedik feltételezésem az volt, hogy a képzés során a legnagyobb nehézséget az okozza a résztvevők számára, hogy a munka és család mellett megmaradó szabadidejük rovására megy a képzésben való részvétel és a tananyag elsajátítása. Hipotézisem szerint sok esetben a munkahelyi elfoglaltságok is nehezítik a képzésben való részvételt. A kérdőíves kutatás során az az eredmény született, miszerint „a munkahelyi elfoglaltság miatt nehézkes részvétel” a megkérdezettek 69%-ánál jelentkezik problémaként, akadályozza ez a képzés elvégzésében. A képzés időtartama és a tanórai részvétel nehezen egyeztethető a munkahellyel változót a kitöltők több, mint fele fogalmazta meg

nehézségként. Szintén munkahelyhez kapcsolható és a fenti állításokat megerősítik azok a válaszok is, melyben a célcsoport 30%-a jelezte, hogy a munkáltató nem támogatta a képzésben való részvételt. Így a feltételezés utolsó megállapítása teljes mértékben alátámasztható a kutatás eredményeivel. Az idő kapacitás és szabadidő feláldozása is valós tényként jelenik meg több kérdésben is, hiszen a részvétel összeegyeztethetősége mind a munkahellyel, mind a családdal, mint nehézség egyértelműen kirajzolódik. A képzés időtartama és a szabadidő összefüggését a képzés kiválasztási szempontjai között vizsgáltam. A kitöltők 78%-a jelölte meg teljesen vagy részben befolyásoló kritériumként azt, hogy a tanórák hetente mennyi szabadidőt igényelnek. Különösen figyelemre méltó tényező, hogy mennyi időt kell fordítani a tudásanyag elsajátítására, hiszen munka és család mellett nagyon nehéz időt szakítani arra, hogy a képzőhelyen, a tanórákon részt vegyen az ember, a számonkérésekre, szakmai vizsgákra pedig tisztességesen kell vagy illik felkészülni, mely szintén a szabadidő terhére megy. A hipotézis erre irányuló feltételezését a kutatásban résztvevők igazolták válaszaikkal.

A nehézségek enyhítésével, megoldásával kapcsolatos hipotézisem szerint az esetlegesen felmerülő nehézségeket legtöbb esetben a képzőhely tudja orvosolni, kiadott szakmai anyagokkal, könnyített jelenléti oktatási kötelezettséggel. Kérdőívem során a digitálisan elérhető tananyagokról is megkérdeztem a célcsoportot. Arra a kérdésre, hogy a képzés során a tanárok milyen gyakran használnak vagy tesznek elérhetővé tananyagokat a résztvevők által elérhető online felületeken 92,5% válaszolta, hogy gyakran és a kitöltők fenn maradó 7,5%-a pedig az időnként kifejezést választotta, egyetlen egy válaszadó sem jelölte az egyszer sem gyakoriságot. A megkérdezettek ezek alapján megkapták a szükséges tananyagokat, az őket oktatók a képzésen kívül is segítették a kiválasztott szakmai képzési anyag elsajátítását. Ezt a bizonyosságot kiegészítve, illetve alátámasztva fontosnak tartom megemlíteni, hogy kutatásomban megkérdeztem a kitöltőket arról, hogy az oktatók – esetleges kérdés, segítségkérés esetén – a tanórákon kívül is elérhetőek-e valamilyen csatornán. A válaszadók 86%-a szerint igen mindegyik oktató, a 14%-a pedig a csak néhány választ adta a kérdésre. De segítség nélkül egyetlen megkérdezett sem maradt. Összességében elmondható, hogy mind a digitális tananyagok elérhetősége, mind pedig oktató egyéb segítségnyújtás tekintetében a fenti állítás tényekkel alátámasztott.

A kutatást megelőzően hat hipotézist állítottam fel, utolsóként a képzés sikeressége tekintetében fogalmaztam meg azt az állítást, hogy a legtöbb felnőtt az általa részt vett képzést eredményesnek tartja. A primer kutatásom során a felnőttképzés széles spektrumát vizsgáltam, bizonyítva azokat a feltételezéseket, melyeket a szakirodalmi feldolgozás és a saját oktatói tapasztalatom során érzékelttem. A képzés eredményessége nagyon előre mutatónak tekinthető, ugyanis minden kitöltő valamilyen szinten eredményesnek ítélte meg az általa kiválasztott képzést. A megkérdezettek 89%-a eredményesnek, míg 11% részben eredményesnek találta a képzőhelyen tanultakat. A képzés sikerességét az alapján is mértem, hogy milyen képzés elvégzése a későbbiekben az élet mely területét befolyásolja pozitív irányban. A legkiemelkedőbb hozzáadott tartalom a személyes fejlődés volt, de épp úgy megjelent a munkahely megtartásához, vagy új munkahely megszerzéséhez, valamint a jelenlegi munkában jobb teljesítményhez kapcsolható képzési siker is. Ami külön említést érdemel, hogy a kutatásban résztvevők többsége legalább két területen is pozitív hatást érzékelt a képzés elvégzése során. A célcsoport a képzések kimenetéről megfogalmazott visszajelzése és tapasztalata abszolút eredményességet mutat, melyről alkotott hipotézisemet primer kutatásom során elkészített online kérdőívem konkrét kvantitatív és kvalitatív adatokkal is alátámasztotta.

Következőként elmondható, hogy a felnőttképzésben való részvétel nagyon fontos a mai munkaerőpiaci igényekhez való alkalmazkodáshoz. Az ingyenes képzésekre van leginkább igény, melyet a munkahelyi feladatok és a mindennapi élethez szükséges hasznos tudás miatt választanak a résztvevők. A képzés során a legtöbb nehézséget a szabadidő feláldozása és a szűkös időkorlát jelent, a munkahelyhez és a családhoz való alkalmazkodás tekintetében. Az oktatók és a képzőhelyek segítséget nyújtanak a problémák áthidalásában, digitális tananyagokat is rendelkezésre bocsátanak. A legtöbb képzés eredményesen zárul, mely több szempontból is pozitívan befolyásolja a szakmai tudásátadáson résztvevő további életét.

Kutatásomat az alábbi idézettel zárom, ezzel is utalva a felnőttképzés fontosságára:

„Tanulj mindaddig, míg kedved lesz;  
kedved pedig mindaddig legyen,  
míg előmeneteleddel meg nem lehetsz elégedve.”  
(Marcus Tullius Cicero)

### Felhasznált szakirodalom

- Benedek, A. (2018). Szakképzési szabályozási környezetünk változásai – 25 év lehetőségei és korlátai - *Opus et Educatio* 5. évf.3. 262-270. URL: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/277/477> (2024.08.16.)
- Borbély, P., T., B. (2022). Az Európai Oktatási Térség és Magyarország, *Opus et Educatio* 9. évf. 1.. 3-16. URL: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/491/877> (2024.08.16)
- Borbély, P., T., B. & Juhász, Á. (2018). Szakképzés és életpálya, *Opus et Educatio* 5. év. 3. 322-329. URL: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/270/465> (2024.08.16)
- Csehné, P., I. & Kraiciné, Sz., M. (2021). Felnőttkori tanulás: fókuszban a szakképzés és a munkaerőpiac, *Új Pedagógia Szemle* 71. 5–6. 123-129. URL: [https://epa.oszk.hu/00000/00035/00234/pdf/EPA00035\\_upsz\\_2021\\_05-06\\_123-129.pdf](https://epa.oszk.hu/00000/00035/00234/pdf/EPA00035_upsz_2021_05-06_123-129.pdf) (2024.08.16)
- Czifrusz, D. & Lénárd, S. (2023). A szakképzésben tanulók képzés utáni jövőképe, *Opus et Educatio* 10. 1. szám, 40-47. URL: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/539/995> (2024.08.16)
- Derényi, A. (2018). Hat állítás a szakképzés jövőjéről és fejlesztésnek lehetőségeiről, *Opus et Educatio* 5. 3. szám, 299-304 URL: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/268> (2024.08.16)
- European Assotiation for Education of Adults (2019). *A 21. századi felnőtt tanulás kiáltványa* URL: [https://eaea.org/wp-content/uploads/2021/06/EAEA\\_kialtvany-magyar-2019.pdf](https://eaea.org/wp-content/uploads/2021/06/EAEA_kialtvany-magyar-2019.pdf) (2024.08.16)
- European Commission (2020). *Eurydice – Lifelong learning strategy*, URL: [https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/hungary/lifelong-learning-strategy\\_hu](https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/hungary/lifelong-learning-strategy_hu) (2024.08.10)
- EUR-LEX (2016). *Lifelong learning – key competences*, SUMMARY OF: Recommendation 2006/962/EC onkeycompetencesforlifelonglearning URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c11090> (2024.08.10)
- Farkas, É. (2013). *A láthatatlan szakma - Tények és tendenciák a felnőttképzés 25 évéről* URL: <https://mek.oszk.hu/15300/15399/15399.pdf> (2024.08.10)
- Feketéni, Sz., É. (2022). Az élményorientált, innovatív felnőttkori tanulás támogatása, *Opus et Educatio* 9. 1. 40-47. URL: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/487/880> (2024.08.05.)
- Györgyi, Z. (2022). A negyedik ipari forradalom és a hazai szakképzés, *Educatio* 31 (1),. 56–69, URL::<http://real.mtak.hu/152185/1/1419-8827-article-p56.pdf> (2024.08.05.)
- Henczi, L. (2021). *Felnőttképzési útmutató*, URL: [https://ginop617monitoring.nive.hu/images/Felnttkpzi\\_tmutat.pdf](https://ginop617monitoring.nive.hu/images/Felnttkpzi_tmutat.pdf) (2024.08.03)
- Henczi, L. (2021). A szakképzés és felnőttképzés átalakulásának főbb jellemzői – alulnézetből is. Avagy: ne bonyolítsd, ami egyszerű, s egyszerűítsd, ami bonyolult, *Új Pedagógia Szemle* 71. 05–06. 82-104. URL [https://epa.oszk.hu/00000/00035/00234/pdf/EPA00035\\_upsz\\_2021\\_05-06\\_082-104.pdf](https://epa.oszk.hu/00000/00035/00234/pdf/EPA00035_upsz_2021_05-06_082-104.pdf) (2024.08.03)
- Innovációs és Technológiai Minisztérium (2020). *A felnőttképzés megújítása*, URL: <https://kormany.hu/dokumentumtar/a-felnottkepzes-megujitasa-2020> (2024.08.05.)

- Kálmán, A. & Nyéki, E. (2017). Érzés vagy racionális tény? Az önbizalom, mint a LLL egyik kulcstényezője, *Opus et Educatio* 4. 4. 486-495. URL: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/223/361> (2024.08.05.)
- Karl, É. & Molnár Gy. (2021). A digitális kompetencia fejlesztésének igénye és lehetőségei a szakképzésben, napjaink reformterhelt világában, *Új Pedagógia Szemle* 71. évfolyam 2021/05–06. 55-68. URL: [https://epa.oszk.hu/00000/00035/00234/pdf/EPA00035\\_upsz\\_2021\\_05-06\\_055-068.pdf](https://epa.oszk.hu/00000/00035/00234/pdf/EPA00035_upsz_2021_05-06_055-068.pdf) (2024.08.05.)
- Kispálné, H. M. & Mátrai, Zs. (2015). Felnőttkori tanulás és komfortézés - *Neveléstudomány* pp. 58-70, URL: [https://nevelestudomany.elte.hu/downloads/2015/nevelestudomany\\_2015\\_4\\_58-70.pdf](https://nevelestudomany.elte.hu/downloads/2015/nevelestudomany_2015_4_58-70.pdf) (2024.08.05.)
- Koller, K. (2016). A felnőttképzésről három generáció szempontjából, *Opus et Educatio* 3. 5. 645-648. URL: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/141/164> (2024.08.05.)
- Kraiciné, Sz., M. (2021). Nemzetközi prognózisok a tanulás jövőjéről, *Opus et Educatio* 8. 4. 338-345. URL: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/478/845> (2024.08.05.)
- OECD (1996). Lifelong learning for all: meeting of the Education Committee at Ministerial level, 16-17 January 1996. Paris: OECD, 338. URL: <https://vital.voced.edu.au/vital/access/services/Download/ngv:25305/SOURCE2> (2024.08.05.)
- Newton, D. (2018). *The Myth Of Jobs That Don't Exist Yet*, Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/dereknewton/2018/12/28/the-myth-of-jobs-that-dont-exist-yet/> (2024.08.10)
- Piacek L. Z. (2022). A magyar és az osztrák szakképzési rendszerek DigiUp 4.0 - BFI Burgenland December, URL: <https://digiup-athu.eu/wp-content/uploads/2023/02/T4.3-A-magyar-es-az-osztrak-szakkepzesi-rendszerek.pdf> (2024.08.10)
- Prierog, A. (2017). Felnőttkori tanulási motivációk feltárása különböző képzési szinteken, *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)* 2. No. 4. URL: [https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/pierog\\_-\\_felnottkori\\_tanulasi\\_motivaciok\\_feltarasa\\_kulonbozo\\_kepzesi\\_szinteken.pdf](https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/pierog_-_felnottkori_tanulasi_motivaciok_feltarasa_kulonbozo_kepzesi_szinteken.pdf) (2024.08.10)
- Pusztai, Zs. (2020). Szakképzés 4.0 – új lehetőségek a szakképzésben, *Közgazdaság*, 15 (4). 49-58., URL: <https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/6270/1/document4.pdf> (2024.08.10)
- Rettegi, Zs. (2021). A tanulás alapkérdései felnőttkorban, URL: [https://rettegi.com/wp-content/uploads/2021/12/A\\_tanulas\\_alapkerdesei\\_felnottkorban\\_RZs\\_2008.pdf](https://rettegi.com/wp-content/uploads/2021/12/A_tanulas_alapkerdesei_felnottkorban_RZs_2008.pdf) (2024.08.10)
- Schindler, R. (2021). Beszélgetések a szakképzésről, *Opus et Educatio* 8. 2. 219-229. URL: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/442/796> (2024.08.05.)
- UNESCO (2016). *Harmadik globális jelentés a felnőttkori tanulásról és oktatásról*. Hamburg: UNESCO Egész életen át tartó tanulás intézete. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002459/245913e.pdf> (2024.08.10).