

---

**Papp Péter**

**A felnőttképzés EU-konform fejlesztése céljából  
a felnőttképzés EU trendjeinek vizsgálata**

***Budapest, 2005***

---

---

Sorozatszerkesztő: Lada László  
Szerkesztette: Horváth Cz. János



Kiadja: Nemzeti Felnőttképzési Intézet  
Felelős kiadó: Zachár László igazgató

A kutatást a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium támogatta  
a Munkaerő-piaci Alap felnőttképzési célú keretéből

---

<b>BEVEZETÉS</b> .....	11
<b>A TÉMA KIFEJTÉSÉNEK MÓDSZERE</b> .....	12
<b>VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ</b> .....	13
<b>I. FELNŐTTKÉPZÉS</b> .....	21
I.1. A FELNŐTTKÉPZÉS MEGHATÁROZÁSA .....	21
I.1.1. Az egységes definíció hiánya .....	21
I.1.2. Felnőttképzési definíciók az egyes országokban .....	22
I.1.3. A felnőttképzés formái .....	24
I.1.4. Formális, nem formális és informális képzés .....	24
I.1.5. Képzés személyes vagy szakmai okokból .....	25
I.1.6. Teljes- vagy részidős képzés .....	26
I.2. A FELNŐTTOKTATÁS SZEREPE .....	27
I.2.1. A szükségletek széles köre .....	27
I.2.2. A szellemi tőke és a gazdasági növekedés elősegítése .....	29
I.2.3. Minden felnőtt potenciális alkalmazott – ha megfelelő képzettséggel rendelkezik .....	29
I.2.4. A népesség és az egyének gazdasági változásra felkészítő újraképzése .....	31
I.2.5. A napjaink társadalmában való eligazodásra felkészítő oktatás .....	32
I.3. A FELNŐTTKÉPZÉSBEN VALÓ RÉSZVÉTEL JELLEMZŐI .....	33
I.3.1. Nemek közti egyenlőtlenségek .....	34
I.3.2. A fiatalabb felnőttek többet képzik magukat .....	34
I.3.3. A magas iskolai végzettség és a képzés kiegészítő viszonya .....	36
I.3.4. A növekvő migrációs nyomás és a tanulás .....	37
I.3.5. Személyes és szakmai okok .....	38

I.3.6. Több képzés bizonyos foglalkozások és ágazatok esetén .....	41
I.3.7. A vállalatok és a képzés .....	42
I.3.8. Magasabb kereset, több képzés? .....	46
I.4. A FELNŐTTKÉPZÉS KÍNÁLATI OLDALA .....	47
I.4.1. Az oktatás főleg osztályteremben zajlik .....	47
I.4.2. A képzést nyújtó intézmények .....	48
I.5. IRÁNYZATOK, SZÜKSÉGLETEK ÉS PRIORITÁSOK .....	56
I.5.1. Az oktatásból kimaradók .....	56
 <b>II. AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS MEGVALÓSULÁSÁNAK HELYZETE</b>	
<b>AZ EU-BAN .....</b>	<b>59</b>
II.1. INDIKÁTOROK .....	59
II.1.1. A mérőszámok végleges listája .....	59
II.1.2. Új, fejlesztendő mérőszámok .....	61
II.1.3. A konzultáció általános észrevételei .....	61
II.2. A MEGVALÓSULÁS HELYZETE AZ EU-15 ORSZÁGAIBAN .....	62
II.2.1. Általános keretek .....	62
II.2.2. Partnerkapcsolatok kiépítése .....	64
II.2.3. Az oktatás iránti kereslet .....	67
II.2.4. Megfelelő erőforrások .....	70
II.2.5. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése .....	73
II.2.6. A tanulás kultúrájának megteremtése .....	78
II.2.7. A kiválóságra való törekvés .....	80
II.2.8. Általános végkövetkeztetések és trendek .....	80
II.3. A MEGVALÓSULÁS HELYZETE A CSATLAKOZÓ- ÉS A PÁLYÁZÓ ORSZÁGOKBAN ..	84

II.3.1. Általános keretek .....	84
II.3.2. Partnerkapcsolatok kiépítése .....	87
II.3.3. Az oktatás iránti kereslet .....	92
II.3.4. Megfelelő erőforrások .....	100
II.3.5. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése .....	103
II.3.6. A tanulás kultúrájának megteremtése .....	107
II.3.7. A kiválóságra való törekvés .....	109
II.3.8. A legfontosabb végkövetkeztetések .....	109

### **III. AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS MEGVALÓSULÁSÁNAK HELYZETE**

#### **EGYES KIEMELT ORSZÁGOKBAN .....**

III.1. ANGLIA .....	113
III.1.1. Általános keretek .....	113
III.1.2. Partnerkapcsolatok kiépítése .....	114
III.1.3. Az oktatás iránti kereslet .....	115
III.1.4. Megfelelő erőforrások .....	117
III.1.5. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése .....	119
III.1.6. A tanulási kultúrájának megteremtése .....	121
III.1.7. A kiválóságra való törekvés .....	121
III.1.8. A felnőttképzésben való részvétel trendjei Angliában .....	122
III.2. FINNORSZÁG .....	129
III.2.1. Általános keretek .....	129
III.2.2. Partnerkapcsolatok kiépítése .....	130
III.2.3. Az oktatási iránti kereslet .....	134
III.2.4. Megfelelő erőforrások .....	136
III.2.5. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése .....	138
III.2.6. A tanulás kultúrájának megteremtése .....	140
III.2.7. A kiválóságra való törekvés .....	141

III.3. SZLOVÉNIA .....	142
III.3.1. Általános keretek .....	142
III.3.2. Partnerkapcsolatok kiépítése .....	143
III.3.3. Az oktatás iránti kereslet .....	144
III.3.4. Megfelelő erőforrások .....	146
III.3.5. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése .....	147
III.3.6. A tanulás kultúrájának megteremtése .....	149
III.3.7. A kiválóságra való törekvés .....	150
III.4. AUSZTRIA .....	151
III.4.1. Általános keretek .....	151
III.4.2. Partnerkapcsolatok kiépítése .....	156
III.4.3. Az oktatás iránti kereslet .....	157
III.4.4. Megfelelő erőforrások .....	159
III.4.5. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése .....	160
III.4.6. A tanulás kultúrájának megteremtése .....	164
III.4.7. A kiválóságra való törekvés .....	165
III.5. NÉMETORSZÁG .....	167
III.5.1. Partnerkapcsolatok kiépítése .....	167
III.5.2. Helyi szintű társulások elősegítése .....	167
III.5.3. A társadalmi partnerek bevonása .....	168
III.5.4. Az oktatás iránti kereslet .....	169
III.5.5. Megfelelő erőforrások .....	171
III.5.6. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése .....	171
III.5.7. A kiválóságra való törekvés .....	175
<b>IV. A FELNŐTTOKTATÁS (25-64 ÉVESEK) RÉSZVÉTELI TRENDJEI AZ EU-BAN ....</b>	<b>177</b>
IV.1. RÉSZVÉTEL AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ OKTATÁSBAN .....	177

IV.2. A NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁS .....	179
<b>V. SZAKKÉPZÉS .....</b>	<b>181</b>
V.1. LISSZABONI CÉLOK A VET TÜKRÉBEN .....	181
V.1.1. A lisszaboni stratégia sokcélúsága .....	181
V.1.2. A kulcsszereplők .....	182
V.1.3. A politika eszközei európai szinten .....	183
V.1.4. Prioritások és stratégiák az oktatás és képzés terén Európában .....	185
V.1.5. Lisszabontól Koppenhágáig és Maastrichtig .....	187
V.1.6. Összefoglalás .....	189
V.2. A KÖRÜLMÉNYEK ÉS TRENDEK HATÁSA A SZAKKÉPZÉSRE .....	191
V.2.1. Demográfiai változások .....	191
V.2.2. Globalizáció .....	193
V.2.3. Változások az ipari és a munkaköri struktúrákban .....	195
V.3. A SZAKKÉPZÉS HATÁSA ÉS HATÉKONYSÁGA .....	198
V.3.1. Az élethosszig tartó tanulásban való részvétel .....	198
V.3.2. A szakképzés hatása a munkaerőpiacra .....	199
V.3.3. A vállalati szinten történő oktatás hatásai .....	201
V.3.4. Kihatások a társadalom egészére .....	202
V.3.5. A szakképzési programok hatékonysága .....	203
V.3.6. Konklúzió .....	204
V.4. A SZAKKÉPZÉS NÉPSZERŰSÉGÉNEK NÖVELÉSE .....	206
V.4.1. A szakmai alap- és továbbképzések részvételi arányainak növekedése ..	206
V.4.2. Kifejezetten a diákok csalogatását célzó intézkedések .....	208
V.4.3. A szakképzési rendszerek vonzereje a társadalmi partnerek számára ..	211

V.5. A SZAKKÉPZÉSI RENDSZEREK AZ ÉRDEKELTEK SZEMSZÖGÉBŐL .....	213
V.5.1. A diákok szemszögéből .....	213
V.5.2. Az állampolgárok szemszögéből .....	214
V.5.3. A társadalmi partnerek szemszögéből .....	214
V.5.4. Konklúzió .....	215
V.6. TARTALMI MEGÚJULÁS .....	217
V.6.1. A sokrétű szakmai kompetencia kialakítása a szakképzésekben .....	217
V.7. ÚJ MÓDSZER – AZ ÖNSZERVEZŐ TANULÁS .....	219
<b>VI. TRENDEK A VÁLLALATI (TOVÁBB)KÉPZÉSBEN .....</b>	<b>221</b>
VI.1. TOVÁBBKÉPZÉSEL FOGLALKOZÓ VÁLLALATOK DOLGOZÓI LÉTSZÁMÁNAK ALAKULÁSA .....	221
VI.2. SZAKKÉPZÉSEK KÖLTSÉGEI .....	225
VI.2.1. Egyesült Királyság .....	225
VI.2.2. Dánia .....	226
VI.2.3. Görögország .....	227
VI.3. SZAKKÉPZÉSEK KÖLTSÉGEINEK MEGOSZLÁSA RÉSZTVEVŐNKÉNT .....	229
VI.4. MUNKAVÁLLALÓK RÉSZVÉTELE TANFOLYAMOKON .....	231
<b>VII. MUNKAERŐPIACI KÉPZÉSEK .....</b>	<b>235</b>
VII.1. A MUNKAERŐPIACI KÉPZÉSEKBEN RÉSZT VEVŐK JELLEMZŐI .....	235
VII.2. A MUNKAERŐPIACI PROGRAMOK RÁFORDÍTÁSAI .....	239
<b>VIII. KORAI ISKOLAEHAGYÓK .....</b>	<b>241</b>



<b>ÁBRAJEGYZÉK .....</b>	<b>245</b>
<b>TÁBLÁZATJEGYZÉK .....</b>	<b>249</b>
<b>IRODALOMJEGYZÉK .....</b>	<b>251</b>
<b>MELLÉKLET .....</b>	<b>253</b>



## **Bevezetés**

A felnőttképzés fogalma a világ és a gazdaság fejlődésével egyre fontosabbá válik. A gazdaság-, a technika fejlődése, specializálódása, a verseny fokozódása egyre inkább elmélyült és szakma-, vagy azon belül is részterület-specifikus tudást követel meg. Az effajta ismereteken kívül rendkívül fontos az olyan kompetenciák birtoklása, amelyek segítenek abban, hogy ezeket az ismereteket a gyakorlatban alkalmazni tudjuk. Ilyenek például a kommunikációs készség, az idegennyelv(ek) ismerete, a számítógéphasználat. Ezen kompetenciák megléte nélkül a mai ember nehezen tudja érvényesíteni szaktudását. A fent említett ismeretek és készségek felnőttoktatáson kívül történő teljes körű megszerzése egyre nehezebb feladat. Többek között ennek is köszönhető, hogy a felnőttképzés kérdése hazánkban és egész Európában, illetve a világban egyre lényegesebb téma.

Mivel hazánk az Európai Unió tagja lett, egyértelműen szükség van arra, hogy figyelemmel kísérjük az EU-s trendeket. Egyrészt azért, hogy elhelyezhessük hazánkat a mai európai felnőttképzés fejlettségi fokához képest, másrészt, mert egy effajta összehasonlító elemzésben bemutatott fejlettebb ország példája iránytűként is szolgálhat a jövő hazai fejlődési irányaira való tekintettel.

A felnőttképzés helyzetét nemzetközi viszonylatban vizsgálni azonban nem egyszerű feladat. A felnőttképzés kifejezést ugyanis ahány ország, annyiféleképpen értelmezi a világ szakirodalma és gyakorlata. Vannak országok, ahol az iskolarendszeren kívüli képzést tekintik felnőttképzésnek, de van, ahol már a megközelítés is teljesen más, és az életkor alapján sorolnak egy bizonyos képzést a felnőttképzésbe (például a 18 év felettiek oktatása felnőttképzésnek számít), függetlenül attól, hogy az illeszkedik-e a formális iskolarendszerbe. Ezért amennyiben a felnőttképzés aktuális helyzetéről trendeket kívánunk megfigyelni, olyan módszert kell keresnünk, amely segítségével az azokat meghatározó, leíró statisztikai adatok, események, állami intézkedések, politikák időben és térben összehasonlíthatók. E gondolatmenet következtében jutottunk el a téma kifejtésének általunk használt metodikájához.

## **A téma kifejtésének módszere**

A téma nem más, mint a felnőttképzési trendek alakulása az Európai Unióban. A téma meghatározásban nagyon fontos a trend szó. A trend – eltekintve a szó pontos statisztikai kritériumaitól – a hétköznapi nyelv szerint mindig valamilyen térbeli, időbeli összehasonlítást, a változás nyomon követését jelenti. Ugyanakkor – mint azt már feljebb említettük – igen nehéz különböző országok felnőttképzésének összehasonlítására alkalmas adatokat találni, mivel szinte minden országban mást értenek felnőttképzés alatt.

Ezért a megoldást négy fő momentumban láttuk, amelyeket tekinthetünk a tanulmány alappilléreinek is. Ezek a következők:

Az egyik az Európai Unió statisztikai hivatalának, az Eurostatnak a statisztikai kimutatásai. Ezek a 25-64 évesek oktatásban való részvételét vizsgálják. Mivel az ilyen korúak oktatásának túlnyomó része a felnőttképzésbe sorolandó, ezért ezek az adatok alkalmasak felnőttképzési trendek megállapítására. Így a tanulmány egyik részében az Eurostat kimutatásaira támaszkodva, összehasonlítható adatokkal alátámasztott képet vázoltunk fel e korosztály képzéshez fűződő viszonyáról.

A másik az a tény, hogy a felnőttképzés fogalmát számos országban az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning) analógiájaként, de legalábbis azzal szoros kapcsolatban említik. A lifelong learning az Európai Tanács 2000. márciusában, Lisszabonban tartott értekezletének fő témája volt. Az értekezleten kidolgoztak egy az élethosszig tartó tanulásról szóló programot, amelynek végrehajtásáról az országok folyamatosan jelentést adnak. E jelentéseket (a legfrissebbet, amely a program 2002. évi végrehajtásáról ad számot) alapul véve elemeztük az Európai Unió felnőttképzésének jelenlegi helyzetét, alakulásának várható irányait az élethosszig tartó tanulás elve megvalósulásának, térhódításának tükrében.

A tanulmány harmadik alpillére a vállalaton belüli képzés. A vállalati oktatás egyértelműen a felnőttképzés részének tekinthető, valamint egy olyan, jól körülhatárolható terület, amiről olyan adatok állnak rendelkezésre, amelyek lehetővé tesznek egy nemzetközi szintű összehasonlítást. Ezért egy felnőttképzési trendekről szóló tanulmányban elengedhetetlennek tartottuk e téma boncolgatását, aktuális helyzetének és trendjeinek kifejtését.

A tanulmány negyedik fő témája a munkaerőpiaci képzések. Ezeket az OECD és az EUROSTAT felmérései alapján elemeztük.

## **Vezetői összefoglaló**

A felnőttképzés helyzetét nemzetközi viszonylatban vizsgálni nem egyszerű feladat, a felnőttképzés kifejezést ugyanis ahány ország, annyiféleképpen értelmezi a világ szakirodalmja és gyakorlata. Így a témára vonatkozó egységes adatok nehezen találhatók, illetve a rendelkezésre álló adatok nem összehasonlíthatók.

Ezért a megoldást négy fő momentumban láttuk, amelyeket tekinthetünk a tanulmány alappilléreinek is. Ezek a következők:

Az egyik az Európai Unió statisztikai hivatalának, az Eurostatnak a statisztikai kimutatásai. Ezek a 25-64 évesek oktatásban való részvételét vizsgálják. Mivel az ilyen korúak oktatásának túlnyomó része a felnőttképzésbe sorolandó, ezért ezek az adatok alkalmasak felnőttképzési trendek megállapítására. Így a tanulmány egyik részében az Eurostat kimutatásaira támaszkodva, összehasonlítható adatokkal alátámasztott képet vázoltunk fel e korosztály képzéshez fűződő viszonyáról.

A másik az a tény, hogy a felnőttképzés fogalmát számos országban az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning) analógiájaként, de legalábbis azzal szoros kapcsolatban említik. A lifelong learning az Európai Tanács 2000. márciusában, Lisszabonban tartott értekezletének fő témája volt. Az értekezleten kidolgoztak egy az élethosszig tartó tanulásról szóló programot, amelynek végrehajtásáról az országok folyamatosan jelentést adnak. E jelentéseket (a legfrissebbet, amely a program 2002. évi végrehajtásáról ad számot) alapul véve elemeztük az Európai Unió felnőttképzésének jelenlegi helyzetét, alakulásának várható irányait az élethosszig tartó tanulás elve megvalósulásának, térhódításának tükrében.

A tanulmány harmadik alappillére a vállalaton belüli képzés. A vállalati oktatás egyértelműen a felnőttképzés részének tekinthető, valamint egy olyan, jól körülhatárolható terület, amiről olyan adatok állnak rendelkezésre, amelyek lehetővé tesznek egy nemzetközi szintű összehasonlítást. Ezért egy felnőttképzési trendekről szóló tanulmányban elengedhetetlennek tartottuk e téma boncolgatását, aktuális helyzetének és trendjeinek kifejtését.

A tanulmány negyedik fő témája a munkaerőpiaci képzések. Ezeket az OECD és az EUROSTAT felmérései alapján elemeztük.

A felnőttképzés (ez esetben a 25-64 évesek képzése) egyik legfontosabb indikátora a részt vevők száma. Az Eurostat adatai alapján elmondhatjuk, hogy ez az érték igen eltérően alakul az egyes országokban. Főleg a skandináv országok jóval az EU-s átlag feletti értékkel rendelkeznek. Így 2004-ben a legmagasabb arány Svédországban

tapasztalható, de dobogós helyen áll még Dánia és Finnország is. A részvételi arány ezen országok 25-35%-os arányától csak kis mértékben tér el az Egyesült Királyságban, ahol 2004-ben bő 21% volt mérhető. Ezeket a magas arányokat igen lehúzza a többi tagállam, így az uniós átlag 2004-ben mindössze 9% volt. A középértéket rontja többek között Magyarország, Görögország és Portugália is, de ami ennél meglepőbb, hogy a német választadóknak is csupán 6%-a vallotta, hogy részt vett valamilyen oktatásban vagy képzésben.

Az egyes országok elkülönített vizsgálata mellett érdemes megfigyelni, hogy a görbék kirajzolnak egy általános tendenciát. E szerint a legtöbb országban 2002-ben csökkenés volt tapasztalható, amit 2003-ban igen meredek emelkedés követett. 2004-re már megállt ez a hirtelen növekedés, és ismét némi süllyedés, jobb esetben stagnálás volt érzékelhető. Ez a tendencia általánosan igaz az összes országra, azonban vannak kivételek, és kiugró adatok is. Így a tendencia ellen mozgott a részvétel az Egyesült Királyságban, ahol 2003-ban inkább csökkent az arány, Németországban pedig a növekedés nem volt számottevő, inkább stagnálás jellemezte. Az irányzat szélsőséges képviselője Svédország, ahol a részvételi arány a 2001-es 17,5%-ról két év alatt 34,2%-ra nőtt. Az EU 25 tagállamát tekintve már csak mérsékelt emelkedés volt tapasztalható, 7,9%-ról 9,3%-ra, majd 2004-re 9%-ra.

Ha azt nézzük, hogy hazánk részvételi aránya hogyan alakul az EU átlagához képest, akkor elmondhatjuk, hogy bár igen kis mértékben, de az öt év alatt az értékek valamelyest közelítettek egymás felé. 2003-ban, a hirtelen ugrás miatt, a Magyarországon tapasztalható arány az EU-átlag 65%-ára emelkedett, 2004-re azonban már ismét annak 50%-a alá esett.

Az élethosszig tartó tanulás programjának 2002. évi megvalósulását vizsgáltuk Anglia, Finnország, Szlovénia, Ausztria és Németország vonatkozásában. Ezen kívül összefoglaltuk az akkor (2002.) csatlakozó-, illetve pályázó országok, valamint a már EU-tagállamok aktuális helyzetét és kilátásait.

A csatlakozó-, illetve pályázó országok helyzetének összefoglalásába Bulgária, Észtország, Lettország, Litvánia, Málta, Lengyelország, Románia, Szlovákia, Szlovénia, Csehország, Törökország, Magyarország és Ciprus helyzetének elemzése került bele.

Az összefoglalás fő megállapításai:

Az Európai Bizottság élethosszig tartó tanulás (LLL) programjáról szóló memorandum témájában tartott konzultáció óta eltelt két év alatt az újonnan csatlakozó- és pályázó országok helyzete lényegesen nem változott. A legtöbb ország egy sor fontos kezdeményezést indított útjára, még ha ezek még mindig az élethosszig tartó tanulás formális és nem-formális/informális elemeinek egyensúlytalanságát tükrözik.

Ezen kívül megemlítendő, hogy az intézkedések vagy még nagyon frissek, vagy még nincsenek folyamatban, ezért azok értékelése lehetetlen. Más döntések pedig már régebben megszülettek, de gyakorlati megvalósításuk csak az utóbbi években kezdődött el. Így már néhány eredmény rendelkezésre áll, azonban – mint az az oktatás területén végrehajtott reformokra általánosan jellemző – a határozathozattalól a konkrét végrehajtásig tartó út igen hosszú.

A konzultáció<sup>1</sup> sok kérdést vetett föl az általános- és szakképzéssel kapcsolatban és lényegesen hozzájárult ahhoz, hogy bizonyos reformokat – elsősorban a felnőttoktatás terén – felgyorsítson. Ugyanakkor azt is megállapították, hogy az európai munkaerőpiaci politikára és az ESF (European Structural Funds – Európai Strukturális Alap) támogatásaira való felkészülés komoly hajtóerőt jelent az LLL területén végrehajtandó reformokkal kapcsolatban. A képzési rendszer átalakításában nagy szerepet játszanak továbbá a PHARE-támogatások, amelyek számos esetben elősegítik az LLL megvalósítását, többek között az iskolák technikai felszereltségére, a képzési központok modernizálására és berendezések beszerzésére nyújtott támogatásaiakon keresztül.

Sok jelentésben megemlítik a PHARE-támogatási összegek kiemelkedőségét. A PHARE-program elsősorban a strukturális alapokra való felkészítést szolgálja, és nemzeti fejlesztési terveken, közösségi támogatási koncepciókon, egységes programtervdokumentációkon, valamint regionális és szektorspecifikus operatív terveken alapul.

Az egyes országokban igen eltérő a helyzet. A legtürekvőbb és legjelentősebb kezdeményezések azokban az országokban figyelhetők meg, amelyekben a képzési reformok a legelőrehaladottabb szinten álltak már ezelőtt is, mint például – ahogy a jelentésekből is kiderül – Magyarország és Szlovákia, de olyan országokban is, amelyekben többet fordítanak az oktatás beruházásaira (ilyen Észtország, Lettország, Ciprus és esetleg még Lengyelország).

Az egyes szektorokon belül is kiegyenlítetlen a helyzet. A hangsúly még mindig a formális képzési rendszeren van – amiben a felnőttképzés fontos szerepet tölt be –, míg a szakmai kompetenciák megszerzése és az informális tanulás csekély figyelmet kap.

A koordináció, a kapcsolatteremtés, és a nem-formális-, az informális-, és a formális tanulás bevonásával megvalósított egységes oktatási rendszer megteremtésének folyamata még nem elég fejlett. Erről tanúskodnak a pályaaorientációs tanácsadás helyzetének javításakor és a különböző hálózatok kiépítésekor fellépő nehézségek, de a korábban szerzett ismeretek elismerése ügyében tett előrelépés kis mértéke is. Ugyanakkor előrelépés történt az iskolából a keresők életébe való átlépés megkönnyítése terén.

---

<sup>1</sup> *Lisszabon, (2000.)*

A minisztériumok közti egyeztetés, együttműködés még mindig gyenge lábakon áll, és egyetlen országnak sincs átfogó LLL-stratégiája. Ugyanakkor átfogó koncepciók vannak előkészületben, és számos ország törekszik a minisztériumok közötti hatékonyabb koordináció megteremtésére, amelynek folyamatában már különböző lépéseket tettek.

A társadalmi partnerek LLL-stratégiák kidolgozásába és végrehajtásába való bevonása még mindig nem elegendő mértékű. Ugyan számos bizottság és tanácsadó testület együttműködése figyelhető meg, a 2001. évi helyzet óta nem sok előrelépés történt e téren. Kivételt képez ez alól a helyi szint, ahol egyes országokban egyértelműen könnyebb a társadalmi partnerek képviselőinek bevonása.

A jelentések elmondása szerint az informatika területén különösen intenzív intézkedéseket fogantatosítottak az országok. Ezek magukban foglalják olyan, a számítógép- és internethasználat oktatását fiatalok és idősök részére helyi- és regionális szinten lehetővé tevő oktatási központok létesítését, amelyek célja, hogy e lehetőségeket közelebb hozzák az emberek lakóhelyéhez. Az informatika területének fejlesztése az állami- és a magánszféra kapcsolatának is a fő mozgatórugója. Fontos lépéseket tettek a vidéki területeken élők, a veszélyeztetett és hátrányos csoportok számára a képzéshez való hozzáférés támogatása, valamint az iskolaelhagyók részére egy második lehetőség megteremtése érdekében.

Nincs sok támpontja a munkahelyi oktatási támogatásnak, illetve a magánszféra szakképzésbe való más módon megvalósuló beruházásának. Számottevő új finanszírozási mechanizmus bevezetése nem történt, és az eszközelosztás is csak kevés esetben változott. A tanárok képzése terén már sok országban történt előrelépés, de a tanári szakma felértékelésének problematikáját még nem oldották meg. Noha számos intézkedést hoztak a felszereltség és az infrastruktúra javításának érdekében, mégis azt kell mondanunk, hogy – különösen a három pályázó ország esetében – a képzési rendszer minősége fokozásának érdekében még erőfeszítések szükségesek, mivel a szakképzés a legtöbb országban továbbra is negatív image-dzsel rendelkezik, ami szintén hozzájárul egyes csoportok tanulási motivációjának hiányához.

Az akkori 15 EU-tagállam helyzetére vonatkozó fő következtetések:

Általánosságban megállapítható, hogy még szükség van erőfeszítésekre ahhoz, hogy elmondhassuk, hogy minden ország az élethosszig tartó tanulás fejlett kultúrájával rendelkezik és ennek a kultúrának az építésében a lakosság teljes együttműködéssel részt vesz.

A tagállamok általános- és szakképzési politikájában az élethosszig tartó tanulás növekvő jelentősége figyelhető meg. Az élethosszig tartó tanulásra a lakosság egészét



érintő témaként tekintenek, különös figyelmet fordítva az egyedi igényekkel rendelkező, speciális célcsoportokra. Noha az élethosszig tartó tanulás fontossága és szükségessége minden országban elismert, a gyakorlati megvalósítás terjedelmében még vannak különbségek.

A tagállamok nagy részében a törvényeknek van LLL-vonatkozásuk, azonban nincsenek konkrét LLL-jogszabályok, sűrűbben találkozhatunk LLL-alapdokumentumokkal és stratégiákkal. Számos ország az élethosszig tartó tanulással kapcsolatos gondolatait, céljait még mindig inkább különböző politikai dokumentumokon és azok végrehajtásán keresztül valósítja meg.

Alapkompetenciák: számos ország említ az írás, olvasás, számolás alapvető készségének megszerzésére irányuló programokat. Ezekkel kapcsolatban nagy szerepet játszanak azok a kiegészítő intézkedések, amelyek felismertetik az emberrel, hogy szüksége van ezen kompetenciák megszerzésére és motiválják őket arra, hogy azokat valamilyen képzés keretein belül elsajátítsák. Számos intézkedés érinti azokat a felnőtteket, akik semmilyen képzettséggel vagy nagyon alacsony képzettségi szinttel rendelkeznek.

A társadalmi partnerek szerepe elsősorban az együttműködésben, az állam által felállított bizottságokban való képviseletben nyilvánul meg, egyéni, munkahelyről kiinduló kezdeményezésekkel alig találkozhatunk.

Az általános- és szakképzés, valamint a gyakorlati tapasztalat kombinációjára és az ehhez szükséges együttműködés fejlesztésére ugyanakkor számos jelentés utal.

Bizonyos kérdésekben a vállalati képzést összefüggésbe hozták a demográfiai változásokkal. Ebből kifolyólag számos ország foglalkozik a munkaerő elöregedése, az idősebb munkavállalók fiatalabbaknak történő tapasztalatátadásával, valamint az idősebbek átképzése témákkal.

Az LLL finanszírozása, illetve az állami- és a magánszféra együttműködése (PPP) témájában a hangsúly az aktuális helyzetben inkább a már meglévő beruházási folyamatok minőségének megőrzésén és nem az új beruházásokon volt. Általában abból indultak ki, hogy az állam az alapképzésért felelős, a továbbképzés állami finanszírozása már nem ilyen egyértelmű.

Az összes ország törekszik a tanulás előtt álló akadályok lebontására, a különböző kockázatos csoportok – elsősorban a szociálisan és földrajzilag hátrányos helyzetben lévők és az alapképzéssel sem rendelkezők – oktatáshoz való hozzáféréseinek javítására.

A legtöbb ország támogatja a nők jelenlétét az informatikai szakmában az ilyen jellegű képzésekben való részvételre való ösztönzésen keresztül.

Számos ország utal az informatikai kompetenciák iskolán belüli és kívüli oktatásának és birtoklásának fontosságára.

Olyan, az egész Unióra kiterjedő szakmaorientációs tanácsadói és információs rendszer, amely tanácsot és információt nyújt a munkában állók és a még oktatásban résztvevők részére egyaránt, még nem alakult ki maradéktalanul. Ez a folyamat még igényel némi időt.

Széles körben elterjedtek azok a börzék, rendezvények, amelyek a képzési lehetőségekről informálnak. Ezek elsőrendű hiányossága, hogy általában csak a végzősökre irányulnak. Egyre sűrűbben rendeznek olyan speciális heteket, amelyek a felnőtt tanulni vágyókat látják el információkkal.

A tanulás előtt álló akadályok megszüntetése érdekében számos ország első lépésként a formális és nem-formális úton szerzett tudás elismerésének rendszerét dolgozta ki és vezette be. Az élethosszig tartó tanulásra való ösztönzés legfontosabb elemi közé tartozik a rugalmas oktatási, képzési, képesítési rendszer és struktúra.

A fiatalokat általában nem nevezték meg az országok az LLL-intézkedések specifikus célcsoportjaként, eltekintve az iskolaelhagyók és az olvasási- és íráskészség kérdéséről. Továbbá viszonylag kevés olyan intézkedést említettek, amely kifejezetten az idősebb-, különösen a 65 év feletti korosztályt célozza meg.

A legtöbb országban a strukturális alapok, mindenek előtt az Európai Szociális Alap (ESZA) támogatása nagy szerepet játszanak az LLL végrehajtásában.

Számos ország felhozta az idegennyelv-oktatás támogatásának szükségességét, mint az LLL lényeges összetevőjét.

A tanulmány vállalati képzést taglaló részét az EUROSTAT által publikált CVTS (Continuing Training Survey; Felmérés a szakmai továbbképzésről) két kiadásának adatai alapján állítottuk össze. Az adatok 1993-ra és 1999-re vonatkoznak, ezért az e két év közötti változást figyeltük meg.

A szakképzést nyújtó vállalatok munkavállalóinak megoszlása az összes vállalat munkavállalóinak százalékában a következőképpen alakult 1993 és 1999 között:

Az Európai Unióra vonatkozó összesített arányok – figyelembe véve az Európai Unió vizsgálat időszak alatti bővülését is – minden nemzetgazdasági ágazatban

növekedtek, a fémekkel, fémtermékekkel foglalkozó szektor kivételével (1,2 százalékponttal csökkent a foglalkoztatottak aránya ezen cégeknél). Nagyobb mértékű növekedés volt tapasztalható a nagykereskedelemben (13,1 százalékpont), szállítás, kiszolgáló tevékenységek területén (12,3 százalékpont) szakképző cégek dolgozóinál.

A fentiek alapján az Európai Unióban egy kedvező tendencia figyelhető meg a szakképzést biztosító vállalatok munkavállalóinak százalékos arányának növekedésében, ami azonban igen eltérően alakult az egyes országokra lebontott nemzetgazdasági ágazatok esetében.

A vállalatok az összes munkaerőköltségeiből (közvetlen és közvetett költségek egyaránt) viszonylag kis részt fordítottak továbbképzésre. A vizsgált időszakban minden vizsgált országban (Görögország kivételével) emelkedtek a képzésre fordított költségek arányai.

A legtöbb országnál a továbbképzés költségeinek a munkaerő összes költségeihez viszonyított aránya a 1993 és 1999 között egy és öt százalék körül alakult, és csak kevés esetben közelítette meg a tíz százalékot. Például a bányászat, nyílt fejtés gazdasági ágazatban az arány az Egyesült Királyságban 10,4, míg Dániában 9,6 százalék volt 1999-ben, a posta és telekommunikáció területén szintén az Egyesült Királyságban volt a legmagasabb az arány (9,3 százalék).

Az Európai Unió vizsgálatba bevont vállalatainak női dolgozói egyre nagyobb százalékban (az összes dolgozóhoz viszonyítva) vettek részt képzéseken a két év között. Csökkenés csak két ágazatban volt a női alkalmazottak körében: áram-, gáz- és vízellátás (-5 százalékpont), és a banki szolgáltatás, biztosítás (-15 százalékpont). A legnagyobb pozitív irányú változás a gépek, szállító eszközök szektorban volt kimutatható (+47 százalékpont).

Ehhez képest a képzésben részesülő férfi alkalmazottak száma semelyik szektorban nem csökkent, egyedül az áram-, gáz- és vízellátásban nem történt elmozdulás a két év között. A legnagyobb abszolút mértékű elmozdulás a nagykereskedelemben foglalkoztatottak részvételi arányában volt (+40 százalékpont).

A munkavállalók összesített adatai alapján csökkenés csak a banki szolgáltatás, biztosítás területén látható (-11 százalékpont), aminek háttérében a női oktatásban helyet kapott dolgozók számának nagyobb arányú csökkenése állhat. Mind a nőknél, mind a férfiaknál a többi ágazathoz képest magas volt a nagykereskedelemben a növekedés, aminek következtében az összevont adatokban is a leglátványosabb volt a változás (+32 százalékpont).

A tanulmány negyedik alappillére a munkaerőpiaci képzések. Ezeket az OECD és az EUROSTAT felmérései alapján elemeztük.

Az OECD munkaerőpiaci felmérése szerint 2000-ben a nyugat-európai országok közül a felnőttek Dániában vettek részt legnagyobb arányban munkaerőpiaci képzéseken, legkisebb arányban pedig az Egyesült Királyságban: Dánia munkaerő-állományának 15,9%-a képezte magát, míg az Egyesült Királyságénak csupán 0,51%-a. Dániát követi 2. helyen Spanyolország (10,3%), a 3. helyen pedig Belgium (8,8%). Az Egyesült Királyságot közvetlenül megelőző két ország Norvégia (1,05%) és Németország (1,49%) voltak ebben az évben. A többi nyugat-európai országban nagyjából azonos, 3%-os részvételi arányt regisztráltak a felmérés során.

A felmérés három kelet-közép-európai országra vonatkozóan is tartalmazott adatokat, melyek közül Magyarország magasán kiemelkedett 1,34%-os részvételi aránnyal, sőt jócskán megelőzte az Egyesült Királyságot, és csaknem elérte Németország szintjét. Lengyelország munkaerő-állományának mindössze 0,57%-a képezte magát ezen időszakban (ez azonban még mindig meghaladja az Egyesült Királyságban mért szintet), Csehországban pedig 0,02%-os aránnyal a sor legvégén kullogott.

Amennyiben a részvételi arányokat tendenciáiban is megvizsgáljuk, azt tapasztaljuk, hogy a legutolsó évet megelőző 3-4 évben a nyugat-európai országok közül Auszriában, Belgiumban, Hollandiában, Portugáliában és Spanyolországban következett be növekedés a részvételi arányokban, a többi ország esetén, stagnálás, vagy csökkenés figyelhető meg. A legnagyobb növekedés Spanyolországban és Portugáliában ment végbe (4,5, illetve 3,7 százalékpont), a legnagyobb csökkenés pedig Dániában és Svédországban (2,57, illetve 2,26 százalékpont).

A kelet-európai országok közül egyedül Magyarország részvételi arányai növekedtek (0,32 százalékponttal), Csehországban gyakorlatilag stagnálást regisztráltak, Lengyelországban pedig 0,53 százalékpontos csökkenést.

Az Eurostat 2000-ben, 2001-ben és 2002-ben folytatott felmérései (European Social Statistics, Labour Market Policy Expenditures and Participants) szerint Dániában, Németországban, Spanyolországban és Írországon nőtt a munkaerőpiaci képzésekben részt vevők száma 2000-ről 2002-re, míg Belgiumban, Finnországban, Svédországban és Norvégiában kis mértékű csökkenést tapasztaltak. A legnagyobb – csaknem 50%-os – növekedést Németország érte el ezen időszak alatt.

## **I. Felnőttképzés**

### **I.1. A felnőttképzés meghatározása**

#### **I.1.1. Az egységes definíció hiánya**

Pontos meghatározást találni a felnőttképzésre több szempontból sem egyszerű feladat. Az egyik szempont az, hogy nehéz meghatározni, ki vesz részt felnőttképzésben – a másik, hogy mi számít felnőttképzésnek. A meghatározások országonként (vagy néha a helyi hatóságok, esetleg a program típusa szerint) változnak a képzés kiterjedtsége, a szabályozás és életkor szerint. Például az iskolarendszerű képzés mindenhol beletartozik a meghatározásba, ellenben az iskolarendszeren kívüli és főleg az informális képzés már jóval ritkábban. A felnőttképzésben részt vevők alsó korhatára is változik; a legalacsonyabb néhány meghatározás szerint 16 év, ha az illető dolgozik (pl. Spanyolország vagy Portugália), más esetekben ez lehet 17,5, 18, 19 vagy 25 is. Az országok a nem szakmai képzések kiterjedtsége szerint is változnak, Svájc például egy olyan törvényt készül elfogadni, mely csak a szakképzéseket engedélyezi.

A konszenzus hiánya az egységes meghatározás terén lehetetlenné teszi elegendő felnőttképzésre vonatkozó, összehasonlítható adat összegyűjtését. Az egyik példa erre Kanada, ahol nem alkalmazható egységes meghatározás az összes tartományra. A részvételi arány 1998-ban 27,7% volt az Adult Education and Training Survey (AETS – Felnőttképzési Felmérés) adatai szerint. Ugyanabban az évben azonban a New Approach to Lifelong Learning Survey (NALL – Az Élethosszig Tartó Tanulás Új Megközelítése) szerint a kanadaiak 96,7%-a úgy válaszolt, hogy az elmúlt év során részt vett valamiféle informális képzésen. Egy másik példa: néhány ország életkor szerinti bontásban szolgáltatja az adatait, annak ellenére, hogy az lenne a lényeges, hogy az adott személy visszatért-e a képzésbe, vagy még be sem fejezte tanulmányait. A hozzáférhető adatok nehezen hasonlíthatók össze az egyes országok között, ami hátráltathatja a döntések meghozatalát.

Nyilván nem juthatunk egyetértésre egyetlen meghatározás mellett. Mindenesetre az összes értelmezést ötvözve azon 25-64 év közöttieket lehet potenciális felnőttképzésben résztvevőkként definiálni, akik egyszer már elhagyták az iskolarendszert.

A következő fejezetben bemutatunk néhány definíciót. Ezek alapján jól látható, hogy az egyes országokban mennyire különbözik a felnőttképzés meghatározása.

## **I.1.2. Felnőttképzési definíciók az egyes országokban**

### **Kanada**

A felnőttképzés a szakmai képzést és az általános oktatást foglalja magában. A fő kritériumok az életkor, valamint az alapoktatás és -képzés befejezése óta eltelt idő, ezek azonban tartományok, minisztériumok és programok szerint változóak. A tanulás típusa nem meghatározó. Azonban a helyzet tartományonként eltérő. Newfoundland és Labradornak, Nova Scotianak, New Brunswicknek, Ontarionak, Saskatchewannak, Albertanak és British Columbianak nincsen hivatalos definíciója a felnőtt tanulókra. Négy tartomány (Prince Edward Island, Quebec, Manitoba és a Norhtwester Territories) állítja, hogy rendelkezik ilyennel.

### **Dánia**

A felnőttképzés magában foglalja a szakképzést és az általános oktatást ugyanúgy, mint a formális, nem formális és informális oktatást. Az összes felnőttképzési tevékenységet elkülönítetten definiálják az alapoktatástól és -képzéstől, ami kifejezetten a fiatalokra korlátozódik. Kimondottan a felnőttképzésre nem létezik definíció, de az összes felnőttoktatást nyújtó intézmény pontosan meg van határozva; így felnőtt tanulóknak azokat hívhatjuk, akik ezen képzéseken részt vesznek. Az életkor két esetben kerül említésre: az általános felnőttoktatásban a középiskola alsó tagozatán, illetve a még ennél is alacsonyabb szintű felkészítő felnőttoktatásban (a felnőttek általános alapoktatásának alsó korhatára 18 év, igazodva ahhoz az életkorhoz, ami egyébként ezen a szinten az alapoktatási rendszer felső korhatára); a felnőttek szakoktatásában és -képzésében (VET), valamint az alap (szakmai) felnőttoktatásban (a kötelező oktatás utáni szakoktatás és -képzés alsó korhatára 25 év, elkerülendő azt, hogy az oktatási döntésekben a pénzügyi bevétel reménye vagy a diákok toborzására való törekvés játsza az elsődleges szerepet.) A „népfőiskolákba” való felvétel alsó korhatára 17 és fél év.

### **Finnország**

A felnőttképzés magában foglalja a szakképzést és az általános oktatást ugyanúgy, mint a formális és a nem formális oktatást. A felnőttoktatás meghatározása inkább a fogadó intézet természetétől és az oktatási/képzési szolgáltatástól függött, mintsem a tanuló tulajdonságaitól. Eddig ahhoz, hogy egy képzést felnőttképzésnek tekintsenek, kifejezetten felnőttek számára kellett azt szervezni. Napjainkban a definíció már inkább a tanulók tulajdonságaira épül, és figyelembe veszi a 25 év felettiek informális oktatását is.

## **Norvégia**

A felnőttképzés magában foglalja a szakképzést és az általános oktatást ugyanúgy, mint a formális, nem formális és informális oktatást. A definíció tartalmazza a képzés összes vonatkozását, legyen az formális vagy nem formális. Az életkor tekintetében ez legtöbbször 19 éves alsó korhatárt jelent, igazodva a középiskolás, felsőbb szintű képzésre fel nem vett tanulók felső korhatárához.

## **Portugália**

A felnőttképzés magában foglalja a szakképzést és az általános oktatást ugyanúgy, mint a formális, nem formális és informális oktatást. Azonban az oktatási és a munkaügyi minisztérium annak ellenére, hogy együtt hozták létre a Nemzeti Felnőttképzési és -oktatási Hivatalt (National Agency for Adult Education and Training; ANEFA), nem ugyanazt a meghatározást használja. A hivatal definíciója kezdetben a 18 év felettiekre vonatkozott, de most már a 16 év feletti munkába álltakat is tartalmazza.

## **Spanyolország**

A felnőttoktatás magában foglalja a legalább 18 éves, alapoktatásból és -képzésből már kilépett, valamint a 16 év feletti, már dolgozó embereket. Tartalmazza a szakképzést és az alapoktatást, melyek a szolgáltatás jellege és az egyéni helyzet alapján kerültek meghatározásra. A felnőtt alapoktatás azon alapkészségekre vonatkozik, melyek elengedhetetlenek a napjaink társadalmában való részvételhez. A képzés pedig munkavégzéshez kapcsolódik, és magában foglalja az oktatási minisztérium által nyújtott, szabályozott alap szakképzéseket, az állami foglalkoztatási szolgálatok által munkanélkülieknek szervezett szakmaspecifikus képzéseket, valamint a dolgozók képzésére és átképzésére szolgáló továbbképzéseket.

## **Svédország**

A felnőttképzés inkább az oktatási/képzési szolgáltatás jellege alapján került meghatározásra, mint a résztvevők alapján. Így felnőttoktatásban résztvevőnek az tekinthető, aki egy felnőttképzési intézmény (önkormányzati oktatási központ, népfőiskola, tanulókör stb.) által szervezett és nyújtott képzésen vesz részt, az életkorára való tekintet nélkül. Másfelől viszont nem terjed ki a definíció azokra, aki önállóan vagy a munkahelyükön, egyetemen tanulnak. Úgy tűnik, hogy a határt 20 éves életkornál fogják meghúzni.

## Svájc

Felnőttoktatásnak számít minden olyan tanulási folyamat, mely a felnőttek számára lehetővé teszi készségeik fejlesztését, tudásuk bővítését valamint általános és szakmai képesítésük fejlesztését vagy a saját és a társadalom igényeinek inkább megfelelő alkalmazási formára való váltást. A nem szakmai oktatás kevés teret kap, ha egyáltalán kap. A svájci jogban és gyakorlatban az oktatás jóformán megegyezik a szakképzéssel, még akkor is, ha az „általános képzés” meg is jelenik néhány helyen. Az életkorra vonatkozó utalás sehol sem található.

## Egyesült Királyság

Felnőtt tanuló az a személy, aki felvételt nyert a formális alapoktatáson kívüli oktatásban és képzésben. A politika a 19 év felettiek megcélzása felé halad. Az oktatás érintett típusa magában foglalja az olyan formális oktatást vagy képzést, mely képesítés megszerzésére irányul, és azon informális oktatási lehetőségek körét, melyek jelentős mértékben járulnak hozzá készség- vagy tudásfejlesztéshez. Az álláspont egyre inkább a felé terjed, hogy a meghatározás tartalmazza – hasonlóan a formális és a szakmai oktatáshoz – az informális oktatást és a nem szakmai oktatást is.

### I.1.3. A felnőttképzés formái

Némelyik definíciós probléma igen komoly a képzési formák és szabályozások különbözősége miatt. Az összehasonlíthatóság javítása érdekében három, egymást nem kizáró megkülönböztetést kell tennünk:

- iskolarendszerű-e a képzés vagy sem – bizonyos mértékig ez magával vonja a képzés definícióját is;
- személyes vagy szakmai okokból kezdtek-e bele a képzésbe;
- a teljes munkaidőt, vagy annak csak egy részét öleli fel a képzés.

### I.1.4. Formális, nem formális és informális képzés

A formális, nem formális és informális képzés olyan kifejezések, melyek az UNESCO élethosszig tartó tanulást kutató munkáiban, valamint a tudásalapú társadalomban bukkantak fel először, és a Learning to Be: The World of Education, Today and Tomorrow<sup>2</sup> tanulmányban váltak kifinomult fogalommmá. E tanulmány az Európai Unió belüli munka számára áttüztetett, újonnan kifejlesztett definíciókra támaszkodik<sup>3</sup>:

---

<sup>2</sup> UNESCO, (1972)

<sup>3</sup> Bjornavold, (2000 és 2001)



- A formális tanulás szervezett és szabályozott keretek között valósul meg, mely azonosítható a tanulási tevékenységgel. Egyik példája az iskolarendszerű képzés – pl. alap-, közép- és felsőfokú – vagy a szakképzés. Ezek – természetükből fakadóan – bizonyítványt, illetve szakképesítést adnak, melyet az Oktatási Minisztérium, egy szakoktatói testület vagy egyéb minisztérium (általában a munkaügyi, a szociális, az ipari, a mezőgazdasági vagy a védelmi) állít ki.
- A nem formális képzés olyan szervezett tevékenységekre utal, melyek nem azonosíthatóak kizárólag egy tanulási tevékenységgel, ám egyik fő összetevőjük a tanulás. Ez azt jelenti, hogy nem feltétlenül ad képzettséget vagy bizonyítványt. A képzés történhet a munkahelyen, vagy azon kívül. Ez a típusú képzés kiegészíti a formális oktatást.
- Az informális tanulás a mindennapi tevékenységek során jelenik meg (munka, családi élet, kapcsolódás stb.). Egy másik meghatározása a tapasztalati tanulás, mely nem igényel semmilyen szervezett formát. Az önálló tanulók általában más módokon tanulnak, pl. televízión vagy rádión keresztül, és ezért mondhatjuk, hogy akkor vesznek részt informális képzésben, ha ezen tevékenységek nem részei egy szervezett kurzusnak vagy programnak. A döntéshozás vagy az érvelés érdekében hasznos lehet, ha az informális képzést tovább bontjuk tervezett és nem tervezett tanulásra. Az előbbinél az emberek időt különítenek el a tanulás számára, míg az utóbbinál nincsenek tudatában a tudás megszerzésének. Az informális képzést gyakran az egyetlen élethosszig tartó tanulási folyamatként mutatják be.

### **I.1.5. Képzés személyes vagy szakmai okokból**

Egy másik megkülönböztetés tovább árnyalja a képet. A különböző tényezők száma (úgy-mint az anyagi források típusai) sokszor szükségessé teszi, hogy tisztázzuk, a képzés vajon szakmai, vagy személyes okokból történik. Ez a megkülönböztetés lényeges, amikor eldöntjük, hogy részt veszünk a tanulásban. A kezdeti személyes motiváció könnyen vezethet az egyéni karrier felé való érdeklődéshez, vagy nyújthat hozzáférést egy sajátos munkakörhöz.

A személyes-, társadalmi- vagy pihenési célból történő, vagy a munkához konkrétan nem kapcsolódó tanulás fontos részei az élethosszig tartó tanulásnak, és e tematikus áttekintés körébe tartoznak. Továbbá új aspektusból világítják meg az olyan fogalmakat, mint az ismétlő- és korrepetáló oktatás, melyeket erősen befolyásolnak az alulképzettség megszüntetésére irányuló megfontolások. Az áttekintéshez készített háttér- és országjelentések, valamint az országlátogatások arra mutatnak rá, hogy a nem szakmai nézőpontok – beleértve a javakhoz való jobb hozzáférést, a demokrácia, illetve az általános jólét miatt történő tanulást – sokat nyomnak a latban.

Érdemes megjegyezni, hogy bár sokan vesznek részt a képzéseken, nem minden képzési típus kap egyenlő figyelmet azoktól, akik a felnőttképzéseket biztosítják. Ugyanezen okból kifolyólag nem minden képzési forma illeszthető be a tanulmány keretei közé.

### **I.1.6. Teljes- vagy részdíós képzés**

A harmadik és egyben utolsó megkülönböztetés igen jelentős, és rengeteg kérdést vet fel a felnőttképzésben. A nappali képzés, mely sok olyan számítás alapja, mely az oktatásba és/vagy képzésbe befektetett pénz megtérülését méri, megköveteli, hogy időt vonjunk el más tevékenységek kárára – főleg a munka kárára, mely a bérezés szünetelését is jelenti egyben. Általában azok a felnőttek számítanak e kategória résztvevőjének, akik visszatértek az iskolarendszerű képzésbe, általában egy magasabb végzettség vagy egy speciális kurzus kedvéért. A részdíós képzés jobban igazodik az egyéb elfoglaltságokhoz (például munka). Az embernek így nem szükséges felfüggesztenie a pénzkeresést, ám időt kell szakítaniuk napi menetrendjükben a tanulásra. A részdíós tanulás egy sokkal általánosabb út a felnőttek számára, minthogy az áldozat így nem olyan idő- és pénzigényes, valamint a munkához is jobban hozzáilleszthető.

## **I.2. A felnőttoktatás szerepe**

Mint ahogy azt fent bemutattuk, a felnőttoktatás átfogó és elfogadott definiálása igen összetett feladat. Másfelől azonban a felnőttoktatási politika célját egyszerű nagyvonalakban meghatározni: magas minőségű és erőforrásokkal hatékonyan ellátott programokkal biztosítani kell a felnőttek nagyarányú részvételét az oktatásban és képzésben az egyének, valamint a társadalom alcsoportjain belüli egyenlőség megőrzése mellett.

Számos ok szolgál arra, hogy a felnőttképzés az utóbbi években miért került politikai napirendre. Az oktatás és a képzés hozzájárul az egyének szellemi tőkájének fejlődéséhez, amittől hatékonyabb munkavállalókká, valamint a tudásalapú társadalom informáltabb állampolgáraivá válnak. Kicsit általánosabban nézve a megnövekedett érdeklődés számos tényezőnek tudható be. A gazdaság világában a megnövekedett foglalkoztathatóságnak, nagyobb termelékenységnek és magasabb minőségű munkavégzésnek potenciális előnyei vannak. Társadalmi vetületben az embereknek növekszik a személyes jólétük, társadalmi megtérüléseik, de az egészségük is javul, ritkábban lesznek érintettek bűncselekményekben stb. Politikai előnyei az aktív társadalmi szerepvállalás növekedése és a demokrácia alapjainak erősítése.

### **I.2.1. A szükségletek széles köre**

A felnőttképzést nem lehet az alapképzéssel azonos módon értelmezni vagy megközelíteni. A szükségletek köre szélesebb és összetettebb.

A felnőttképzés megkívánta az állami beavatkozást, főleg azon igények miatt, melyeket a piac nem volt képes kielégíteni. Következésképpen a felnőttoktatás kezelésében sok hézag van, melyek részben a piac hiányosságainak köszönhetők. Kiindulópontként fontos tisztázni a felnőttképzés területén felmerülő szükségleteket:

- A munkahelyeken szakképzésre van szükség. Ez vonatkozhat a magasan képzett dolgozók legfejlettebb technológiákra való oktatására, de általánosabb igény a tudás és az ismeretek felfrissítése. Bár nincs teljes mértékben megbízható adat, bizonyítható, hogy az állami vagy civil szervezetekkel összehasonlítva a munkáltatók nyújtják a legtöbb ilyen típusú képzést.
- Alapvető oktatási szükségletek az olvasás, az írás és a matematika. Ez főleg a „második esélyre” vagy az oktatásba való visszatérésre vonatkozik azok számára, akik alapvető készségek megszerzése nélkül hagyták el az alapképzést. Világosan látszik, hogy az alapvető készségek hiánya behatárolja az egyén társadalomban való részvételét, és annak lehetőségét, hogy részesedjen a társadalom által felkínált lehetőségek nyújtotta előnyökből.
- Az alacsony fizetésűek speciális igényei: kutatások támasztják alá, hogy az átlagos vagy a feletti keresettel rendelkezőknek jó hozzáférésük van a képzési

lehetőségekhez, mint ahogy az állami képzési rendszereken keresztül a munkanélkülieknek is. Úgy tűnik, hogy a legalacsonyabb bérsávba tartozó munkavállalókról megfeledeztek.

- A kis cégek alkalmazottai nem részesülnek annyi képzésben, mint a nagyobb vállalatok alkalmazottai, mivel a kisebb vállalkozások nem tudják biztosítani a képzés fedezetét. Hasonló helyzetek állhatnak elő azon alkalmazottak esetében, akik bizonytalan és rövidtávú szerződéssel rendelkeznek.
- A bevándorlók csoportjának különleges szükségleteik vannak, hangsúlyozottan a nyelvvoktatás és a kulturális beilleszkedés terén.
- Egyéb célcsoportok: egyes országokban jelentős számban élnek őslakosok, így a lappok Észak Európában, akik oktatási és képzési igényeit az általános rendszer nem elégíti ki teljes mértékben, mivel azok nem veszik figyelembe ezen csoportok speciális problémáit.
- Fogyatékkal élő munkavállalók: az ő igényeiket nem lehet könnyen kielégíteni egy általános célú ellátási rendszerrel.
- A nők és férfiak, mint csoportok képzési igényei szintén különböznek egymástól. Bár ez a téma még további vizsgálatokat követel, az ismert tények alapján egyes országokban a nők valamivel nagyobb arányban vesznek részt képzésekben, mint a férfiak.
- A földrajzi különbségek szintén hatást gyakorolnak az oktatás változatosságára. Egyes esetekben a fő városi központokon kívül eső területek képzési kérdései – leszámítva a távoktatás lehetőségét – nincsenek megoldva. Több országban (pl.: Finnországban, Norvégiában, Svédországban) a képzések terén nyújtott szolgáltatásokat tekintve jelentős demográfiai különbségek tapasztalhatók, például időjárási körülmények és a népesség szórtsága következtében.

A népesség különböző rétegeinek eltérő igényei miatt egy átfogó felnőttképzési rendszer megtervezése összetett feladatot jelent. Ezek mellett az oktatási szükségletek egy adott népességcsoporton belül is változhatnak, így nehéz meghatározni az intézkedések kívánt típusait egyszerűen a népességcsoportok nagyvonalú jellemzői alapján. Mindazonáltal a népesség alcsoportjairól szóló részletes információbázis kialakítása a vezérelvek meghatározásának egyik kulcsa lehet.

### **1.2.2. A szellemi tőke és a gazdasági növekedés elősegítése**

A felnőttoktatás fontossága egyrészt a szellemi tőkéhez való hozzájárulásában nyilvánul meg. Míg arról, hogy a szellemi tőke mennyiben járul hozzá a gazdasági növekedéshez, jelentős viták zajlanak, kevésbé kérdőjeleződik meg az, hogy a szellemi tőke az egyik kulcselem. Egy 2000-es OECD tanulmány az egy főre jutó kibocsátásra nézve az egy éves továbbképzés átlagos hosszú távú hatását 4 és 7%-os növekedésben állapítja meg. Ez a tartomány még igen széles, ami részben annak tudható be, hogy kevés a megállapodás arról, hogy melyek a legjobb módszerek a szellemi tőkébe való beruházás hatásainak mérésére; a legtöbb tanulmány inkább az alapképzés növekedési hatását helyezi előtérbe, mint a felnőttképzés lehetséges hozzájárulását. Annak ellenére azonban, hogy a használt mérési módszerekben és a hatás mértéke alapján felállított sorrendben eltérések mutatkoznak, abban egyetértés uralkodik, hogy a szellemi tőke fontos szerepet játszik a gazdasági növekedés folyamataiban.

A felnőttoktatás a szellemi tőke felhalmozódásához és növekedéséhez is hozzá fog járulni. Azok, akik kikerültek az alapoktatásból és -képzésből, erősíthetik szellemi tőkéjüket a felnőttoktatás összes formáján keresztül, legyen az akár formális vagy nem formális. A felnőttoktatás segíti fejleszteni az alkalmazottak készségeit és termelékenységét, különösképpen hasznos lehet pedig azokban az időszakokban, amikor a technológiai változás gyorsan megy végbe. Általában arról is konszenzus alakult ki, hogy a felnőttoktatás erősíti a foglalkoztatottságot és az alkalmazottak azon képességét, hogy meg tudják tartani állásukat. Más szavakkal a szellemi tőkébe történő befektetés segítheti a munkaerőforrások mobilizálását, ezáltal pedig támogatja a növekedési folyamatokat. A felnőttoktatás szellemi tőkéhez való hozzájárulásának kutatása minden bizonnyal segíteni tudná a kormányzatokat beruházási döntéseik meghozatalában.

### **1.2.3. Minden felnőtt potenciális alkalmazott – ha megfelelő képzettséggel rendelkezik**

Figyelembe véve, hogy a gazdasági növekedés és a foglalkoztatottság növelése a kormányzatok figyelmén belül kitüntetett helyen szerepel, elsődleges fontosságú annak biztosítása, hogy a népesség minél nagyobb hányada legyen alkalmas a munkavállalásra. A felnőttoktatási programok növelhetik ezt az alkalmas kört. Ez különösképpen fontos, mivel a népesség nem dolgozókból (fiatalok, nyugdíjasok, egyéb munkaerőpiacon nem résztvevők) vagy nem mindig teljes munkaidőben dolgozókból (munka-

nélküliek, részmunkaidőben foglalkoztatottak) álló része folyamatosan növekvőnek tűnik. Ennek két oka van: a tudásalapú gazdaság erősítése és a népesség előregedése.

A tudásalapú gazdaságnak köszönhetően az alapvető készségek általánosságban a mindennapok leküzdésének, különösképpen pedig a munkaerőpiacra való belépés szükséges feltételeivé váltak. Az International Adult Literacy Survey (IALS) kimutatta, hogy ahhoz, hogy napjaink társadalmában boldoguljunk, az alapvető készségek az általánosan gondoltnál magasabb szintjére van szükség. Az átlagpontszámokkal több országot összehasonlító IALS szerint meghatározó különbség mutatkozik az egyes országok felnőttjeinek készségeit illetően. Egyfelől bizonyos országok – mint például Kanada – magas átlagos képzettségi szinttel rendelkeznek, ugyanakkor ezen készségek szintjei az átlaghoz képest széles sávban helyezkednek el. Más országokban, mint Dániában és Norvégiában, az egyes készségek az átlagos szinthez képest szűk sávban maradnak. A népességek képzettségi mintáinak ezen különbözőségei szorosan kapcsolódnak az ezen országok oktatási és képzési modelljeiben tapasztalható eltérésekhez.

Egyes országokban a tudásalapú gazdaság a gazdaság néhány szektorában egyes készségekben súlyos hiányokat is okozott. Ezen hiányoknak két típusát különböztethetjük meg.<sup>4</sup> Első esetben a munkáltatói munkaerő-kereslet nincs kielégítve, nem elégséges a kínálat. A második esetben a munkáltató nem talál megfelelő jellemzőkkel rendelkező kínálatot, mivel a képesítési szint nem felel meg az egyes cégek vagy a gazdaság egésze számára. Felnőttképzési intézkedésekkel elő lehet segíteni a munkaerőpiacon kialakult helyzet javítását, egyszerre kezelve a hiány mindkét típusát: az első esetben segítve a munkaerőpiacon kívülieknek munkát találni, míg a második esetben olyan megfelelő oktatást és képzést biztosítva, amivel ki lehet elégíteni a vállalkozások igényeit.

A munkaerő szükséges képzése vagy újraképzése messze túlmutat a készségek hiánya elleni küzdelem igényénél. Az egész népesség és gazdaság igényli a felnőttoktatást, amivel fejleszteni lehet az országok szellemi tőkéjét, felkészülve ezzel a tudásalapú gazdaságra, valamint megfékezve az öregedő népesség hatásait. Ez ésszerű hátteret biztosít a felnőttoktatás számára.

Az adatok tisztán mutatják, hogy a tanulmányban résztvevő országok mindegyikében növekszik, és a jövőben tovább fog növekedni a népesség előregedése.

---

<sup>4</sup> A képességek hiánya itt úgy definiálható, mint bizonyos képességek hiánya azon munkavállalóknál, akiknek meghatározott feladatokat kellene ellátniuk és/vagy szakmaspecifikus technikákat kellene alkalmazniuk, függetlenül attól, hogy az manuális hozzáértéshez vagy folyamatában megszerezhető ismerethez kapcsolódik.

Az egyértelmű, hogy a népesség általánosságban véve – és azon belül a foglalkoztatottak – már jó ideje befejezték az alapoktatást és képzést, és ez az időtartam a népesség öregedésével csak növekszik. Ez kihangsúlyozza az újraképzési intézkedések szükségességét, alapul véve azt, hogy az iskolai végzettség az alapoktatásból való kikerüléskor alacsonyabb volt. Egyetértés alakult ki arról is, hogy a tudás és készség kopik, ha nincs használva, valamint arról is, hogy a technológiai haladás maga után vonja a tudás frissítésének igényét.

#### **1.2.4. A népesség és az egyének gazdasági változásra felkészítő újraképzése**

A szakképzetlen vagy alacsonyan képzett egyéneket a munkanélküliség nagyobb mértékben sújtja, mint a többi foglalkoztatottat. Ez a tény további ésszerű okot biztosít a felnőttoktatásra, ami fejlesztheti a potenciális foglalkoztatottak szakképzettségét és képesítését. A munkanélküliség azonban nem az egyetlen oka a felnőttoktatás és -képzés szükségességének. A technológiai változások kihívás elé állítják a munkaerőt. A karrier szűken vett értelmezése változóban van: az elmúlt két évtizedben az OECD országok jelentős hányadában csökkent az egy állásban eltöltött időtartam, és nőtt az alkalmi munkák száma. Az állások és a karrier jellemzőiben bekövetkező változásokra a felnőttoktatásnak és -képzésnek kell választ nyújtania azáltal, hogy olyan új készségeket biztosít, melyek hozzájárulnak a munkavállalók sokoldalúságához és mobilitásához. A munkavállalók között olyanok is vannak, akik személyes választástól és karrierjük előmenetelétől vezérelve munkát, foglalkozást és/vagy szakmát akarnak váltani.

A felnőttoktatásban való magas részvételi arányra sarkallhat az is, hogy valószínűleg az elkövetkező 15 évben olyan foglalkozások fognak megjelenni, melyeket most még nem ismerünk. A fejlődés ilyen formáját ösztönözné, ha a népesség nagyobb része – a munkaerőpiacon belüliek és kívüliek egyaránt – rendelkeznének a képességek egy bizonyos szintjével. Természetesen nincs arra biztosíték, hogy az élvonalbeli technológiákra irányuló és/vagy speciális szakképzések egymagukban elindítják a fejlődést. A készségekre irányuló végzettségek terén bekövetkező általános növekedés azonban egy olyan gazdaságot eredményezhet, melyben be tud indulni a fejlődés.

Mindenesetre néhány foglalkozás a technikai változások és az iparban végmenő átszerveződések miatt bekövetkező beszűkülése illetve teljes eltűnése már most szükségessé teszi a dolgozók újraképzését és készségeik átformálását. A felnőttképzési intézkedések foganatosítása nem az egyetlen mód a jelenlegi munkaerőpiacnak a gazdaság készségekkel szembeni elvárásaiban bekövetkező változásokhoz való igazítására. A munkavégzés új mintái és gyakorlatai még a legstabilabb foglalkozások esetében is oda vezetnek, hogy megjelennek az oktatási időszakok, melyek arra szolgálnak, hogy az emberek elsajátítsák az új készségeket.

Ezek általában nem szerepelnek a bérmegállapítási kritériumok élén, de tény, hogy befolyásolják a végső döntést.

### **I.2.5. A napjaink társadalmában való eligazodásra felkészítő oktatás**

A változások nem korlátozódnak a munkaerőre, mivel a technológia – mint ahogy azt a kilenc országot vizsgáló kutatás is kimutatta – egyértelműen mindennapjaink részévé vált. Például az interaktív televízió, a bankautomata, az Internet vagy e-mail használata olyan készségeket követelnek meg, melyeket a felnőttek nem tanultak, különösen az alapoktatás során nem. Ráadásul az új információs és kommunikációs technológiáknak köszönhetően az írás készségei most sokkal fontosabbak, mint amilyen fontosak voltak például a telefon korszakában.

A felnőttoktatás azért is kap figyelmet, mert az emberek életének összes oldalát befolyásolhatja, kezdve az egyéni jólétől az állampolgárságon keresztül a demokráciáig. Bizonyított például, hogy egyeseknek nehézséget okoz, hogy meghatározzák egy gyerek gyógyszerének megfelelő dózisát, mert nem tudják helyesen elolvasni a feliratot az üvegen, vagy kiszámolni a mennyiséget. Érdekes korreláció figyelhető meg a politikai változók (például a nők részvétele a parlamentben) és a műveltségi készségek között. Sok tanulmány mutatta már be, hogy az egyik ok, amiért a felnőttek vagy nyugdíjasok visszatérnek az iskolapadba az az, hogy segítsék vele gyermekeiket és unokáikat.



### I.3. A felnőttképzésben való részvétel jellemzői

Tiszta képet adni a felnőttek tanulási tevékenységeiben való részvételéről meglehetősen nagy kihívást jelent. Némely felmérés a szakképzésre, vagy a gazdálkodó szervezetek által nyújtott képzésekre koncentrál, míg mások a személyes indíttatásból történő tanulást, illetve az informális tanulást is magukba foglalják. A tanulási tevékenységek eltérő referencia-időtartamai is nehezítik az elemzést. A tanulási különböző hosszúságú időtartamokat takarhat – egy hét, egy hónap, vagy egy egész év –, ezért nem összehasonlítható az egyes országokban. Ugyancsak különbözőképpen lehet definiálni a felnőttképzésben részt vevőket attól függően, hogy kit tekintünk felnőttnek, illetve hogy beleértjük-e azokat a felnőtteket, akik még nem fejezték be iskolai tanulmányaikat. Némely felmérés a kínálati oldalra koncentrál, tehát a kurzusokról és a résztvevőkről szolgáltat adatokat, míg mások a képzést folytató egyénekről nyújtanak információt. A definíció és módszertan különbözőségeinek ismerete fontos szerepet játszik abban, hogy helyesen értelmezhesük a felnőttképzésben való részvétel jellemzőit.

A tanulással töltött órák számában kisebb az eltérés az országok között, mint a részvételi arányok tekintetében. Az IALS (International Adult Literacy Survey) adatai szerint az egy résztvevőre jutó órák száma 135-től (Svájc és Egyesült Királyság) 190-ig (Finnország és Norvégia), illetve több mint 200 óráig terjedt (Kanada és Dánia). Az OECD Titkárságának elérhető adatai szerint Finnország, Kanada és Norvégia résztvevőinek több mint fele olyan képzésben vett részt, amely 50 óránál rövidebb volt, míg kb. 10-15%-uk vett részt 200 óránál hosszabb képzésben. Ebből arra következtethetünk, hogy a felnőttképzésben részt vevők általában a rövidebb képzéseket választják.

	Részvételi arány (%)	A képzés átlagos időtartama (nap)
Dánia	12,9	13,3
Finnország	46	9,1
Portugália	56,5	20,4
Spanyolország	19,6	29,9
Svédország	54,2	13,7
Egyesült Királyság	53	10,9
Átlag	42,9	14,9

**1. táblázat**

*A képzésekben való részvétel a képzések átlagos időtartama szerint (2000)<sup>5</sup>*

<sup>5</sup> Forrás: Third European Survey on Working Conditions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000

A foglalkoztatottakkal kapcsolatos képzések tekintetében kicsit más a helyzet. Egy 2000-es felmérés során azt vizsgálták, hogy átlagosan hány nap képzést szervezett, illetve finanszírozott a munkaadó az előző 12 hónap során. Az eredmények szerint ez 9 naptól (Finnország) 30 napig (Spanyolország) terjed. A felmérés szerint 2 különböző modell figyelhető meg a résztvevők aránya és az átlagos képzési napok terén: az extenzív modellben a dolgozók széles köre meglehetősen rövid ideig vesz részt képzésben (pl. Dániában, Finnországban, Svédországban és az Egyesült Királyságban), míg az intenzív modell nagyobb hangsúlyt fektet a kisebb számú dolgozói kör számára nyújtott képzések hosszúságára (Portugália és Spanyolország). Ezt a kontrasztot már az OECD is észlelte egy 1999-es felmérés során, amelyben Norvégiát az extenzív modell követői közé helyezte, míg Svájcot és Kanadát valahol a kettő közé.

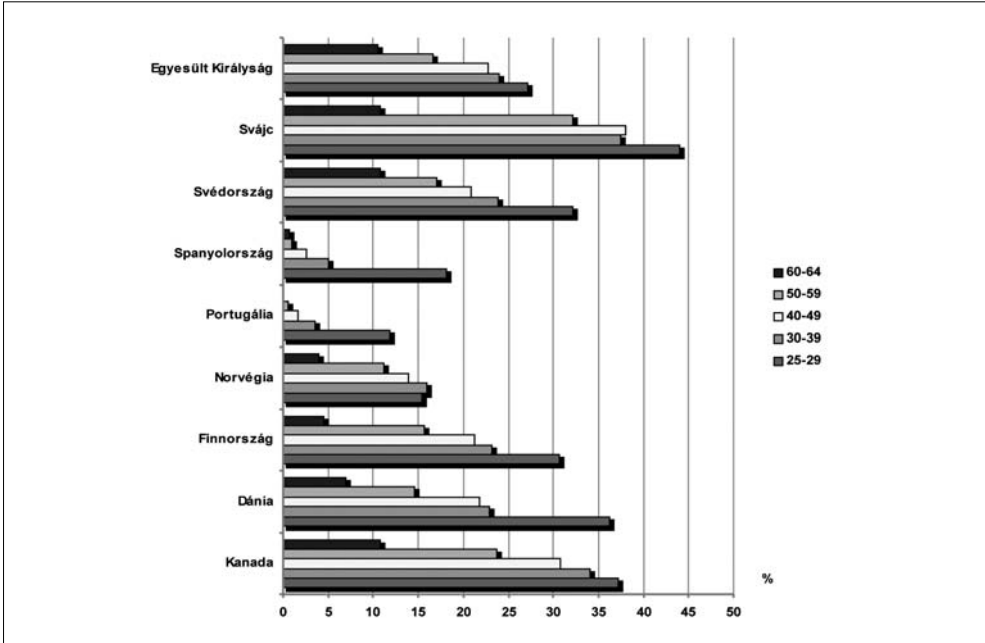
A következő részben a felnőttképzésben való részvételben megfigyelhető trendeket vizsgáljuk meg. Az elemzés során olyan általános tendenciákra derül fény, hogy a tanulás néhány csoportra koncentrálódik, illetve egyenlőtlenségek tapasztalhatók az ellátás, illetve elérhetőség terén. Ez azt jelenti, hogy erőfeszítéseket kell tenni, hogy a tanulás lehetőségei azok számára is növekedjenek, akiknek mindez még nem elérhető. A következő fejezetekben ezeket a lehetőségeket is áttekintjük.

### **I.3.1. Nemek közti egyenlőtlenségek**

A nemek között nem tapasztalhatók jelentős különbségek a felnőttképzésben való részvétel terén. Az ELFS (European Labour Force Survey) adatai szerint általában a nők kissé magasabb arányban vesznek részt felnőttképzésben, mint a férfiak, főként a munkanélküli és a fiatalabb nők (kivéve Svájcban). Az IALS vizsgálata is hasonló eredményt hozott: Svédországban, Dániában és Finnországban kicsit magasabb volt a nők aránya, Kanadában, Norvégiában és az Egyesült Királyságban egy kicsivel, Svájcban pedig sokkal magasabb volt a férfiak aránya.

### **I.3.2. A fiatalabb felnőttek többet képzik magukat**

A fiatalabb korcsoportok többet vesznek részt képzésekben, mint a többi korosztály tagjai. Minden országban, de különösen Portugáliában és Spanyolországban a 25 és 29 év közti felnőttek érték el a legmagasabb részvételi arányt. A 30-49 éves korcsoport körében kissé csökkennek a részvételi arányok, 50 éves kor felett pedig jelentős visszaesés tapasztalható: a legalacsonyabb részvételi arányokat a 60-64 éves korosztály körében regisztrálták. Az adatok szerint a 65 éven felüliek is részt vesznek képzésekben, de meglehetősen alacsony arányban. A 65-69 évesek kb. 6-16%-a vett részt valamilyen képzésben Kanadában, Norvégiában és Svájcban. Az országok nagy erőfeszítéseket tesznek a nyugdíjasok képzésének növelésére, különböző egyetemek és intézmények egyaránt hoznak létre speciális képzési programokat az idősek számára.



1. ábra

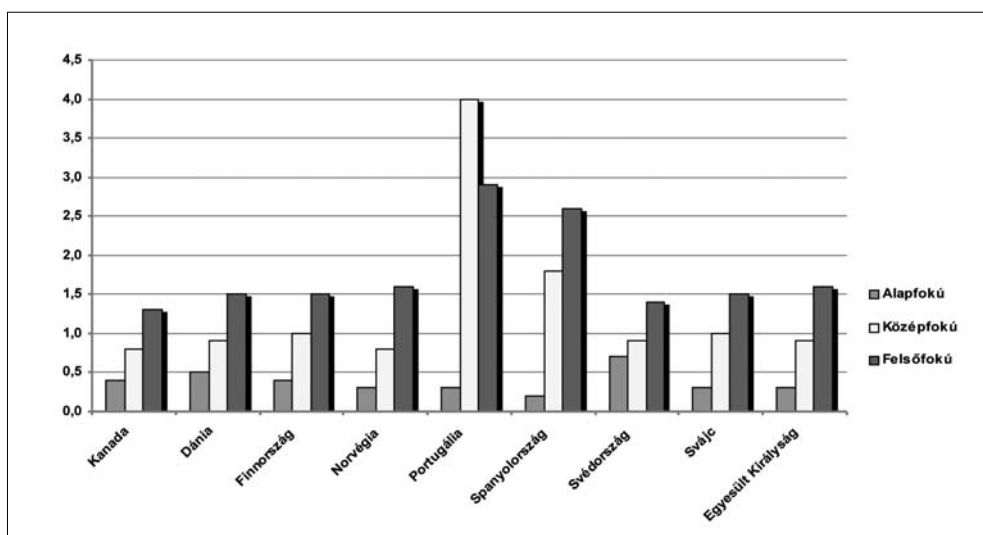
A felnőttképzésben való részvétel (a megkérdezést megelőző négy hét során)  
korcsoportok szerint (%; 1994-98, illetve 2000)<sup>6</sup>

50 éves kor felett a részvételi arányokban megfigyelhető visszaesést részben a tanulás gazdasági megtérülésével magyarázhatjuk. Egy 2002-ben készült tanulmány, amely az emberi tőkére irányuló befektetéseket elemezte, arra az eredményre jutott, hogy a fiatalabbak számára jelentős munkaerőpiaci előnnyel és magas megtérülési rátával jár a képzésekbe való befektetés. Az idősebbek számára azonban bizonyos visszatartó erők játszanak szerepet a képzésekben való részvétel terén, ugyanis amennyiben a képzés a munkaidő csökkenésével jár együtt, akkor az elmulasztott kereset alternatív költsége (elmaradt haszon) sokkal magasabb lesz az idősebbek számára. Továbbá esetükben bizonytalan a képzés esetleges magasabb keresettel járó megtérülése is. A képzéssel együtt járó esetleges munkahely-változtatás miatt csökkenhetnek a nyugdíjaskori juttatások, és elveszhetnek a korábbi munkahely által megkívánt készségek. További visszahúzó erő, hogy a nyugdíjas korig hátralévő, munkával töltött évek túl rövid időt hagynak a képzésbe való befektetés költségeinek leírására, így a befektetés pénzügyi hasznai akár le is nullázódhatnak.

<sup>6</sup> Forrás: European Labour Force Survey, Eurostat, (2001); AETS, (1997)

Azonban ezen tényezők hatása a vártnál kevésbé jelentős. Valóban lényeges okai annak, hogy az idősebb felnőttek nem vesznek részt képzésben, azonban a valóságban a legtöbb felnőttképzési program nem is koncentrál a felnőttek középfokúnál magasabb szintű iskolarendszerű képzésére. A felnőttképzések többsége rövid időtartamú, és a szakmai-, illetve karrierbeli előmenetelt célozza meg: a képzésben résztvevők kevesebb, mint 20%-a tanul főiskolai, vagy egyetemi diploma megszerzéséért. Ezen kívül a felnőttképzések sok esetben a munkaidőhöz igazodva, vagy munkaidőben folynak, tehát a résztvevő nem kerül konfliktusba a munkájával, vagy egyéb élethelyzetével. Így fenti állításunkkal ellentétben mégsem annyira magas az alternatív költsége az idősebb felnőttek esetén: nem szükséges hosszú időt távol tölteni munkától a tanulás miatt, és pénzügyi segítség is igénybe vehető.

### 1.3.3. A magas iskolai végzettség és a képzés kiegészítő viszonya



2. ábra

Az egyes végzettségi szintekhez tartozó felnőttképzésben részt vevők aránya és az összes részt vevő arányának hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000)<sup>7</sup>

Az elért iskolai végzettségi szint az egyik legfontosabb változó a felnőttképzéssel kapcsolatban. E szerint a magasabb iskolai végzettségűek vesznek részt leginkább a képzésekben, és minden országban a legalacsonyabb végzettségűek rendelkeznek a legalacsonyabb részvételi arányokkal. Mindez az összes országban hasonlóképpen alakult, kivéve Spanyolországban és Portugáliában, ahol a közép- és felsőfokú

<sup>7</sup> Forrás: European Labour Force Survey, Eurostat, (2001); AETS, (1997)

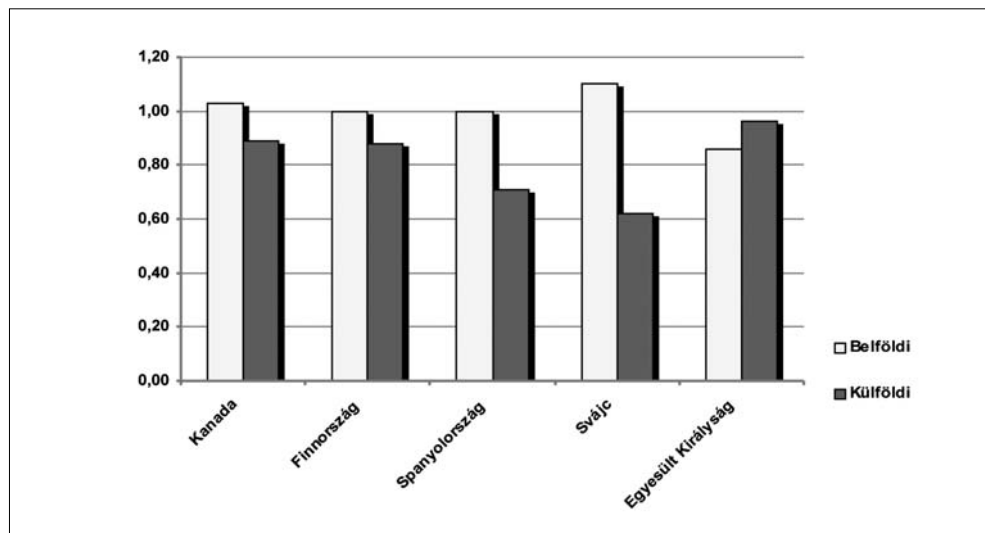
végzettségűek az átlagosnál sokkal magasabb arányban vettek részt képzésekben. Az iskolázottabbak általában nagy szaktudást követelő munkát is végeznek, amelynek köszönhetően még több képzésben kell részt venniük.

Hasonló eredményre jutunk, ha a műveltség hatását vizsgáljuk a képzésben való részvételi arányokra: a magasabb műveltségi szintet elérők körében sokkal magasabbak a részvételi arányok. Egy felmérés szerint a magas iskolai végzettséggel, vagy műveltséggel rendelkezők az iskolarendszeren kívüli képzések segítségével jobban szert tudnak tenni a szükséges képességekre annak érdekében, hogy a tudásalapú gazdaság részévé váljanak. Ez alatt mindazokat a magas szakképzettséget igénylő szellemi tevékenységet végző dolgozókat értjük, akik információ feldolgozásával és létrehozásával foglalkoznak. E csoport tagjai többet vesznek részt képzésekben, mint bármely más dolgozó, amely azt jelenti, hogy a képzésekben való részvételt egyaránt tekintethetjük a tudásalapú gazdaságban való részvétel eredményének és okának.

### **1.3.4. A növekvő migrációs nyomás és a tanulás**

A globalizáció hatására egyre növekvő migráció és a szakképzett dolgozók hiánya sok országban rávilágított a bevándorlók képzésének fontosságára, és számos ország ki-fejezetten a bevándorlóknak szóló szakképzési programokat fejlesztett ki.

Ha állampolgárság, vagy születési hely szerint vizsgáljuk a képzésben való részvételi arányokat, némi eltérést tapasztalhatunk az egyes országok között: az Egyesült Királyságon kívül minden országban magasabb részvételi arányokat regisztráltak a belföldi lakosság körében. Főleg Svájc és Spanyolország esetén figyelhető meg nagy eltérés a bevándorlók és a belföldiek tanulásban való részvétele között. A bevándorolt lakosság azonban meglehetősen heterogén csoportot alkot, és nagy eltérések vannak iskolai végzettségük és szociális, illetve foglalkoztatottsági helyzetük között. Némely országban a bevándorlók nagy része magas iskolai végzettséggel rendelkezik, a tanulási lehetőségek alakulásában tehát az igények mellett egyéb tényezők is szerepet játszhatnak.



3. ábra

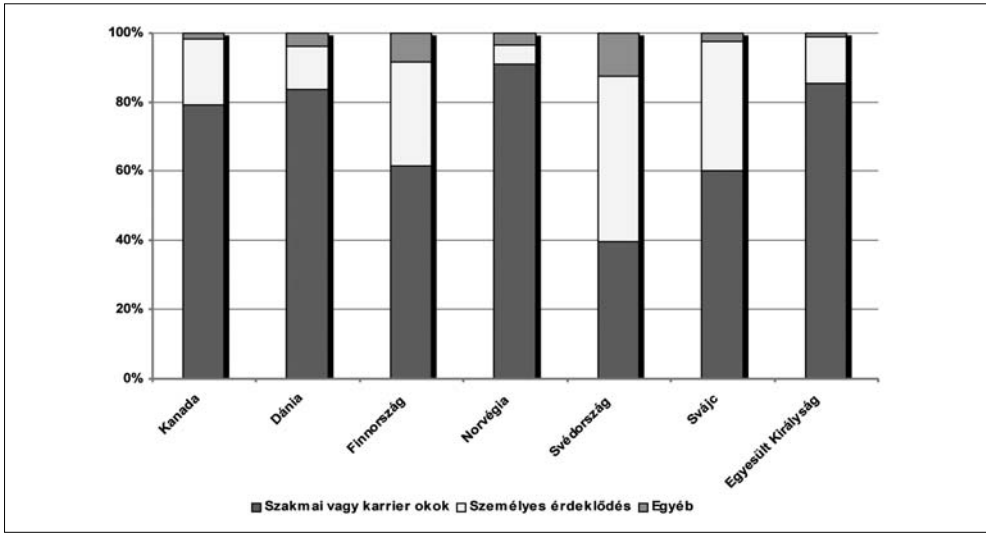
A felnőttképzésben részt vevők aránya állampolgárság szerint és az összes résztvevő arányának hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000)<sup>8</sup>

### I.3.5. Személyes és szakmai okok

A felnőttképzésben való részvétel okai leggyakrabban a munka világához kötődnek. A képzésben részt vevők közül átlagosan 4-ből 3 a munkájához kapcsolódó képzésben vesz részt valamilyen formában. Ebből arra következtethetünk, hogy munkaerőpiaci megfontolások nagy súllyal esnek latba, amikor valaki a tanulás mellett dönt.

Az IALS adatai szerint a képzésben részt vevő felnőttek 60%-a karrier és szakmai okokból tanul. Azonban vannak olyan országok, ahol a lakosság nagy hányada személyes és egyéb okokból képzi magát, elsősorban Finnországban, Svédországban és Svájcban.

<sup>8</sup> Forrás:OECD



#### 4. ábra

A felnőttképzésben részt vevők aránya a részvétel oka szerint a 25-64 éves korosztályban (%; 1994-1998)<sup>9</sup>

Az ELFS adatai szerint Dániában, Finnországban, Svédországban és az Egyesült Királyságban a megkérdezettek több mint fele a technológiai változásokhoz való alkalmazkodást, előléptetés elérését és a megszerzett képességek bővítését jelölte meg a képzésben való részvétel három fő okaként. Spanyolországban, Portugáliában és Svédországban nagy fontosságot tulajdonítottak az általános célból történő tanulásnak.

Nehéz azonban egyértelműen megállapítani, hogy mi számít munkához kapcsolódó képzésnek, és mi nem. A nyelvtanfolyamokon való részvétel történhet személyes indíttatásból is, azonban a megszerzett képességek szakmai szempontból is hasznosak lehetnek. A szakmai képzések során elsajátított tudás pedig növelheti az egyének magabiztosságát és hajlandóságát a társadalomban való aktív részvételre. Néhány tanulmány arra az eredményre jutott, hogy az általános témájú tanfolyamoknak nagyobb hatása van a munkahelyi produktivitásra, mint a munkahely-specifikus képzéseknek.

Láttuk tehát, hogy a tanulásban való részvétel célja az esetek többségében szakmai okokra vezethető vissza, ezért az egyének munkaerőpiaci helyzete kiemelkedő szerepet játszik a részvételben. A képzésben való részvétel függ az egyének foglalkozásától, a vállalat típusától, függ attól, hogy a gazdaságnak mely területén dolgoznak,

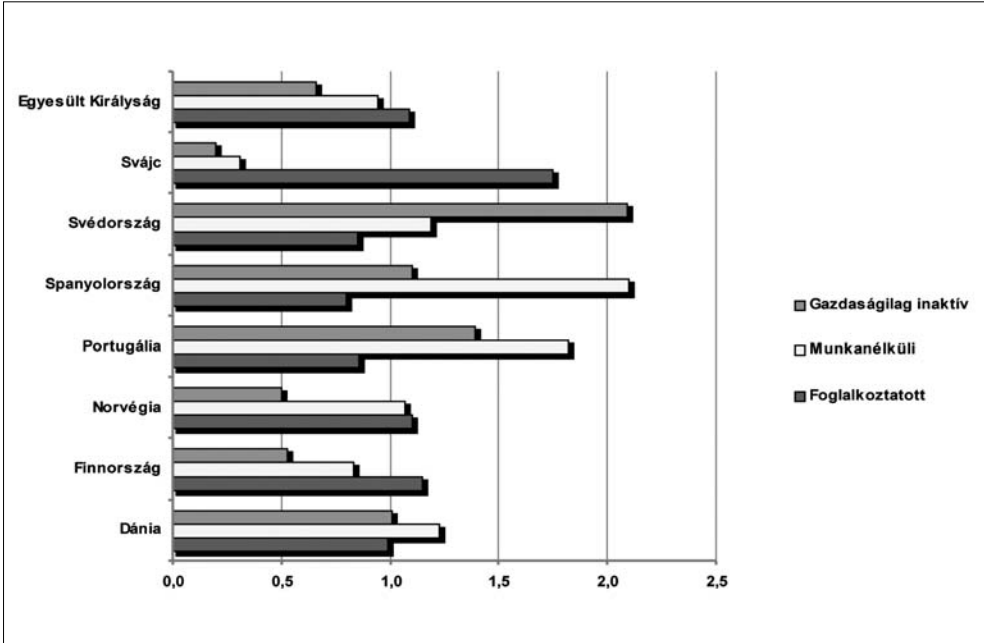
<sup>9</sup> Forrás: International Adult Literacy Survey, (1994-98)

illetve hogy egyáltalán dolgoznak-e, vagy sem. A legtöbb aktív munkaerőpiaci politika előirányozza a munkaerő képzését annak érdekében, hogy javuljon a termelékenység, a munkanélküliek munkát találjanak, és az alacsony keresettel rendelkezők magasabb képzettséget szerezhessenek és így jobb kereseti lehetőségekhez jussanak.

A vállalatok tisztában vannak az emberi tőke fontosságával, és a képzésekre a magasabb dolgozói és vállalati termelékenység elérésének eszközeként tekintenek. Emellett alkalmazzák a technológiai és munkahelyi változásokhoz való alkalmazkodás elősegítésére, és a dolgozók képességeinek új követelményekhez való igazítására. A képzésben részt vevők szintén nyernek a képzéseken, hiszen javul foglalkoztathatóságuk, csökken a munkanélkülivé válás kockázata, mobilitásuk és kereseti lehetőségeik növekednek.

Ha gazdasági aktivitás szerint vizsgáljuk a képzésben való részvételt, azt tapasztaljuk, hogy a gazdaságilag aktívak (mind a foglalkoztatottak, mind pedig a munkanélküliek) magasabb arányban vesznek részt képzésekben, mint az inaktívak. Az IALS szerint az egyes országok hasonló részvételi arányokkal rendelkeznek a gazdasági aktivitás szerint, az ELFS adatai azonban eltéréseket mutatnak az egyes országok között. Ez valószínűleg elsősorban az időbeli eltérés következménye, hiszen az IALS 1994 és 1998 között zajlott, az ELFS pedig 2000-ben, és ezen időszak alatt az egyes országok foglalkoztatási és munkanélküliségi rátái is változtak, illetve a bevezetett munkaerőpiaci programok hatása is szerepet játszhatott.





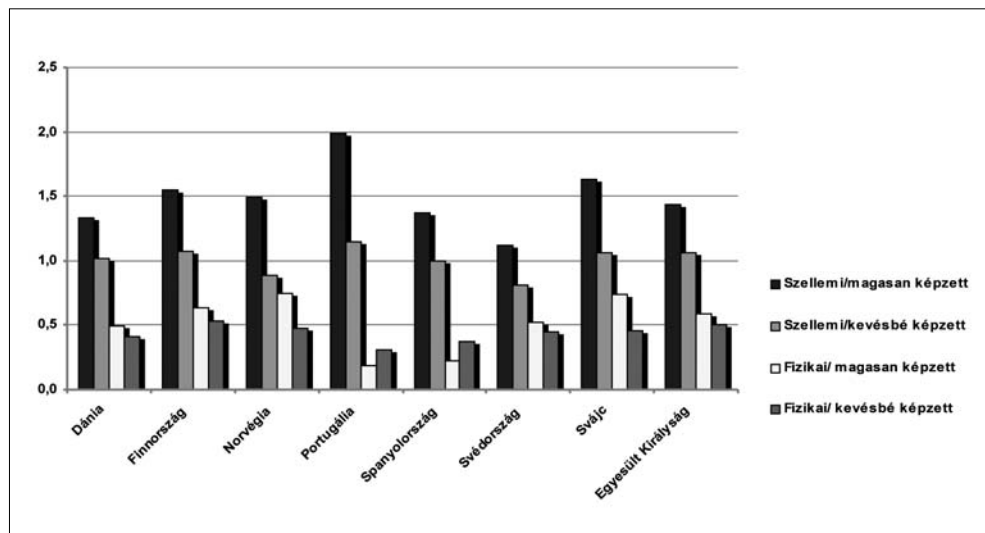
5. ábra

A felnőttképzésben részt vevők aránya gazdasági aktivitás szerint és az összes résztvevő arányának hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000)<sup>10</sup>

### I.3.6. Több képzés bizonyos foglalkozások és ágazatok esetén

Csaknem minden országban a nagyobb szakképzettséget és magasabb iskolai végzettséget igénylő szellemi tevékenységet végző dolgozók (például törvényhozók, tisztviselők, vezetők) körében voltak a legmagasabbak a részvételi arányok. Az alacsonyabb szakképzettséggel rendelkező, szellemi tevékenységet folytató dolgozókkal (pl. hivatalnokok) együtt ez a csoport teszi ki a képzésben részt vevő foglalkoztatott munkaerő legnagyobb hányadát. A fizikai munkások között a tanulásban való részvételi arányok magasabbak a magasabb képzettséget, igénylő foglalkozások esetében minden országban, kivéve Portugáliában és Spanyolországban, ahol fordított a helyzet.

<sup>10</sup> Forrás: International Adult Literacy Survey, 1994-98; European Union Labour Force Survey, Eurostat, (2001)



6. ábra

A felnőttképzésben részt vevők aránya foglalkozás szerint és az összes résztvevő arányának hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000)<sup>11</sup>

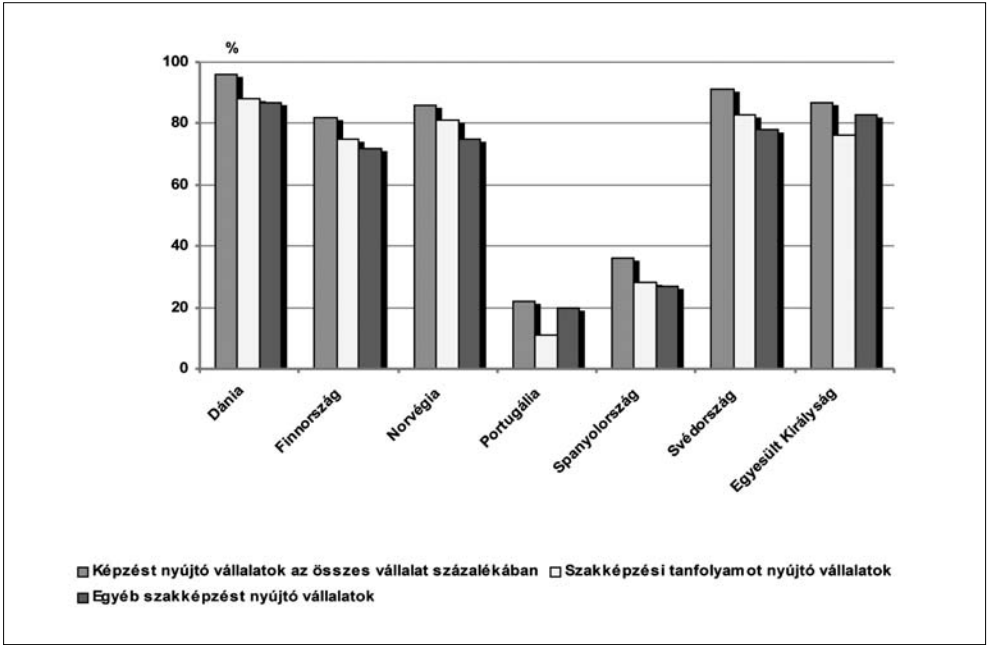
Gazdasági szektorok szerint vizsgálva a részvételi arányokat arra a felismerésre jutunk, hogy a szolgáltatási szektorban dolgozók nagyobb valószínűséggel vesznek részt képzésekben, mint a többi szektorban dolgozók.

### 1.3.7. A vállalatok és a képzés

A vállalatok mind a kínálati, mind pedig keresleti oldalon a képzési piac széles körét képviselik. A képzésben részt vevők kb. kétharmada munkaadói támogatásban részesült, ami azt jelenti, hogy a munkaadók nyújtják a legtöbb képzési támogatást. Az adatok azonban országok szerint kissé eltérőek: a kanadai és a svájci munkaadók az átlagosnál kevesebb támogatást nyújtanak, míg a norvég és brit munkaadók az átlagosnál sokkal többet. Érdekes megvizsgálni azt is, hogy a képzést a munkaadó, vagy a munkavállaló kezdeményezte-e. Az adatok azt bizonyítják, hogy a legtöbb munkáltató által támogatott képzés az ő kezdeményezésükre történt, bár a legtöbb munkavállalói kezdeményezésű képzést szintén támogatott a munkaadó. Lévén, hogy a vállalatok ilyen nagy szerepet játszanak a képzésben, lényeges, hogy megvizsgáljuk a képzést nyújtó vállalatok fő jellemzőit.

<sup>11</sup> Forrás: European Union Labour Force Survey, Eurostat, (2001)

Az Eurostat CVTS2 felmérésének adatai szerint a szakképzést nyújtó vállalatok aránya 22%-tól (Portugália) 96%-ig (Dánia) terjedt. Nehéz azonban meghatározni, hogy mit értünk vállalati képzés alatt. A CVTS2 különbséget tesz a folyamatos szakképzések, és a képzés egyéb formái között (pl. konferenciák, munkahelyi rotáció).



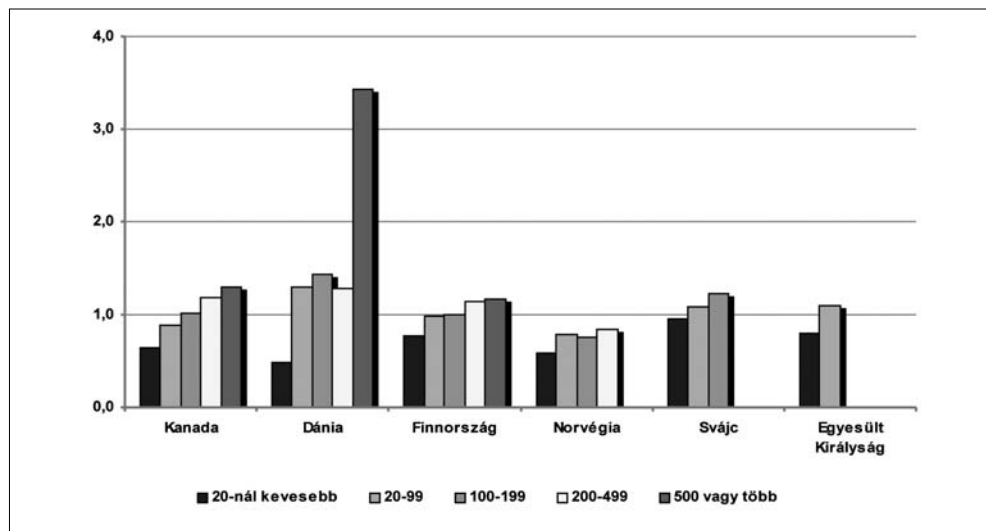
7. ábra

A képzést nyújtó vállalatok aránya a képzés típusa szerint (%; 2000)<sup>12</sup>

Egy munkakörülményekről szóló európai felmérésből egyértelműen látszik a különbség a munkahelyi tanulásra való lehetőség és a strukturált képzésekben való részvétel között. Míg a portugál munkavállalók 56%-a mondta, hogy munkájuk során lehetőségük van új ismeretek megszerzésére, csupán 10%-uk vett részt a munkaadójuk által szervezett és fizetett képzésen az előző 12 hónapban. Az eltérés mind a hat vizsgálatban részt vett ország esetében magas volt, főleg Spanyolországban és Portugáliában. A CVTS2 szerint a kurzusokon való részvétel meglehetősen magas volt minden országban: a résztvevők aránya a képzést nyújtó vállalatok összes dolgozó-jához viszonyítva 36%-tól (Dánia) 63%-ig (Svédország) terjedt. Spanyolországban és Portugáliában a részvételi arányok magasabbak voltak, mint a képzést nyújtó vállalatok aránya – a képzést nyújtó vállalatokban a munkavállalók csaknem fele részt vett az oktatásban.

<sup>12</sup> Forrás: CVTS, Eurostat, (2001)

A képzéshez való hozzájárásban a vállalati képzések terén is egyenlőtlenségek tapasztalhatók, amelyek hasonlóképpen alakulnak a felnőttképzés teljes körében észlelt eltérésekhez, mint pl. a nők, a fiatalok és a nagyvállalatoknál dolgozók kicsivel magasabb részvételi aránya. A képzésekben való részvétel aránya a vállalatok nagyságával párhuzamosan növekszik, tehát a legalacsonyabb értéket a mikrovállalkozásokban dolgozók, és az önfoglalkoztatók körében éri el.



8. ábra

A vállalat mérete szerinti részvételi arányok és a teljes részvételi arányok hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000)<sup>13</sup>

Több felmérés szerint a tudásalapú gazdaság élvonalába tartozó vállalatok több képzést nyújtanak a munkavállalóik számára. Ezen azokat a vállalatokat értjük, amelyek szervezeti változásokat és új technológiákat vezettek be, azaz intézkedéseket tettek a termelékenység növelésére. Az elemzések szerint azok a vállalatok, amelyek új munkahelyi szokásokat honosítottak meg (pl. csapatmunka, laposabb management-struktúra, munkahelyi rotáció), és amelyek általában képzettebb munkavállalókat foglalkoztatnak, hajlamosabbak munkavállalóik képzésére, mint a többi vállalat. Egy európai felmérés szerint az új munkahelyi szokásokat bevezető vállalatok 39%-a nyújtott képzést, míg a többi vállalat esetén ez az arány csupán 27% volt.

<sup>13</sup> Forrás: OECD

	Dánia	Spanyol-ország	Finnország	Portugália	Egyesült Királyság	Svéd-ország
Képzésben való részvételi arányok	52%	18%	54%	10%	50%	44%
Új ismeretek szerzése a munkahelyen	87%	65%	92%	56%	77%	83%
A kategóriák szerinti részvételi arányok és a teljes részvételi arányok hányadosa						
Nem						
Férfi	0,93	0,96	1,02	0,99	0,98	0,92
Nő	1,08	1,08	0,97	1,01	1,03	1,08
Korcsoport						
25-34	1,00	1,29	1,00	1,66	1,07	1,01
35-44	1,05	1,12	1,05	0,96	0,98	0,92
45-54	1,06	0,87	0,96	1,04	1,03	1,08
55-64	0,73	0,22	0,97	0,15	0,60	0,96
Státusz						
Önfoglalkoztatott	0,66	0,66	0,81	0,31	0,44	0,63
Bérből és fizetésből élők	1,02	1,12	1,04	1,26	1,09	1,05
A vállalat mérete						
Kevesebb mint 9	0,65	0,62	0,83	0,51	0,68	0,76
100-499	1,07	1,08	1,10	1,50	1,11	1,07
500-nál több	1,26	2,73	1,34	2,56	1,25	1,33

2. táblázat

Különbségek a munkaadók által szervezett vagy fizetett képzésekben (2000)<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Forrás: Third European Survey on Working Conditions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2000)

### **I.3.8. Magasabb kereset, több képzés?**

Az IALS adatai szerint a magas keresettel rendelkező munkavállalók esetében magasabban a képzésben való részvételi arányok. A kereseti kategóriák alsó 40%-ába tartozó dolgozók kevesebb képzésen vettek részt, mint a felső 60%. Szignifikáns és pozitív kapcsolat volt a felnőttképzésben való részvétel és az átlagkereset között. Mindez többféleképpen magyarázható: egyrészt a magasabb keresetűek könnyebben adnak ki pénzt képzésekre, másrészt pedig az előbbieken már kitértünk arra, hogy elsősorban a magasabban képzett dolgozók vesznek részt képzéseken, márpedig ők általában többet is keresnek, hiszen a foglalkozás és a keresetek között pozitív kapcsolat van.

Számos tanulmány arra a következtetésre jutott, hogy a képzésben való részvétel jelentős pozitív hatással van a jövedelmek növekedésére. A jövedelem és a képzés közti kapcsolat azonban nem egyszerű kérdés. Az ok-okozati viszony még nem kellőképpen tisztázott, ezért további elemzéseket igényel.

## **I.4. A felnőttképzés kínálati oldala**

A felnőttképzés nyújtásának számos módja van, a szereplők köre az állami, magán és nem-kormányzati szervezetekig terjed. Némelyikük szélesebb körű képzést nyújt, némelyikük inkább a szakképzésekre összpontosít, és van, amelyik az alapműveltség elérését célozza. A távoktatás, főképp az új technológiákon alapuló oktatás jelentősen növekszik a felnőttképzésben, mivel az Internet és az e-learning hozzájárul az országhatárok gátjainak ledöntéséhez, és így új belépőket enged piacra jutni.

A képzést nyújtó szervezetet sokszor nehéz meghatározni, hiszen érthetjük alatta azt az intézményt, ahol a képzés folyik, vagy azt a szervezetet, amely kezdeményezi, illetve finanszírozza a képzést. Előfordulhat, hogy a vállalatok, vagy az állami szektor nyújtja a képzést, azonban az oktatás e célból bérelt kereskedelmi intézményekben, speciális képző központokban, vagy akár főiskolákon, egyetemeken folyik. Szintén elmosódik a határ a magán és az állami szféra között, hiszen számos állami képző központ lízingeli felszerelését magánkézben lévő képző intézmények számára.

### **I.4.1. Az oktatás főleg osztályteremben zajlik**

Az oktatás fizikai helye és módszerei tekintetében megkülönböztetünk osztályokban történő oktatást, munkahelyi környezetben történő képzést, távoktatást, workshop-okat stb. Az ELFS adatai szerint az osztályokban történő oktatás messze a legelterjedtebb képzési mód az összes országban: a képzésben résztvevők kb. fele ilyen formában tanult. Az egyetlen kivétel az Egyesült Királyság volt, ahol az emberek közel azonos arányban vettek részt osztályokban és munkahelyi környezetben történő oktatásban. A távoktatás Svédországban, az Egyesült Királyságban és Spanyolországban érte el a legmagasabb arányt.

	Osztályokban történő oktatás	Munkahelyi környezetben zajló oktatás	Az előző két kategória kombinációja	Távoktatás, levelező tan- folyamok	Önálló tanulás	Konferenciák, szemináriumok, work- shop-ok
Dánia	80,1		2,8	1,2		15,9
Finnország	53,3	12,8	12,0	2,4	1,9	17,6
Norvégia	64,5	24,2	8,7	2,6		
Portugália	81,4	4,1	8,4	0,4		5,7
Spanyolország	73,0	1,6	1,9	6,6	12,8	4,0
Svédország	48,5	22,6	11,3	17,5		
Egyesült Királyság	41,8	43,3	2,2	8,8	3,1	0,7

3. táblázat

A felnőttképzésben részt vevők megoszlása az oktatás módja szerint  
a 25-64 éves korosztályban (%; 2000)<sup>15</sup>

Az oktatás különböző formáiban való részvétel függ a résztvevők gazdasági aktivitásától is (kivéve Portugáliában). Az inaktív népesség és a munkanélküliek nagy része osztályokban történő oktatásban vesz részt (főleg Dániában és Norvégiában), míg a foglalkoztatottak általában munkahelyi környezetben zajló képzésben vesznek részt. Távoktatás keretében elsősorban a svéd, gazdaságilag aktív népesség képzéssel magát, illetve a spanyol foglalkoztatottak és a brit munkanélküliek.

I.4.2. A képzést nyújtó intézmények

A legtöbb országban leggyakrabban a munkaadók nyújtanak képzéseket, kivéve Dániában és Svájcban. Kanadában és az Egyesült Királyságban a vállalatokat a kereskedelmi szervezetek és a továbbképző iskolák követik. Dániában, Finnországban és Norvégiában a speciális felnőttképző központok (amelybe beletartoznak az egyetemek és felsőoktatási intézmények, illetve a továbbképző iskolák) nagyobb szerepet játszanak, mint a többi ország esetében.

<sup>15</sup> Forrás: European Labour Force Survey, Eurostat, (2001)



	Egyetem vagy felsőoktatási intézmény	Továbbképző iskola	Kereskedelmi szervezet	Nonprofit szervezet	Vállalat	Egyéb
Kanada	12,0	13,5	22,0	12,3	31,5	8,7
Dánia	4,5	34,4	20,6	13,0	20,1	7,4
Finnország	12,9	19,7	19,6	10,9	33,7	3,2
Norvégia	19,7	7,1	32,3	8,6	23,8	8,5
Svájc	7,2	0,2	18,4	11,2	17,0	45,9
Egyesült Királyság	6,6	14,8	26,8	5,5	38,3	8,1

4. táblázat

A képzések megoszlása a képzést nyújtó szervezetek szerint (%; 1994-98)<sup>16</sup>

### „Tanuló” vállalatok

Nemzetközi arányban a képzések 20-25%-a a munkahelyen valósul meg, kivéve az Egyesült Királyságban, ahol nagyobb erőfeszítéseket tettek azért, hogy a képzés általánosabb legyen – itt az arány majdnem 40%. Ez a magas érték jól mutatja a képzések egyre növekvő fontosságát. A nagyobb cégek a képzést egyfajta ösztönzőként használják fel ahhoz, hogy a potenciális dolgozókat magukhoz csábítsák, és alkalmazottaikat kiképezve elégítsék ki speciális igényeiket. Ezek a vállalatok általában saját képzési központot is létesítettek a cégen belül. Mivel a munkaerőpiacon nem találtak olyan képzett embereket, akik megfeleltek volna az ő elvárásainak, hasznosabbnak tűnt maguknak kidolgozni és alkalmazni egy saját képzési tervet.

A nagyobb cégek rengeteg előnyre tesznek szert a képzések biztosításával. Belső „munkaerőpiacuk” alakul ki, melyek lehetővé teszik a cégen belüli mobilitást, mivel a munkavállalók új képzettségeket szerezhetnek a képzések révén. Ugyanakkor belső kapcsolataik, tájékozottságuk és egy hosszú távú karrier lehetősége ösztönzi az alkalmazottakat a helyben maradásra. A hosszú távú szervezés elősegíti, hogy a cég alkalmazottait az aktuális változásokhoz igazodva képezze. Végül, a gazdaság hatéko-

<sup>16</sup> Forrás: International Adult Literacy Survey, (1994-98)

nyabban teljesít, ha a képzések skálája széles, hiszen a helyet, az egyéb erőforrásokat és az oktatók munkaerejét jobban kihasználja, sokkalta cég-specifikusabb képzést nyújt, melyek a belső hálózatok kialakulását elősegíti, és ez immateriális előnyökkel jár. A nagy vállalatoknak erős szakszervezetük is van, melyek szintén hozzájárulnak a képzés könnyebb elérhetőségéhez.

A tudásalapú gazdaság megnövelte a cégen belüli képzés jelentőségét. A technológiai változtatások, az új munkahelyi metódusok és egyéb cég-specifikus képesítések bevezetésének eszközeiként a cég által biztosított képzések nagyon hatékonyak. A „tanuló vállalatok” elképzelés igen divatos lett a tudásalapú gazdasági szektorok körében. A nagyobb vállalatok azt is megengedhetik maguknak, hogy saját képzési tervet készítsenek és meghatározzák alkalmazottaik képzésének irányvonalát. Egyre több HR-menedzsment alakít ki saját képzési részleget.

### **Kereskedelmi szervezetek**

A magánszféra által nyújtott képzések fontos szerepet játszanak a felnőttképzésben, ám szerepük országról országra változik. Némely esetben szakképesítést adó formális képzést biztosítanak, míg mások a nem formális oktatásra összpontosítanak. Néhányan a tanácsadó cégek számára informatikai, menedzser- és magánképzést biztosítanak.

Az országtól függően a magánszféra különböző módon részesülhet a pénzügyi támogatásokból. Norvégiában olyan képzéseket is kínálnak, ahol a tanulók támogatást kaphatnak az Állami Képzési Alapból. Svédországban az összes képzés felét a magánszféra biztosítja, míg kb. 1/3-ukat a Lemia, egy állami oktatási szervezet.

Képzések az időszakos munkaközvetítő cégeknél is megjelennek. Ezen cégek gyakran kínálnak olyan időszakos dolgozókat, akiknek ingyenesen adtak olyan képesítéseket, mint a szöveg- vagy kiadványszerkesztés. Autor 2000-ben ennek a gyakorlatnak a magyarázatára törekedett, mely első látásra összeegyeztethetetlen a klasszikus piaci folyamatokkal. Úgy gondolja, hogy a képzés a munkaközvetítők számára irányadó, amikor felveszik a hozzájuk jelentkezőket. Az egyének képesítéseinek és számítógépes tudásuknak felmérése hozzájárul ahhoz, hogy klienseik igényeit jobban kielégíthessék.

Az időszakos munkaközvetítők új képzési eljárásokkal is kísérleteznek. Az elmúlt években csökkent a jól képzett emberek száma, ezért képzési szerződéseket kötöttek velük. Ezek miatt az időszakos munkások képzettekké váltak, ám a szerves egésztől elszigetelt tudásuk nehezen eladható egy olyan munkaerő-piacon, ahol a diplomák és bizonyítványok nagy súllyal esnek a latba.

## **Egyéb felnőttképzési szervezetek**

Igen széles azon szervezetek skálája nemzetközi szinten, melyek a felnőttképzési igények kielégítését célozzák, ám a kínált képzési típusok és elképzelések szerint változhatnak. Ezek lehetnek olyan felsőoktatási intézmények, mint az egyetemek vagy főiskolák, szakmai intézmények és speciális oktatási intézmények, beleértve a dolgozók iskoláit is (alap- és középfokúak). A meglévő helyzetet még inkább átláthatatlanná teszi az intézmények kínálatának változatossága.

Az egyetemi és főiskolai campus-ok szerepe igen nagy az Egyesült Királyságban, Kanadában, Dániában és Finnországban, mivel nagy számban kínálnak mindenki számára elérhető felnőttképzési programokat. A fent említettek – beleértve a felnőtteket oktató iskolákat – az egyik lehetőség arra, hogy megfelelő számú embert képezzenek. Ezek általában a kevésbé szakosodott, vagy képesítést nem adó végzettségek felé orientálódnak, mint például az alapképzést fejlesztő programok. A tanulók beiratkozhatnak át- és továbbképzésre, más oktatási szervezetbe vagy akár főiskolára is. A bevándorlók számára nyelvvoktatást is biztosítanak. Spanyolországban emelkedett a felnőttképzés aránya, főleg a posztgraduális képzés terén, miután immár 19 egyetemnek van ilyen irányú programja.

## **Főiskolák**

Kanadában a főiskolák karrier-orientált képzéseket, cserediák-programokat és általános képzéseket kínálnak, melyek bizonyítványt vagy diplomát adnak. A magánfőiskolák magukban foglalják mindazt, amit a felnőtt szakképzés alternatív módszerének neveznek. Brit-Kolumbiában más főiskolák is kínálnak 1-2 éves, diplomát adó képzéseket, a behatárolt egyetemi képesítési lehetőségek mellett. A képzési területeken belül számos lehetőség közül lehet választani, úgymint bizonyítvánnyal járó egyéves képzés, diplomával járó kétéves képzés stb. Rengeteg egyetem kínál olyan képzést, amely lehetővé teszi a munka melletti tanulást, ami sok felnőtt számára vonzó. Ezen kívül minden főiskola biztosít alapképzést a felnőtteknek (noha a várólista elég hosszú). Ugyancsak kínálnak képzéseket speciális csoportoknak, mint például a szociálisan rászorultak vagy az öslakosok.

## **További képzési szervezetek, főiskolák**

Ezen szervezetek azok számára biztosítanak képzési lehetőségeket, akik már nem iskolakötelesek. Angliában ez a legnagyobb képzési szektor, évente 4 millió ember veszi igénybe (a népesség 7%-a). Ezt a szektort a Képzési Tanács finanszírozza, és az általa támogatott tanulók 82%-a felnőtt. Jelenleg 403 főiskola foglalkozik ilyen jellegű oktatással (pl. mezőgazdasággal, kertműveléssel, művészettel stb.)

## Népfőiskolák

A népfőiskolák széles körben elterjedtek Svédországban, Dániában, Norvégiában és Finnországban. Svédországban ezeket általában civil vagy nem kormányzati szervezetek működtetik, ugyanakkor néhányat a helyi hatóságok vagy állami testületek irányítanak. Nincsen hivatalos tanrendjük, az iskolák maguk döntenek a tananyagról. A bentlakás fontos része a tanulási környezetnek, bár a nagyobb városokban általában ezek nappali iskolák. Az oktatás mellett sok iskola kulturális és szabadidős tevékenységeket is kínál. A tárgyak és kurzusok elég egyediak. Ám a legtöbben mégis az alaptantárgyakat oktatják, mint a nyelvek, matematika és társadalomtudományok, igazodva a középiskolákban tanultakhoz. Ezek az iskolák fel is készíthetik a tanulókat a továbbképzésre, vagy egyetemi oktatásra.

Dániának megközelítőleg 100 népfőiskolája van, bár szemléletükben sokban eltérnek a hagyományos népfőiskoláktól. Alapítványokként működnek, és maguk döntenek el, mit és hogyan tanítanak. Általános oktatást biztosítanak felnőtteknek (17,5 évtől felfelé) azon elképzelés mentén, miszerint fontos szerepet kapnak különálló tantárgyak vagy tantárgycsoportok. Az „általános képzés” elgondolás tehát a személyes fejlesztést célozza meg: hosszabb (5-32 hét hosszú) és rövidebb (1-4 hét hosszú) kurzusokat hirdetnek, és nem tartalmaznak tesztet vagy vizsgát. A diákok átlagéletkora 22-23 év, bár a rövidebb kurzusokon ez magasabb, melyek általában nyáron kerülnek megrendezésre.

## Speciális felnőttképzési intézmények

Igen széles a speciális intézmények skálája; általában a helyi vagy önkormányzati oktatási szervek irányítják őket, alap-és középfokú oktatást biztosítanak.

Finnországban több mint 260 felnőttképzési központ található, melyek általános vagy igény szerinti képzést nyújtanak. Habár eredetileg felnőtt szakképzésekre találták ki őket, mára az egész felnőtt lakosság számára elérhető tanulási lehetőségeket kínálnak. A legtöbb ilyen központ (kb. 90%-uk) önkormányzati kézben van. Vannak olyan középiskolák, melyek egyetemi felvételt is magukban foglalnak, és nyelvoktatással is foglalkoznak.

Svédországban az állami felnőttképzési központok igen elterjedtek, és fontos szerepük van a felnőttek középfokú oktatásában.

Spanyolországban a nyilvános felnőttképzések a felnőttképzési központokban valósulnak meg, melyeket a helyi autonóm kormányzatok vagy önkormányzatok irányítanak, és magukban foglalják a formális, és a nem formális képzést is. Némely esetben ezek a központok egy helyen működnek más szervezetekkel együtt, néha saját épületük van.

## **Szakképzési központok**

Majdnem minden országban megtalálhatók a speciális szakképzési központok fiatalok és felnőttek számára. Képzési kurzusokat biztosítanak, és a munkaerőpiaci politika fő eszközeinek számítanak. A '90-es évek óta azonban szerepük a legtöbb országban megváltozott; nemcsak a munkanélküliek felzárkóztatását célozza meg, hanem a foglalkoztatottak továbbképzését is vállalja cégek számára.

Dániában a felnőtt szakképzési rendszert úgy alakították ki, hogy megoldja a strukturális okokból fellépő nehézségeket a munkaerőpiacon. A VET-programokban (Vocational Education and Training – Szakképzés) a szakképzés a felnőttek szakértelmét hivatott fejleszteni. Finnországban 48 felnőtt szakképzési központ van, melyeket cégek, önkormányzatok, alapítványok irányítanak. Eredetileg a munkanélküliek képzésére jöttek létre, de később továbbfejlődtek, és szakképzési lehetőséget nyújtanak az egész felnőtt lakosság számára. Norvégiában a szakiskolák állami kézben vannak, és a megyék irányítják őket. Fő céljuk azon egyének képzése, akik rendelkeznek valamilyen kereskedelmi vagy ügynöki bizonyítvánnyal, és minimum két éves háttérrel valamilyen kereskedelmi területen, melyet az oktatási törvény szabályoz. A szakiskolák olyan képzést biztosítanak, melyek a diákok már meglévő tudására és tapasztalatára alapoznak, így a képzés során vezetői képesítést is szereznek.

Spanyolországban az INEM-nek kiterjedt hálózata van, mely a munkanélküliek képzésére specializálódott. Ezek lehetnek INEM-, vagy olyan magánközpontok, melyeknek külön szerződésük van a Munkaügyi Minisztériummal. Hasonló kezdeményezés indult az Egyesült Királyságban is. A szakképzési központok itt az olyan speciális képzési hiányosságokat küszöböli ki, melyek a pénzügyi vagy ipari szektorban léphetnek fel. Új szakképzési irányvonalakat akarnak kifejleszteni, valamint a már meglévőket tökéletesíteni, országoként, régióként és helyi szintre szétbontva, és céljuk minél több egyén bevonása egy minőségi szakképzésbe.

## **Non-profit és közösségi szervezetek**

Egy kevésbé látható és nem nagyon vizsgált területe a felnőttképzésnek a közösségi szervezetek által nyújtott képzés. Speciális képzési témák ellátására jöttek létre, például, hogy egyes csoportok (például bevándorlók, agrárproletárok, hátrányos helyzetűek, etnikumok) különleges igényeit kielégítsék. Általában a helyi közvetítő irodák felméri az igényeket, majd támogatást próbálnak szerezni a közintézményektől. A legtöbb országban léteznek, és olyan intézményeket foglalnak magukba, mint a szak-szervezetek, önkéntes szervezetek stb. A képzési piac mintegy 10%-át teszik ki.

Kanadában például a felnőtt alapképzéseket a közösségi szervezetek biztosítják, mégha a tananyagok és tematikák nagy része az iskolarendszerű oktatás keretein belül alakítják ki. Ezeknek a programoknak az előnye, hogy olyan közösségekben jönnek létre, ahol a diákjaik is élnek, így az oktatók többet megtudhatnak róluk. Ezek nem tipikusan iskolarendszerűek, így sok olyan ember részesíti előnyben, akinek az iskolában nem értek el sikereket. Szociális és erkölcsi támogatást, néha más szolgáltatást is nyújtanak az oktatás mellé.

A képzési intézményeknél egy speciális non-profit modellt találunk Svájcban a Migros név alatt futó „klubiskolák” képeiben. Ezek olyan oktatási klubok, melyek kiterjedt képzési központ-hálózatot alkotnak egy élelmiszeripari cég égisze alatt. 1944-ben indult nyelvi kurzusokkal, majd az 1950-es években kiterjedt a művészetekre, a kézműiparra és a sportra. Azóta a klubok további szakterületekre is kiterjesztette működését. A nyelvi kurzusok adják az összes kurzus 40%-át, a szabadidővel foglalkozók a 34%-át, míg a pénzügyi témával foglalkozók a 20%-át. Minden magánszemély és cég előtt nyitva állnak a lehetőségek. A finanszírozásuk részben a beiratozási díjból, részben az adó második 1%-ából történik, ami így fedezi a több tízmillió svájci frankra rúgó deficitet. A szakkollégiumok is fontos szerepet játszanak a felnőttképzésben, és főleg az északi államokban van nagy hagyományuk. Széles körű felnőttképzést nyújtanak, az iskolarendszerű oktatástól elkezdve egészen a tankörökig. Különböző civil és nem kormányzati szervezetek működtetik őket. A politikai pártok például olyan szakkollégiumokat működtetnek, melyeket nők, fiatalok, sport-, kereskedelmi- és egyéb szövetségek támogatnak. Más szervezetek azonban szeretnék kihangsúlyozni a pártoktól való függetlenségüket.

Norvégiában az oktatási rendszertől eltérő tananyagot és vizsgarendszert alakíthatnak ki, és mind a tagok, mind az egész népesség számára elérhetőek. A legáltalánosabb módja ennek egy 5-10 fős tankör létrehozatala oktatóval vagy anélkül, de létrehozhatnak iskolarendszerű képzést is.

Spanyolország több mint 240 önkormányzatában működnek népszerű egyetemek. Fő céljuk a szociális érzékenység, az oktatás, képzés és kultúra iránti érdeklődés felkelése, valamint az emberek és a közösség életének javítása. Közvetlenül a városoknak, közösségeknek, non-profit szervezeteknek jelentenek, így látván el a közvetítő szerepét a kormányzat és a polgárok között; fontos szerep jut a helyi lakosok oktatási és kulturális igényeinek a kielégítésére, összhangban a személyes és társadalmi változásokkal.

## **A távoktatás**

Majdnem minden vizsgált országban megjelentek a hagyományos távoktatási intézmények, és a közelmúlt óta új, virtuális felnőttképzési intézmények működnek. Jónéhány hagyományos távoktatási szervezet már a virtuális világban is kínál képzéseket.

Az elektronikus képzés (E-learning) képes arra, hogy új képzési modelleket alakítson ki olyan felnőttek számára, akik nem kívánnak részt venni a hagyományos oktatásban. Ugyancsak képes áthidalni az idő és tér okozta problémákat, hiszen a tanulás itt rendkívül rugalmas. A mostani törekvések arra irányulnak, hogy egyre jobb minőségű tartalommal szolgálja az elektronikus képzéseken részt vevő felnőtteket, mivel a jelenlegi kurzusok még eléggé gyerekekcipőben járnak.

Az országokban általában közkívánatra jöttek létre a virtuális felnőttképzési központok. Finnországban minden képzési szint számára elérhetők a virtuális tanulmányok. Norvégiában az NKI Távoktatás és a NITOL létezik ennek betöltésére, míg az Egyesült Királyságban az Ipari Egyetem a tanulás iránti igény fellendítését célozta meg, hogy segítsen az embereknek jobban eladni munkaerejüket új képesítések megszerzésével, valamint hogy az üzletemberek versenyképességét megnövelje. Olyan tanulási módszereket dolgoznak ki, melyekkel az emberek kis lépésekben, interneten keresztül, idejükhöz illeszkedő lépésekben képezzék magukat otthon, vagy akár a munkahelyen. A spanyolországi Mentor Program egy internet-alapú képzési fórum, ahol az emberek rengeteg képzési tevékenység közül választhatnak.

A magánszféra által biztosított elektronikus képzések is megnövekedtek, melyek igen sokféle képesítést nyújthatnak (IT-képesítések, felsőfokú képzés, vállalati képzés). A Smartforce nevű virtuális oktatási vállalat az információk technológiára, üzleti életre, e-businessre, egészséges életmódra stb. támaszkodik. Úgy tűnik, a virtuális képzési formáknak sikerül lebontani a határokat és széles körű igényeket kielégíteni.

Megvalósulni látszik az a törekvés is, hogy a magán- és közszféra együttműködjön a legjobb tanulási módszerek kifejlesztése érdekében (a hálózati infrastruktúra, internet-kapcsolatok fejlesztése stb.). Egy új OECD-kezdeményezés az ICT és oktatási politika terén az ilyen módszerek további bővítését szorgalmazza. A hagyományos és felnőttképzésre összpontosítva megvizsgálja, az oktatási politika hogyan segíti elő a jobb oktatást és tanulást, valamint az egyenlő hozzáférést a képzési lehetőségekhez.

## **I.5. Irányzatok, szükségletek és prioritások**

Az északi országokban Kanadával, Svédországgal és az Egyesült Királysággal együtt, az általános felnőttoktatásban való részvételi arányok magasak. A legtöbb ilyen országban – Kanadát kivéve – a részvételi arányok az idő folyamán megnöttek, rávilágítva ezzel a felnőttoktatásba való beruházásra.

Spanyolország és Portugália részvételi arányai alacsonyabbak és az idő folyamán nem történt jelentős növekedés a felnőttoktatásban. Ennek a két országnak általában hasonlóak a részvételi arányai és az oktatási jellemzői. A többi országgal nem egyenlők az oktatáshoz való hozzáférés szempontjából. Ez alól kivételt képez a munkanélküliek csoportja. Ez az Európai Unió aktív munkaerő-piaci politikájára vezethető vissza. A tény, hogy Spanyolország nem vett részt a Nemzetközi Felnőtt Műveltségvizsgálatban valamelyest megnehezíti az összehasonlító analízist.

Kanada és az Egyesült Királyság hasonló oktatáseloszlási struktúrát mutat, nagy egyenlőtlenségekkel és a magánszektor jelentős mértékű bevonásával.

Az északi országokban a tanulási lehetőségek megoszlásának olyan társadalmi modellje van, amely láthatólag arra rendezkedett be, hogy a felnőttek minél szélesebb körét érje el. A többi országhoz képest nincs annyi egyenlőtlenség az oktatás mértékében különböző mutatókon keresztül, mint az életkor, az oktatás elérhetősége, a foglalkoztatottsági állapot vagy akár a bér.

### **I.5.1. Az oktatásból kimaradók**

Az oktatásban való részvétel tekintetében egyes csoportok felül-, mások pedig alulprezentáltak. Azok a sajátos csoportok, amelyek nem, vagy elenyésző arányban vesznek részt az oktatásban, országonként különböznek, de a következők tartoznak közéjük:

- Azok, akik a legalacsonyabb iskolai végzettséggel és műveltséggel rendelkeznek. Ez az idősödő népesség lehet, vagy a lemorzsolódott tanulók.
- A legtöbb országban az 50 év feletti népesség.
- Régóta munkanélküli emberek, alacsony szintű iskolai végzettséggel.
- Kis- és középvállalkozások munkásai, akiknek nehézséget jelent az oktatási lehetőség elérése.
- Fizikai dolgozók, akiknek kevés lehetőségük van oktatáson való részvételre
- Vannak fizetéssel összefüggő egyenlőtlenségek az oktatás hozzáférhetőségében. A kevesebbet keresők alacsonyabb osztályba vannak rangsorolva mint a többet keresők.

Jó példák lehetnek az idősebb, fizikai munkások, akik a legkisebb fizetést kapják



(pl.: építőipar vagy kevés jártasságot követelő foglalkozások). Egy másik példa lehet egy munkanélküli, gyakorlattal nem rendelkező, 40 és 60 év közötti ember, aki vidéken él.

Vajon az alacsony részvételi arány a felnőttoktatásban az oktatáshoz való nehéz hozzáférési lehetőségeknek tulajdonítható? Az országokban a nagy része azoknak, akik nem vettek részt az oktatásban, szerettek volna részt venni benne. Az oktatásból való kimaradás két fő oka az idő- és a pénzhiány. Az oktatási kínálat elégtelensége része volt számos válasznak, de nem a jelentős részének-, ami azt sejteti, hogy az el-látottság hiánya nem tartozik a fő problémák közé. A CVTS2 szerint azoknak a vállalkozásoknak, amelyek nem igényeltek oktatást, 70%- a azért nem igényelte, mert a meglevő munkavállalók hozzáértése megfelelő volt, vagy olyan képességű embereket vettek föl, amilyenekre szükség volt. A válaszadók kis hányada azt állította, hogy munkáltatójuk nem járult hozzá, hogy részt vegyenek az oktatásban.



## **II.**

### **Az élethosszig tartó tanulás megvalósulásának helyzete az EU-ban**

#### **II.1 Indikátorok**

Az „Education and Training 2010” program eredményességét mérő, teljesítménymutatókkal és mérőszámokkal foglalkozó, szakemberekből álló, állandó munkacsoportot 2002-ben hozta létre az Európai Bizottság. A témával több, az egyes szakterületekre specializálódott, kisebb munkacsoport foglalkozik.

A munkacsoport 2003 áprilisában fejezte be a teljesítménymutatók listájával foglalkozó tanácskozást, ahol a mérőszámokkal szemben a következő kritériumokat állították fel:

- mindegyiknek már elérhető adatokon kell alapulnia,
- megalapozott és összehasonlítható adatokon kell alapulniuk,
- az állandó bizottság-, és a nyolc munkacsoportból az adott területért felelős személy által elfogadottnak kell lenniük.

##### **II.1.1. A mérőszámok végleges listája**

###### **1.1**

- a tanárok kor szerinti megoszlása, nyugdíjkorhatár alattiak és fölöttiek együtt
- a 15 év alatti és a 16-19 éves fiatalok száma és az össznépeségen belüli százalékos megoszlásuk
- a tanulók megoszlása oktatási szintek szerint

###### **1.2**

- azon 22 évesek százalékos aránya, akik legalább a középiskolát eredményesen befejezték
- azoknak a diákoknak az aránya, akik a PISA olvasókészség-felmérés eredményeként az 1., vagy annál alacsonyabb szintbe kerültek
- a PISA olvasókészség-felmérés eredményei szerinti megoszlások és teljesítmények országok szerint
- a PISA-vizsgálat matematikai készségekre vonatkozó eredményei szerinti megoszlások és teljesítmények országok szerint
- a PISA-vizsgálat tárgyi tudásra vonatkozó eredményei szerinti megoszlások és teljesítmények országok szerint

- a megelőző 4 hétben az oktatás valamilyen formájában részt vevő, legalább középiskolai végzettséggel rendelkező felnőttek százalékos aránya korcsoportok szerint (25-34, 35-54, 55-64)

#### **1.4**

- matematikai-, természettudományos-, és műszaki területen tanuló hallgatók százalékos aránya a felsőoktatás összes hallgatójához képest
- matematikai-, tudományos-, és műszaki területen diplomát szerzettek aránya az összes diplomáson belül
- matematikai, tudományos és műszaki területen diplomát szerzettek száma
- ezer 25-29 éves fiatalra jutó matematikai-, tudományos-, és műszaki területen diplomát szerzettek száma

#### **1.5**

- az oktatásra fordított államháztartási kiadás a GDP százalékában
- az oktatásra fordított magánkiadások a GDP százalékában
- vállalkozások továbbképzésre fordított kiadásai az összes munkaerőköltség arányában
- képzésre fordított összkiadás tanulónként, oktatási szintenként
- összes képzésre fordított kiadás diákonként az 1 főre jutó GDP összegéhez viszonyítva

#### **2.1**

- azoknak a 25-64 éveseknek a százalékos aránya, akik a felmérés készítését megelőző 4 héten belül részt vettek valamilyen kurzuson, oktatási szintek szerint

#### **2.2**

- 1000 munkaóra jutó vállalati továbbképzési órák száma (csak az ilyen kurzusokat nyújtó vállalkozásokban)
- 1000 munkaóra jutó vállalati továbbképzési órák száma (összes vállalat)
- oktatásban való részvételi arány korcsoport és oktatási szint szerint
- azoknak a 18-24 éveseknek a száma, akik csak a középiskola alsó tagozatát végezték el és nem vesznek részt semmilyen képzésben

#### **3.3**

- az idegennyelvet tanuló középiskolások (alsó-/felsőtagozat) megoszlása
- egy középiskolai tanulóra jutó tanult idegennyelvek száma

### **3.4**

- a tanárok belső és külső mobilitása a Socrates és a Leonardo da Vinci programon belül
- az Erasmus diákok és a Leonardo da Vinci gyakornokok belső és külső mobilitása
- a felsőoktatásban résztvevő külföldi diákok a célország összes diákjának százalékos arányában, országonként
- külföldön tartózkodó felvett hallgatók aránya

#### **II.1.2. Új, fejlesztendő mérőszámok**

A tárgyalás eredményeként a tárgyalók arra a megállapodásra jutottak, hogy a következő területeket prioritásként kell kezelni és mérésükre új indikátorokat kell bevezetni:

- nyelvkészség
- az oktatásra, képzésre fordított kiadások hatékonysága
- a tanulási készségek elsajátítása
- felnőttképzésben oktatók százalékos aránya
- a felsőoktatásban tanulók szociális háttere
- társadalmi kohézió és társadalmi aktivitás
- méltányosság
- információs- és kommunikációs technológia
- mobilitás

#### **II.1.3. A konzultáció általános észrevételei**

A munkacsoportok egyik fő közös észrevétele volt, hogy az indikátorok használata csak egy a monitoring eszközei közül. A monitoring folyamán nagyon fontos az országok közti együttműködés megteremtése, valamint az, hogy az egyes eszközöket egymással összhangban használják.

A mennyiségi indikátorok mellett nagy hangsúlyt kell fektetni a minőség monitoringjára is. E két tényező együttélése kiemelten fontos a végrehajtott programok eredményességének vizsgálatakor.

## II.2. A megvalósulás helyzete az EU-15 országában

### II.2.1. Általános keretek

#### *Törvénykezési és finanszírozási keret*

Habár sok ország még mindig nem rendelkezik átfogó LLL-stratégiával, számos politikai célkitűzés figyelhető meg, amelyek kapcsolódnak az LLL-hez és a képzési-, oktatási rendszer különböző reformjait vonják maguk után.

A tagállamok nagy részében a törvényeknek van LLL-vonatkozásuk, azonban nincsenek konkrét LLL-jogszabályok, sűrűbben találkozhatunk LLL-alapdokumentumokkal és stratégiákkal. Számos ország az élethosszig tartó tanulással kapcsolatos gondolatait, céljait még mindig inkább különböző politikai dokumentumokon és azok végrehajtásán keresztül valósítja meg. Így például Finnország az LLL-lel kapcsolatos stratégiáját az oktatás és kutatás 1999.-2004.-re vonatkozó politikáján belül fejt ki.

Számos ország a felnőttek tanuláshoz való jogát (amelyeket már részben régóta meglévő jogszabályokban lefektettek) lényeges elemnek tartja. Olaszországban több oktatási reformot vezettek be. Így például 2003-ben bevezették a legalább 12 évig, vagy egy képesítés 18. életévig való megszerzéséig tartó általános- és szakképzésben való részvétel jogát.

Norvégiában jogszabályban rögzített jog a munkavállalók tanulási szabadsága, a felnőttek oktatásban való részvétele (általános- és középiskola) és a formális-, és nem-formális úton szerzett ismeretek elismerése. Franciaországban minden állást keresőnek joga van megszerzett ismereteinek értéktetésére. Ugyan ez a lehetőség a már meglévő tudásra összpontosít, nem a megszerzhető újakra, mégis jelentős mértékben hozzájárul az élethosszig tartó tanulás gondolatának népszerűsítéséhez.

Hollandia a hagyományos feladatellátás – miszerint az állam az általános- és szakképzés alapképzését, a privátszféra pedig a munkavállalók és munkanélküliek képzését vállalja magára – keretein lazított, ezáltal a magánszféra is részesedik az alapképzéshez kapcsolódó feladatellátásból, az állam pedig foglalkozik az alapképesítéssel sem rendelkező munkavállalók oktatásával.

Németországban az általános- és szakképzés piacának szabályozására szolgáló jogszabályi előírásokat iktattak be annak érdekében, hogy élénkítsék a versenyt a képzést nyújtó vállalkozások között.

## ***A minisztériumok közötti együttműködés***

Az általános- és szakképzés, valamint a továbbképzés minisztériumok közti hagyományos feladatfelosztása komoly koordinációs feladatokat követel meg, ha Európa egy igazi LLL-stratégiát akar létrehozni.

Egyes esetekben ez a munkamegosztás az alkotmányos rendből adódik, általában azonban komoly politikai és adminisztratív hagyományai is vannak.

Azokban az országokban, amelyek valamilyen EU-kezdeményezés hatására (közösségi támogatási koncepció, a strukturális alapok operatív programjai) indították el a minisztériumok közötti egyeztetési folyamatokat, lényegesen javult a minisztériumok közötti koordináció. Hollandiában az élethosszig tartó tanulás nemzeti akcióprogramja (1998.) az élethosszig tartó tanulás európai évére adott közvetlen reakció volt az Oktatási-, a Szociális-, és a Gazdasági Minisztérium bevonásával. Felállítottak egy minisztériumokon átívelő „LLL-platformot”, és felismerték, hogy például az Igazságügyi-, és az Egészségügyi Minisztériumot is be kell vonni a programba.

Portugáliában a NAPE-programon belüli LLL-stratégia a lisszaboni stratégiára adott közvetlen válasz volt. Ebbe nemcsak a Munkaügyi-, a Szociális-, a Gazdasági-, és az Oktatási Minisztériumot, hanem a szociális partnereket is bevonták. A „Szociális partnerek közös nyilatkozata” és a „Foglalkoztatási-, munkaerőpiaci és oktatási politikai megegyezés” (2001.) ebben az összefüggésben komoly szerepet játszik Portugália LLL-politikájában.

Számos országban az elmúlt több mint tíz évben a strukturális alapok nagy szerepet játszottak a koordinációs rendszerek kiépítésében. Görögországban például a strukturális alapok 3. közösségi támogatási koncepciója keretén belül mindkét operatív program végrehajtása (a foglalkoztatási és szakképzési- a Szociális-, és Munkaügyi Minisztérium illetékességében, valamint az általános-, és szakmai alapképzési- az Oktatási- és Vallásügyi Minisztérium hatáskörében) ezen minisztériumok, továbbá egyéb állami és nem-állami grémiumok meghatározott mértékű együttműködését követelte meg. Ezen kívül a felmérés idején tárgyalások folytak a szociális partnerekkel a szakképzés és a foglalkoztatás együttműködéséről szóló törvény létrehozásáról.

## II.2.2. Partnerkapcsolatok kiépítése

### *Helyi szintű társulások elősegítése*

A decentralizáció és a helyi- és regionális partnerkapcsolatok kialakítása a helyi- és a regionális követelményeket kölcsönösen támogatják. Németországban „Tanuló régió – hálózatok támogatása” az Oktatási- és Kutatási Minisztérium „Élethosszig tartó tanulás mindenkinek” akcióprogramjának középpontját képezi. A program (2001.-2006.) – melynek célja elsősorban a hátrányos helyzetűek számára a tanulási lehetőségek kiterjesztése – a felmérés készítése idején mintegy 70 projektet foglalt magába országszerte. Az összességében 113 millió eurónak körülbelül a 40%-a az Európai Szociális Alapból (ESZA) származik. Olaszország is támogatja a helyi partnerkapcsolatokat olyan regionális-, illetve helyi bizottságok felállításán keresztül, amelyek feladata a terület összes tanulási lehetőségének összefogása.

Franciaországban egy érdekes koncepció olyan regionális „technikai platformok” kialakítását tervezi, amelyek bizonyos gazdasági ágazatokban iskolákat, főiskolai kutatóintézeteket, helyi partnereket és vállalatokat kötnék össze. Ezek a hálózatok – amelyekből jelenleg 50 van – a regionális fejlődés egyik fontos állomását jelentik.

Egy kimondottan az LLL-re irányuló kezdeményezés Ausztriában azoknak az oktatási csoportosulásoknak a létrehozása, amelyek már meglévő oktatási- és gazdasági intézményekre támaszkodnak és az Oktatási Minisztérium, valamint a Gazdasági Kamara támogatását élvezik. Ausztria ezen kívül életre hívta a vállalat-képzés kezdeményezést, hogy ezzel a képzés és a munka világának olyan szorosabb kapcsolatát valósítsa meg, amelyben főszerepet játszanak a regionális szereplők. A kezdeményezést egy nemzeti hivatal támogatja. A kutatás időpontjáig 18 iskola alakított ki kapcsolatot az iparral.

Egyes országok az élethosszig tartó tanulás támogatására hivatott iskolák és egyéb oktatási intézmények létrehozásának szükségességét hangsúlyozzák. Angliában az orientációs szolgálatokat – mint például a 13 és 19 év közötti fiatalok számára létrehozott Connexions – tartják az intézmények közötti partnerkapcsolatok és a célcsoportokkal való kapcsolat kialakítása legfőbb elemének.

Skóciában útjára indították az „Enterprise in education” (vállalat a képzésben) kezdeményezést, amely a vállalkozások és az iskolák közti kapcsolatot erősíti és elősegíti a tanulók szakmai gyakorlati helyeinek biztosítását.

Több jelentés – de elsősorban Dániáé – a közkönyvtárak – mint helyi tanulóközpontok – kiemelt szerepére világít rá. Hollandia is támogatja a könyvtárakkal való kapcsolatot az LLL területén. Finnország egyértelműen jól fejlett helyi- és regionális



partnerkapcsolati rendszerrel rendelkezik. A régiók és a helyi önkormányzatok bevonásával Spanyolország is támogatja a könyvtárak új technikával való ellátását.

### ***A társadalmi partnerek bevonása***

A szociális partnerek nagyfokú együttműködéséről adnak számot a jelentések elsősorban a szakmai alapképzéshez és a továbbképzéshez valamilyen módon kapcsolódó bizottságok munkájában való részvétel vonatkozásában. Spanyolországban a szociális partnerek nemcsak a szakmai, hanem az országos és regionális szintű iskolai oktatásban is képviseltetik magukat. Franciaországban 2003-ban újabb tárgyalásokat kezdeményeztek a szociális partnerekkel a szakképzés témájában, hogy a szakképzési rendszert az új viszonyokhoz igazítsák és lehetővé tegyék a munkavállalók számára, hogy kompetenciáikat folyamatosan fejlesszék.

Olaszországban is aktívan bevonják a szociális partnereket. 2002. júliusában az állam és a szociális partnerek aláírták az „Olaszországi paktumot”, ami a humánerőforrás fejlesztéséről szól. A megegyezés fő céljai közé tartoznak a szükséges alapkompétenciák megszerzése, valamint a felnőttek élethosszig tartó tanuláshoz való hozzáféréseinek előmozdítása. A kétoldalú regionális bizottságokban a szociális partnerek a vállalatok képesítési követelményeinek megállapításáért és közvetítéséért (ezeket az oktatási, képzési kínálat kialakításakor veszik figyelembe), valamint hosszútávon a tanulási igények előrejelzéséért felelnek.

Izlandon nagy szerepet játszanak a szakszervezetek. A kollektív szerződések számos olyan határozatot tartalmaznak, amelyek a munkavállalók élethosszig tartó tanuláshoz való jogát, annak finanszírozását, valamint azt garantálják, hogy bizonyos képesítések megszerzése magasabb fizetést vonjon maga után.

Az Egyesült Királyságban a munkaadók között azt a gondolatot terjesztik, hogy az alapkészségek kérdésére a munkavállalók képzésének részeként kell tekinteni. Ezen kívül megteremtették annak lehetőségét, hogy a szakszervezetek a vállalati képzés elősegítése érdekében nyomást gyakoroljanak a munkaadókra és a munkavállalókra egyaránt.

Finanszírozási kérdésekben az országok kevés utalást tettek a szociális partnerekkel való együttműködésre. Vannak azonban olyan pénzügyi alapok, amelyeket például adóból képeznek és a szociális partnerek is részt vesznek a kezelésében. Görögország például egy kifejezetten a foglalkoztatottság és a szakképzés támogatására hivatott alapot hozott létre.

## ***Az iskolák és egyetemek részvétele az élethosszig tartó tanulás programjaiban***

Egyre több országban alakulnak ki az iskolák és a munkaadó szervek olyan irányú kapcsolatai, amelyek lehetővé teszik egy olyan duális képzési rendszer megvalósítást, amelyben az iskolai, elméleti oktatás és a gyakorlati képzés, tapasztalat egymásra talál.

Franciaország is olyan intézkedések sorát vezette be az elmúlt években, amik az ilyen jellegű képzés térnyerését erősítik. Így például minden olyan iskolai kurzusnak, amely szakmai bizonyítvánnyal, szakma megszerzésével zárul, tartalmaznia kell egy szakmai gyakorlati részt.

Olaszországban egy 1999-ben hozott törvény egy olyan középiskolát követő, de nem főiskolai képzést vezetett be, amely magas fokon képzett technikusokat bocsát ki. A kurzus egyharmadát a munkahelyi tapasztalatszerzés teszi ki.

### ***Főiskolai képzés***

Görögországban a főiskolák LLL-ben játszott szerepe kiemelten nagy. Ott egy országos szinten működő nyílt egyetemet hoztak létre. Ezen kívül minden főiskolán van olyan, az élethosszig tartó tanulásért felelős intézet, amely a helyi felnőttek oktatásával foglalkozik.

Finnországban, ahol a gyerekek 90%-a az iskolakötelezettség után továbbtanul, olyan intézkedéseket hoztak, amelyek ösztönöznék a főiskolai tanulmányok elvégzésére. Ilyen például az, hogy a főiskolák rugalmasabbá teszik az egész oktatási rendszert azon keresztül, hogy támogatják a korábban megszerzett tudás elismerésének lehetőségét, az iskolába való be- és kilépés lehetőségeit, valamint az egyéni tantervek kialakítását.

Ausztriában az olyan speciális programok, mint a diplomások továbbképzési lehetőségei és az esti kurzusok ugrásszerű növekedése figyelhető meg: 1997./1998-ben körülbelül 200, 2003./2004-ben körülbelül 400 ilyen programot indítottak.

### ***Felnőttképzés***

Mivel a felnőttképzés az LLL egyik sarkallatos pontja, természetesen nagy hangsúlyt kap. Görögország a helyi hálózatokkal rendelkező olyan felnőttképzési központok létfontosságát hangsúlyozza, amelyek fő feladatát a helyi képzési kínálat-, és az egyéb LLL vonatkozások koordinációjában látja.

Más országok nagyobb hangsúlyt helyeznek a felnőttek általános oktatáshoz (általános- és középiskola) való hozzáférésére.

Norvégia 130 helyi oktatási központot működtet, amelyeket az állam támogat és amelyek a helyi iskolák és vállalatok együttműködését hivatottak elősegíteni.

Dánia úgynevezett kompetenciaközpontokat alakított ki, hogy ezzel egyensúlyba hozza a felnőttek számára indítandó kétéves esti Master-programok iránti keresletet és kínálatot.

Olaszország olyan helyi felnőttképzési központokat hozott létre országszerte, amelyek felnőttek részére rendezett esti kurzusai középiskolai szintnek megfelelő végzettséget adnak.

### **II.2.3. Az oktatás iránti kereslet**

#### ***Az alapoktatás biztosítása***

A legtöbb ország nagy hangsúlyt helyez az alapkompenciák megszerzésére, mivel az a további képzések szempontjából mérvadó. Franciaország az analfabetizmus és a korai iskolaelhagyás elleni harc fontosságát emeli ki. Ennek a problémának a megoldására 2001-ben az analfabetizmus elleni harc nemzeti ügynökségét hozták létre. Az intézmény a minisztériumok és a különböző intézmények együttműködését segíti elő.

Írországból is különböző intézkedéseket vezettek be a felnőttek analfabetizmusa ellen, többek között a közszolgálati televízió napi műsorát használták erre, ami az érintettek gátlásainak leküzdésére alkalmas eszköznek bizonyult.

Ausztria és Hollandia az alapvető iskolai végzettségek megszerzését – mint a további fejlődés alapját – hangsúlyozza, akár egy második lehetőség útján is. Hollandiában alapvető iskolai végzettség alatt a középszintű végzettséget értik. Mindenkit, aki ilyen végzettséget nem szerzett, a célcsoport tagjának tekintik és így a különböző támogatási intézkedések alanyává válik.

Görögországban azoknak az analfabéták és az iskolai végzettséggel nem rendelkező 18 év felettiek számára indítottak egy második lehetőséget kínáló programot, akiket a kirekesztődés fenyegetett.

Franciaország olyan törvényt hozott 2002-ben, amely a végzettség nélküli fiatalokat célozza meg. A törvény pénzügyi támogatást helyez kilátásba a fiatalok vállalati képzéséért.

Az országok egyhangúan fontosnak tartják a bevándorlók, menekültek, etnikai kisebbségek, mint hátrányos helyzetű célcsoportok támogatását. Olyan intézkedéseket fogantatosítottak, amelyek a befogadott ország nyelvének – mint második nyelvnek – oktatását tűzik ki célul.

Egyes országok a menekültek kérdésének az LLL-stratégiába való bevonását és további speciális programokat említene (például a flamandok menekültek támogatandó teljesítményéről szóló stratégiai terve). Helyenként a bevándorlók, kisebbségek nyelvoktatása tartalmaz bizonyos vonatkozásokat az LLL-stratégiában.

Annak ellenére, hogy a felmérést a fogyatékkal élők nemzetközi évében készítették, viszonylag kevés ország utalt a szellemi-, vagy testi fogyatékosok problémáira. Kivétel az alól például Dánia és Franciaország.

A kieső vidéki területen élők oktatáshoz való hozzáféréseinek problémájára is figyelmet kell szentelni. Svédországban egy olyan internetes egyetemet alapítottak, ami összeköti a már létező intézmények fennálló programjait.

Ausztria a vidéki iskolákat helyi kulturális erőforrásnak tekinti, ezért szembefordul a racionalizálásra törekvő trendeknek, és támogatja ezen iskolák fennmaradását.

### ***Az ICT készségek fejlesztésére tett intézkedések***

Az összes ország nagy jelentőséget tulajdonít az informatikai kompetenciák fejlesztésének, ugyanakkor ez a jelentőség változó aszerint, hogy melyik ország milyen fejlettségi szinten áll az egyéni kompetenciák, az iskolák és egyéb intézmények felszereltség, valamint a számítógéphez és az internethez való hozzáférés tekintetében. Például Dániában az volt a cél, hogy az iskolakötelezett gyermekkel rendelkező családok 70%-a rendelkezzen internethozzáféréssel.

Franciaországban minden munkakereső igényelhet egy olyan 14 órás informatikai képzést, ami igény szerint 21 órára hosszabbítható és az alapvető informatikai kompetenciák kialakítására hivatott. Számos ország külön figyelmet fordít a nők informatikai képzésekben való részvételi arányának növelésére (Németország 2005-re 40%-ot akar elérni).

Portugália nemzeti informatikai akciótervében (2001.-2006.) 2006-ra 2 millió ember informatikai alapképzését tervezi. Ezen kívül Portugália az informatikát a nemzeti középiskolai tantervekbe illeszti be. Miután Portugália 2000-re elérte, hogy a középiskolák felső tagozata 100%-os internetes hozzáféréssel rendelkezzen, 2002-re elérte, hogy a középiskolák alsó tagozatán a számítógépek és a tanulók aránya 1:20, az általános iskolákban 1:56 legyen.

Ausztria 2000. és 2003. között informatikai programot indított „e-Fit-Austria” névvel és egy „Computer-Milliarde” (ez utóbbi osztrák schillingben értendő, ami körülbelül 72,6 millió euró) pénzösszeget bocsátott rendelkezésre ennek a programnak a támogatására.

Az új skót „egyéni tanuló számla” program (2004.) az alacsony jövedelműeket támogatja az informatikai kurzusokon való részvételben.

### ***Munkahelyi tanulás támogatása***

Az Egyesült Királyság 34.000 vállalatot érintő programot indított, amelynek keretén belül Anglia a kis- és középvállalkozásokat erősíti, Skócia pedig a tanuló szervezetek létrehozását támogatja. Hollandia a kis- és középvállalkozások képzési támogatására dolgozott ki egy projektet 2002-ben, amelybe beletartozik a vállalkozások képzési tanácsadóinak kiképzése is.

Portugália céljai között szerepel egy éves minimális továbbképzési óraszám, amit minden munkavállalónak teljesítenie kell.

Finnországban egy olyan vállalati képzési rendszer van életben, amelyben 2002-ben 45.000 ember vett részt. Egy új, az ESZA által társfinanszírozott program célja öt éven belül 10.000 tanár és 20.000 vállalati kiképző továbbképzése. Finnországban a kis- és középvállalkozások vállalati képzésének fejlődése kifejezetten gyors.

Anglia a vállalatok – írás-, számolás-, és nyelvkészséget fejlesztő kurzusokon keresztül megvalósuló – alapkompenciák fejlesztésében játszott szerepét emeli ki<sup>17</sup>

### ***Gazdasági szektorok és vállalkozások támogatása***

Az Egyesült Királyság vezető projektje, a „Small Firm Development Account” (kisvállalkozások fejlesztési számlája), (SFDA) Angliában a képesítési tervek kidolgozásához és az ezekhez kapcsolódó intézkedések végrehajtásához nyújt pénzügyi támogatást. Skóciában egy olyan alapot hoztak létre, ami lehetővé teszi a munkahelyi képzést (évente 0,8 millió eurónak megfelelő font).

Görögország a versenyképesség operatív programjának keretén belül támogatja a 35 éven aluliak vállalati képzését.

Ausztria a magánszemélyek és a vállalatok részére egyaránt adókedvezményeket vezetett be a munkavállalók képzési kiadásai után.

Olaszországban olyan szektorsemleges képzési alapokat hoztak létre, amiket a szociális partnerek kezelnek és területi alapon szerveznek (a munkaadók hozzájárulásából finanszírozzák). Ezen kívül megemlíthető az a 2000-ben hozott törvény, amely az élethosszig tartó tanulást támogatja egyrészt a képzési célokra fordítható szabadság jogán-, másrészt adókedvezményeken keresztül.

---

<sup>17</sup> *Employer Training Pilots; (2002).*

## **A tanárok, oktatók alkalmazkodásának támogatása**

A hollandok annak a szemléletnek a fontosságát hirdetik, hogy a tanárok ne csupán a készségek közvetítői, hanem az egyének „tanulási gondviselői” is legyenek. Ezen kívül felnőttek számára informatikatanári képzést nyújtanak.

Olaszországban olyan stratégiát dolgoztak ki, ami ún. tutorok képzésével foglalkozik. Ezeknek a tutoroknak elsősorban tanácsadói és orientációs feladataik vannak. Ezen kívül 2001-ben egy követelményrendszert vezettek be azokra a képzési intézményekre vonatkozóan, amelyek állami támogatást akarnak igényelni.

Angliában kiemelt figyelmet fordítanak azoknak az oktatására, akik elsősorban a „Connexions”-szolgálat keretén belül, vagy iskolákban tanácsadói és orientációs szolgálatot látnak el.

Luxemburg a felnőttképzésben oktató tanárok képzésének problémáját hozta föl. Ezek a tanárok gyakran nem, vagy nem megfelelő képzésben részesültek. Egy finn program a felnőttképzésben oktató tanárok képzésével foglalkozik. Írországban is vannak speciális felnőttképzési pedagógiai programok a tanárképzésben választható tantárgyként, vagy a tanácsadás és orientációval összefüggő képzésben.

Belgiumban a DIVA-projektcsoport is tartalmaz a felnőttképzésben oktató tanárok képzését szolgáló kurzusokat. A portugál „Élethosszig tartó általános- és szakképzés” projekt – amit részben az ESZA finanszíroz – 2000. decemberétől indít a fentiekben bemutatott jellegű kurzusokat.

## **II.2.4. Megfelelő erőforrások**

### **Befektetés az emberi erőforrásba**

Belgiumban azt a célt tűzték ki, hogy 2010-ig a 25-65 éves lakosság legalább 10%-a részt vegyen valamilyen továbbképzési intézkedésben. A megszerzett ismereteket egy-séges alapon ismerik el, függetlenül attól, hogy azt hol szerezték.

Hollandia azt akarja elérni, hogy lakossága részvételi aránya az általános- és szak-képzésben a két vezető EU-tagállammal egyezzen meg. Nagy előrelépésről és bizonyos területeknek nyújtott pótlólagos eszközökről számolnak be.

Írország célkitűzéseit vagy az érintett lakosság arányában (például a középiskolai végzettségre vonatkozóan a lakosság 90%-a), vagy a nemzetközi benchmarking formájában (például a középiskola elvégzése utáni általános- és szakképzésben való részvétel az OECD-országok legjobb negyedéhez képest) adja meg.

Németország a parlament utasítására „Az élethosszig tartó tanulás finanszírozása” szakértői bizottságot állított fel. 2002-ben a bizottság kiadott egy helyzetjelentést az aktuális állásról, a terület keresletéről és kínálatáról. Ezekhez 2003-ban javaslatokat is adott.

Görögországban a felnőtt lakosság képzésére fordított kiadások növelése az alapképzésénél (általános- és középiskola) nagyobb figyelmet kapott.

Ausztria arra utalt, hogy képzési kiadásai már a nemzetközi átlag fölött vannak, ezért jelenleg a támogatási szint megtartására, a kiadások hatékonyságának növelésére, valamint a képzésekhez való hozzáférés javítására koncentrálnak.

Franciaország 2003. évi prioritásai között az informális és nem-formális tanulás értékelését, a nemzeti képesítési jegyzék kidolgozását, információs- és tanácsadónálózatok létrehozását és az elhelyezkedési esély növelését szolgáló képzések nyújtását említette.

Az olasz „Paktum” azt a célt tűzte ki, hogy évi 700.000 résztvevőt ér el a felnőttek továbbképzésében.

Portugáliában a 2002-es cél, hogy a foglalkoztatottsági-, munkaerőpiaci- és oktatáspolitikai megállapodás keretén belül minden cégben az alkalmazottak legalább 10%-a vegyen részt valamilyen továbbképzésben. Ezen kívül minden munkavállalónak 2003-ig legalább 20 óra-, 2006-ig 35 óra szakmai továbbképzést kell igazolnia.

### ***Új források hozzárendelése az új célterületekhez***

A jelentések többsége arról ad számot, hogy a nem megfelelő végzettséggel rendelkező felnőttek ingyenes szakmai alap- és továbbképzésének programját ismerik el.

Dániában a 2001. januári, a felnőttképzés reformjáról szóló törvény értelmében új támogatási rendszer (2003-ban ez 309 millió eurót jelent) áll az általános- és szakmai alap- és továbbképzésben részt vevő felnőttek rendelkezésére.

2003. januárjában Svédország új rendszert vezetett be a felnőttképzésben való részvétel támogatására. Az új szabályozás segítségével azok 25 és 50 közötti felnőttek, akik az alapképzést viszonylag alacsony szinten végezték el, a felnőttképzés keretén belül megszerezhetik az általános-, illetve a középiskolai szintnek megfelelő ismereteket. Évente körülbelül 220 millió eurónak megfelelő összeget bocsátanak a körülbelül 30.000 nappalis tanuló részére.

Finnországban az Oktatási- és a Gazdasági Minisztérium közösen dolgozott ki egy ötéves programot az alacsony végzettségűek támogatása és a 30 és 54 év közöttiek középiskolai végzettség és számítógépes ismeretek megszerzésére való ösztönzése érdekében.

Írorszáiban a felnőttek írási- és olvasási készségeire fordított kiadások 1998. óta a tízenkilencszeresére nőttek, ami valószínűleg az OECD-tanulmányok eredménye által kiváltott reakciónak tudható be.

Általában a hangsúly nem az új eszközök bevonásán, hanem a kiadások hatékonyságának növelésén van.

### ***Az oktatási magánbefektetések ösztönzése***

A svéd parlament 2002-ben egy olyan javaslatot fogadott el, mely szerint a tudás és a kompetenciák fejlesztéséért hárman felelősek: az egyén, a munkaadó és az állam. A kezdeményezés után egy ezt garantáló részletes törvény megalkotását tervezték.

A „pénz a tanulót kövesse” alapelv megvalósítása fölveti azt a gyakorlati kérdést, hogy ki kapja a támogatást: a képzést nyújtó, a munkaadó, vagy maga a képzésben részt vevő? Angliában például az „Emberi befektetés” program keretén belül nemcsak a munkaadók – különösen a kis- és középvállalkozások esetében – támogatását emelték föl, hanem a fiatalok is részesülhetnek támogatásban annak érdekében, hogy folytatni tudják tanulmányaikat.

Angliában például 2004./2005-től eredményhez kötött finanszírozás is működik, ami jelentős összegű támogatásokat érint.

Kevés figyelmet kap a jelentésekben (kivéve Görögországot és Franciaországot) a tanulás olyan jellegű, munkavállalón keresztüli finanszírozása, hogy a munkaadónak az alkalmazott után valamilyen járulékot kell fizetnie. Franciaország kifejtette, hogy a munkaadók alkalmazottak képzéséhez való hozzájárulása a bér 3,16%-ára rúg, noha csak 1,5%-ot ír elő a törvény. A magánszektor ösztönzését inkább a képzések szervezésének és a tartalom, a tananyag kialakításának elvégzésére – és kevésbé a befektetési volumen növelésére – irányítják.

Ausztriában a szakmai felsőoktatást a magánszféra szervezi, még ha az állam bizonyos támogatást is nyújt, és mint más országokban az intézményeket arra ösztönzik, hogy más forrásokat is vonjanak be működésükbe.

### ***Példák az oktatás és képzés terén megvalósult PPP finanszírozású projektekre***

Számos országban az általános- és szakképzési rendszer egy része már régóta magánkézben van és részben az is finanszírozza. Ezek a legtöbb esetben nem jövedelemszerzési céllal létrejött szervezetek (templomok, szociális partnerek szervezetei, szakmai egyesületek, stb.). A jelentésekből nem derül ki, hogy a privát szektor befekteté-



sei az oktatási intézményekbe jelentősen nőttek-e, vagy jelentős szerepet játszanak-e. Másfelől egyetértés van abban a megállapításban, hogy a képzések költségeit nem az államnak egyedül kell állnia, hanem ahhoz a magánszemélyeknek és a munkaadóknak is hozzá kell járulniuk. Ennek megfelelően a vállalatok és a magánszemélyek részére több országban adókedvezményeket adnak a képzési kiadásai után. Dániában ezen kívül a magánszemélyek szakképzési kiadásait leírhatják a jövedelemadó-jukból. Ugyanez érvényes a munkaadók ezen kiadásokban való részesedésére.

Angliában idevágó intézkedés a „Connexions card”, amelynek az a célja, hogy a fiatalokat arra ösztönözze, hogy 16 éves koruk után továbbtanuljanak, míg a magánszféra a tanuló lakosságnak alacsony költségű, vagy ingyenes szolgáltatásokat nyújt.

Franciaországban, ahol a képzésre fordítandó eszközök rendszere jól fejlett és a szakképzésre fordított kiadások a törvényben előírt minimum mintegy kétszeresére rúgnak, az állami- és a magánszféra együttműködésével kapcsolatban nem a finanszírozásra, hanem a gazdaságnak a kurzusok tananyagtartalmának összeállításában való hatékony és aktív közreműködésére helyezik a hangsúlyt.

Ausztria a magánszférával való kapcsolat kérdésére azt a választ adta, hogy az iskolák 40%-át a gazdaság támogatja.

Belgium egy olyan új rendeletről adott számot, amely ezeket a kapcsolatokat szabályozza. Különböző kezdeményezések történtek elsősorban az informatika területén. Ilyen például a „Digikids” nevű neves vállalkozások, médiumok és a kormány közötti együttműködési projekt, ami 1700 iskola számára tette lehetővé az internethez való hozzáférést.

Írország arról számolt be, hogy az állam által az oktatási technológia fejlesztésére létrehozott alap, amelynek segítségével a továbbképzés képesítési igényeinek eleget lehetett volna tenni, nem váltotta be a magánbefektetésekhez fűzött várakozásokat. Bár egyes vállalatok támogatnak bizonyos főiskolákat segítő intézkedéseket, az egy általános alaphoz való hozzájárulás rendszere kevésbé működik. Más PPP-k esetében a kapcsolat inkább az állami beruházás pénzügytechnikai lebonyolításában és kevésbé az oktatásba való beruházásban testesül meg.

## **II.2.5. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése**

### ***A fő korlátok megszüntetése***

Mindegyik ország törekszik a tanulás előtt álló akadályok leküzdésére, valamint a különböző csoportok – különösen a szociálisan hátrányos helyzetben lévők, a bevándorlók és az etnikumokhoz tartozók és az alapvégzettséggel sem rendelkezők csoportja

– képzéshez való hozzáféréseinek elősegítésére. Számos válaszból kitűnt, hogy az iskoláknak és egyéb oktatási intézményeknek nyíltabbakknak kellene lenniük környezetük és egymás felé.

### ***Az oktatásból való kirekesztődés fokozott kockázatával rendelkező csoportok***

#### ***Bevándorlók, etnikai kisebbségek***

Noha az egyes országok különböző módon próbálják megoldani ezen csoportok problémáit, abban megegyeznek, hogy mindegyikük törekszik a kérdés megoldására. A fő feladatot és a probléma leghatékonyabb megoldásának lehetőségét az országok a befogadó országok nyelvének oktatásában látják, ezért erre mindenhol nagy hangsúlyt fektetnek.

Görögország kiemelt problémának tartja továbbá a külföldről hazatért görögök nagylétszámú csoportjának ügyét.

Szokatlan az a holland kezdeményezés, ami a bevándorlók írás- és olvasáskészségi kurzusain, valamint alapképzésén kívül, saját állampolgáraik számára is közvetítenek megfelelő ismereteket a bevándorlók elutasításának leküzdése érdekében. A bevándorlók integrációját célzó programjuk keretén belül olyan kurzusokat indítanak, amelyek egy nyelvi és egy szakmai részt is tartalmaznak. Ez az egyetlen ország, amely olyan akciótervet dolgozott ki, amely a menekültek végzettségének elismerésén keresztül kívánja fokozni azok munkaerőpiaci esélyeit.

Dániában a közkönyvtárak speciális szolgáltatásokat nyújtanak az etnikai kisebbségek számára.

Olaszországban különböző intézkedésen keresztül ösztönzik a vállalatokat hátrányos helyzetűek alkalmazására. Ezen kívül prioritást élvez a fogyatékosok átképzése is.

Finnországban egy 1999-es törvény értelmében a menekültek érkezésük utáni három éven belül egy általános- és szakképzési tervet igényelhetnek maguknak.

Belgiumban bizonyos csoportok előnyt élveznek a finanszírozásnál és egyes díjak megfizetésétől mentesülnek.

#### ***A nemek közti egyenlőség megteremtése***

Egyes jelentések a nemek közti egyenlőség hiányáról tanúskodnak. Hangsúlyt kap például a nők felsőoktatásban és szakképzésben való részvételi arányának növekedése, de még hátralévő lépésekről is beszámolnak.

Németország a nők – mindenekelőtt a női oktatók – szakképzésben való részvétele növelésének fontosságát említi, miközben Görögország azokhoz az országokhoz tartozik, amelyek a nők informatika területén való részvételét húzzák alá. Belgiumban azok a nők, akik informatikai képzésben vettek részt, plusztámogatást kapnak gyerekeik után.

### ***Menekültek és egykori bűnelkövetők***

A menekültek és egykori bűnelkövetők problémájának megoldására több ország indított írás-, olvasásfejlesztő kurzust, valamint szakképzést is magában foglaló programokat. Franciaország elismeri azokat a képesítéseket, amelyeket az egykori bűnelkövetők a börtönben végzett munka során szereztek meg.

### ***Az alapképzségekkel nem rendelkező felnőttek***

Sok intézkedés érinti a felnőtt munkavállalókat és munkanélkülieket. Ezen belül előtérben vannak azok a programok, amelyek az iskolai végzettséggel nem rendelkező felnőttek alapkompenciáinak megteremtését szolgálják. Ezek történhetnek formális alapképzéssel, de különböző formális és informális, speciális felnőttképzési kurzusokon keresztül is.

Külön nehézséget jelent a felnőtteket belátásra bírni arra vonatkozólag, hogy részt kell venniük írás-, olvasás, vagy számolási készséget fejlesztő kurzuson. Ezt általában nem szívesen látják be, ezért külön hangsúlyt fektetnek az ezzel kapcsolatos tanácsadásra és ösztönzésre.

Finnországban a felnőtteknek sokféle lehetőségük van, hogy az információs technológia területével foglalkozó képzéseket is kínáló népfőiskolákon, felnőttképzési központokban, vagy szakképzési intézményekben középiskolai szintű végzettséget szerezzenek.

Franciaország egy olyan képzési szerződési programot vezetett be, amelynek keretében a megfelelő képzettséggel nem rendelkező munkanélküliek egy bizonyos időt egy oktatási intézményben töltenek el és a hátralévő időt pedig egy vállalkozásnál, ahol egy tapasztalt munkavállalót bocsátanak rendelkezésükre mentorként.

### ***Intézkedés azon fiatalok részvételének növelésére, akik nem részei a formális rendszernek***

A korai iskolaelhagyás, vagy az írás-, olvasáskészség fejlesztésének kérdésén kívül a fiatalokat nem tekintik az LLL keretén belüli speciális intézkedések célcsoportjának. Egyes országokban azonban utalnak ifjúságszervezetek és a fiatalok csoportosulásainak jelentőségére és szerepére. A görög „Youth under 30” (30 alatti fiatalok) program egy olyan kollektív intézkedés, amiben hat minisztérium is részt vesz, és többek között

500 könyvtár felszereltséggel való ellátásával, egészségmegőrző és egyéb programok szervezésével és iskolaépületek szanálásával foglalkozik.

Bizonyos országokban (például Észak-Írország, Skócia) a hátrányos helyzetű fiatalok iskolai végzettségének megszerzéséhez és továbbtanulásához való hozzájáruláson van a hangsúly.

Franciaországban egyes intézkedések a nehéz helyzetben lévő fiatalokat célozzák, mások pedig általános jogokat fogalmaznak meg a fiatalok számára: ilyen például a fiataltanácsok létrehozásának joga, valamint a kiskorú fiatalok egyesületalapítási joga.

Egy 2001-es ausztriai törvény fiatalszervezeteknek nyújt pénzügyi támogatást szakképzési programokra.

Finnországban 2003-ban egy olyan 15 speciális programot tartalmazó törvényt hoztak, amely a fiatalok bevonását támogatja és kirekesztésüket akadályozza meg.

### ***A népesség öregedéséből adódó problémák***

Meglepően kevés, az idősödő korosztályt célzó programról számoltak be az országok. Ausztria kifejezetten az idősödő korosztály felsőoktatásba való bejutását támogatja a hagyományos felnőttképzési kínálattal összekapcsolva: az LLL itt az időséssel foglalkozó hosszútávú programok szilárd alkotóelemeiként tűnik fel.

Skócia és Olaszország az idősök informatikai képzésére utalt. Ezen kívül több az Európai Szociális Alappal összefüggő, az idősödő korosztályra vonatkozó intézkedést neveztek meg.

A demográfiai trendekre való tekintettel Franciaország a korengedményes nyugdíjazások számának csökkentésére törekszik. Ennek érdekében beiktatták az úgynevezett vállalati képzési menedzsmentet, ami lehetővé teszi az idősebb foglalkoztatottak fiatalok mentoraként való alkalmazását és ezzel a tapasztalat útján megszerzett ismeretek átadását.

Németország is felismerte a fentiekben taglalt tapasztalatátadási módszer lehetőségét. Ezzel kapcsolatban különböző, az idősebb alkalmazottak vállalaton belüli szerepét és helyét vizsgáló kutatóprojekteket végeztek.

Ausztriában az ESZA egy olyan továbbképzési programot finanszíroz, ami a demográfiai változásokon és a 45 fölöttiek oktatási kiadásainak növelésén alapszik.

Finnország 2003-ban hozott törvénye a 30 és 54 év közötti felnőtteket célozza, Belgium pedig speciális programokat hajtott végre a 45 fölöttiek támogatására.

## **Tanácsadói szolgáltatások fejlesztése**

Az információs-, tanácsadói- és pályaeorientációs szolgáltatások fontosságát számos ország kiemelte és közülük sokan rendelkeznek meghatározott célcsoportokra vonatkozó, új kezdeményezésekkel. Eddig az ilyen jellegű szolgálatok a fiatalok iskolából a munka világába történő átmenetét segítette, napjainkban azonban megerősödött szerepük és a tagállamok felismerték, hogy az LLL korában ennek a szolgáltatásnak is az egész életre kiterjedőnek kell lennie. Ugyanakkor még számos tennivaló van hátra ahhoz, hogy egy, az egész Unióra kiterjedő, koherens LLL-pályaeorientációs tanácsadásról beszélhessünk. Ennek megvalósításához el kell érni azt, hogy a tanácsadás a foglalkoztatottak és a tanulók számára egyaránt, mindenhol elérhető legyen.

A kérdés megoldásának mindenestre vannak sokat ígérő jelei. Ausztria például jól fejlett tanácsadói hálózattal rendelkezik. Az iskolák kötelező tanulmányi- és pályaeorientációs tanácsadói szolgálatait az információs technikák segítségével jelentős mértékben továbbfejlesztették és az iskolapszichológusi szolgálatot is bevonták a munkába. Az iskolában a jövedelemszerző korosztály részére felnőttképzési tanácsadók állnak rendelkezésre és az egész országot behálózzák azok az állásinformációs központok, amelyek egy bizonyos álláshoz szükséges kurzusokkal kapcsolatos tanácsadói szolgáltatást nyújtanak.

Olaszország egy olyan heterogén tanácsadói rendszerrel rendelkezik, amely az egész országot lefedi. A magánintézmények mellett számos állami szerv is aktív szerepet játszik a tanácsadásban: szakképzési központok, munkaügyi hivatalok, fiatalok tanácsadói hivatalai.

Skócia egy olyan tanácsadói szolgálatot hozott létre, amely minden korosztályt kiszolgál tanulási lehetőségekkel, foglalkoztatással és szakmai fejlődéssel kapcsolatos kérdésekben.

Spanyolország egy olyan nemzeti pályaeorientációs tanácsadói központot említett, amely az Oktatási Minisztériummal áll kapcsolatban és a Leonardo da Vinci program keretén belül az Euroguidance-hálózathoz tartozik, amelynek feladata elsősorban az információnyújtás országos- és európai szinten egyaránt.

Norvégia olyan projektet hajtott végre, aminek célja elsősorban a motiváció növelése és az iskolát abbahagyó fiataloknak ad tanácsot.

Számos esetben emelik ki az informatika tanácsadásba való bevonását. Spanyolország például egy pályaeorientációs és információs portált hozott létre, amely többek között a képzési lehetőségekről is informál.

Írország 35 millió eurót fordított egy olyan átfogó felnőttképzési tanácsadói rendszer 2006-ig történő létrehozására, amihez egy interneten keresztül elérhető felnőttképzési adatbank is tartozik.

Finnország e téren sok újítást vezetett be. Nemzeti és regionális szinten egyaránt LLL-alapelvek tanácsadók működnek. Felnőttek számára speciális információs- és tanácsadó szolgálatok működnek. Továbbá készítettek egy új információs- és tanácsadási oktatási portált.

Számos információs- és tanácsadó szolgálat esetében nagy szerepet játszik a korábban megszerzett ismeretek elismerésével, értékelésével kapcsolatos tanácsadás.

## **II.2.6. A tanulás kultúrájának megteremtése**

### ***A tanulás pozitív megítélésének elősegítése érdekében tett intézkedések***

Ausztriában azzal bízták meg a tanárképző intézményeket, hogy tanterveikben nagyobb hangsúlyt fektessenek az élethosszig tartó tanulásra. Így próbálják elérni, hogy a gyerekeket már kis koruktól kezdve az egész életen át tartó, saját indíttatásból történő tanulásra neveljék.

Finnország azon országok közé tartozik, amelyekben a szakmai alapképzés a fiatalok körében nem igazán közkedvelt. Ennek a képnek a megváltoztatása érdekében egy a diákokat, azok szüleit és a tanácsadókat célzó kampányt indítottak.

Kevés ország adott jelentést a tanulárról alkotott kép javítását célzó speciális intézkedésekről. Több országban különböző tanulásra motiváló programok futnak a médiumokban. Dániában például az ilyen jellegű, 2002. őszen sugárzott televíziós programot a lakosság 40%-a ismerte, 124.000 felnőtt mérlegelte, hogy részt vegyen-e valamilyen kurzuson, és ebből 2002. decemberében 26.000 így is tett.

Szinte mindegyik országban rendeztek olyan, a tanulást népszerűsítő különböző rendezvényeket, mint például az Élethosszig tartó tanulás hete.

A formális rendszer hozzájárulása az élethosszig tartó perspektívához.

Az élethosszig tartó tanulás egyik kulcskérdése egy olyan képzési struktúra és rendszer megteremtése, amely minőségi, rugalmas és átfogó képzést nyújt, és egyben minden tanuló számára biztosítja a következő szintre való áttérés lehetőségét. Ennek a rendszernek nemcsak az általános képzésben, hanem a szak- és a gyakorlati képzésben egyaránt meg kell valósulnia. Ezen kívül számos jelentés említi a korábban a munkahelyen szerzett ismeretek és kompetenciák elismerési rendszere létrehozásának fontosságát.

A legtöbb ország a felmérés idején különböző kezdeményezésekről számolt be, amik terjedelmükben igencsak különböznek egymástól. Angliában 2003. elejétől dolgoznak a képesítések meghatározott alegységekbe való besorolásán, ami négy fokozatban fog megvalósulni 2007. nyaráig.

Skóciában a „Tanulmányi teljesítmények és képesítések” program keretein belül egységes feltételeket határoznak meg az általános- és szakképzési kínálat széles spektrumára vonatkozóan annak érdekében, hogy a megszerzett végzettségek között megvalósuljon a kölcsönös elismerés, és ezzel az átjárás.

Finnországban a középiskolai végzettséget a szükséges kompetenciák megszerzésének mikéntjétől függetlenül meg lehet szerezni, mivel mindenkinek megvan a joga ahhoz, hogy a középiskolai végzettséghez szükséges vizsgákon részt vegyen anélkül, hogy az ehhez kapcsolódó formális kurzust elvégezte volna. Belgiumban fennáll ugyanez a lehetőség.

Írországban az új rendszer (ami az írás-, olvasáskészségtől a doktori fokozatig átfogja a képzések egész spektrumát) lehetővé teszi a tudás és a kompetenciák elismerését, függetlenül megszerzésük módjától, valamint a részkompetenciák modulok alapján történő elismerését is.

Egy 2002-es spanyol törvény alapján a nem-formális úton szerzett kompetenciák értékelésére és elismerésére van lehetőség. Meghatározott esetekben arra is van lehetőség, hogy a vizsgázó kompetenciáit, tudását részben ismerjék el. Bizonyos csoportokra – mint például az iskolaelhagyók, a végzettség nélküli felnőttek, valamint a bevándorlók – az ilyen jellegű lehetőségek szélesebb köre vonatkozik.

Belgiumban a nem-formális tanulásból a formálisba való átmenetnek két lehetősége van: az egyik a középiskolába, a másik a felsőoktatásba.

A francia „bilan de compétences” az ismeretek elismerésének egy kifejezetten jó rendszere. Ez alapján minden munkavállaló öt év munka után igényelheti megszerzett kompetenciáinak alapos értékelését. Ez a munkavállalók és a vállalkozások javát egyaránt szolgálja, mivel így mindketten képet kapnak a meglévő készségekről, a szakmai fejlődési lehetőségekről és az esetleges továbbképzési szükségletekről. Álláskereső is igénybe vehetik ezt a szolgáltatást, ami országszerte működő állami központokon keresztül jut el a lakossághoz.

Norvégiában, Dániában, Írországban, Ausztriában és Portugáliában is kialakították a megszerzett tudás (függetlenül a megszerzés módjától) elismerésének rendszerét.

Franciaország a kompetenciák értékelésének eljárására külön szabadságot és pénzügyi támogatást biztosít, hozzásegítve ezzel az egyéneket ahhoz, hogy – amennyiben szükséges – az eljárás a továbbtanulást elindító lépés legyen.

## **II.2.7. A kiválóságra való törekvés**

### ***Az élethosszig tartó tanulás minőségének fejlesztése***

Svédországban a felsőoktatásban új minőségbiztosítási rendszert vezettek be. Ehhez kapcsolódóan a nemzeti oktatási hatóságok 2003. tavaszán két ügynökségre szakadtak, amelyekből az egyik a monitoringért és az értékelésért felelős. Az iskoláknak és a községeknek évente minőségjelentést kell benyújtaniuk.

Angliában 2001. áprilisában a „Common Inspection Framework” által a standardok megvalósításának új kereteit állították föl. Ezen kívül évente kétszer értékelnek minden képzést nyújtót.

Ausztriában a kormány egy olyan bizottságot hozott létre, amelynek az a feladata, hogy kidolgozzon egy új nemzeti minőségbiztosítási rendszert, valamint teljesítménykövetelményeket határozzon meg.

Belgiumban felügyelők vizsgálják az iskolákat, hogy feladataikat megfelelően látják-e el, valamint az önkormányzati eszközökkel felelősségteljesen gazdálkodnak-e. Ezen kívül érvényben van egy olyan rendelet, ami a felsőoktatás külső és belső minőségellenőrzését teszi lehetővé. Az élethosszig tartó tanulás akciótervének végrehajtását minden évben értékeli.

### ***A stratégiák hatékonyságának rendszeres felülvizsgálata***

Görögországban az ESA-programok horizontális felügyeletével egy speciális szolgálat foglalkozik, amely vizsgálja ezek haladását és hatékonyságát. Ausztriában ugyanez a helyzet, de ezen kívül még egy OECD által végzett vizsgálatban is részt vesznek, amely az adott ország felnőttképzésével foglalkozik. Ez utóbbi koordinációs, konzultációs és a jövőre vonatkozó reformötletek lehetőségét kínálja.

## **II.2.8. Általános végkövetkeztetések és trendek**

### ***Egyre nagyobb az élethosszig tartó tanulás irányadó szerepe***

A jelentések – annak ellenére, hogy a felmérés célja az volt, hogy a 2002-ben végbement változásokat vizsgálja – aktuális képet adnak az élethosszig tartó tanulókkal kapcsolatos folyamatok jelenlegi állásáról, függetlenül attól, hogy az ahhoz fűződő intézkedések mikor kezdődtek el.



Általánosságban megállapítható, hogy még szükség van erőfeszítésekre ahhoz, hogy elmondhassuk, hogy minden ország az élethosszig tartó tanulás fejlett kultúrájával rendelkezik és ennek a kultúrának az építésében a lakosság teljes együttműködéssel részt vesz.

Általánosságban a tagállamok általános- és szakképzési politikájában az élethosszig tartó tanulás növekvő jelentősége figyelhető meg. Az élethosszig tartó tanulásra (life-long learning – LLL) a lakosság egészét érintő témaként tekintenek, különös figyelmet fordítva az egyedi igényekkel rendelkező, speciális célcsoportokra. Noha az élethosszig tartó tanulás fontossága és szükségessége minden országban elismert, a gyakorlati megvalósítás terjedelmében még vannak különbségek.

A tagállamok nagy részében a törvényeknek van LLL-vonatkozásuk, azonban nincsenek konkrét LLL-jogszabályok, sűrűbben találkozhatunk LLL-alapdokumentumokkal és stratégiákkal. Számos ország az élethosszig tartó tanulással kapcsolatos gondolatait, céljait még mindig inkább különböző politikai dokumentumokon és azok végrehajtásán keresztül valósítja meg.

### ***Előtérbe helyezett témák***

Témák, amelyek a jelentésekben kiemelt figyelmet kaptak:

- LLL, mint a lakosság egészét érintő kérdés;
- Az alapvető kompetenciák jelentősége;
- A különböző szereplők szerepe az LLL támogatásában (nemzeti-, regionális- és helyi intézmények, szociális partnerek, civil társadalom);
- Az egyéni képzési lehetőségek mennyiségi és minőségi fejlesztése, az akadályok megszüntetése, ami leggyakrabban két kérdéssel kapcsolódik össze: a kompetenciák hivatalos elismerése, attól függetlenül, hogy azt hol, mikor és milyen úton szerezték, valamint az információs- és tanácsadó központok létrehozása az egyének képzési lehetőségeik terén való eligazításának érdekében;
- A tanerő továbbképzése az általános- és szakképzés részére a sokoldalú és megváltozott feladatok ellátására és az új pedagógiai eszközök bevetésére.

### ***Alapismeretek***

Számos jelentés említ az írás, olvasás, számolás alapvető készségének megszerzésére irányuló programokat. Ezekkel kapcsolatban nagy szerepet játszanak azok a kiegészítő intézkedések, amelyek felismertetik az emberrel, hogy szüksége van ezen kompetenciák megszerzésére és motiválják őket arra, hogy azokat valamilyen képzés keretein belül elsajátítsák. Számos intézkedés érinti azokat a felnőtteket, akik semmilyen képzettséggel vagy nagyon alacsony képzettségi szinttel rendelkeznek.

### ***Tanulás a munkahelyen; társadalmi partnerek***

A szociális partnerek szerepe elsősorban az együttműködésben, az állam által felállított bizottságokban való képviselésben nyilvánul meg, egyéni, munkahelyről kiinduló kezdeményezésekkel alig találkozhatunk.

Az általános- és szakképzés, valamint a gyakorlati tapasztalat kombinációjára és az ehhez szükséges együttműködés fejlesztésére ugyanakkor számos jelentés utal.

Bizonyos kérdésekben a vállalati képzést összefüggésbe hozták a demográfiai változásokkal. Ebből kifolyólag számos jelentésben téma a munkaerő előregedése, az idősebb munkavállalók tapasztalatainak átadása a fiatalabbaknak, az idősebbek átképzése.

### ***Az LLL finanszírozása; az állami- és a magánszféra együttműködése (PPP)***

A hangsúly az aktuális helyzetben inkább a már meglévő beruházási folyamatok minőségének megőrzésén és nem az új beruházásokon van. Általában abból indulnak ki, hogy az állam az alapképzésért felelős, a továbbképzés állami finanszírozása már nem ilyen egyértelmű.

### ***Jobb hozzáférés***

Az összes ország törekszik a tanulás előtt álló akadályok lebontására, a különböző kockázatos csoportok – elsősorban a szociálisan és földrajzilag hátrányos helyzetben lévők és az alapfokú képzettséggel sem rendelkezők – oktatáshoz való hozzáféréseinek javítására.

A legtöbb ország támogatja a nők jelenlétét az informatikai szakmában az ilyen jellegű képzésekben való részvételre való ösztönzésen keresztül.

Számos ország utal az informatikai kompetenciák iskolán belüli és kívüli oktatásának és birtoklásának fontosságára.

### ***Információ és tanácsadás***

Összegzésképpen megállapíthatjuk, hogy egy olyan, az egész Unióra kiterjedő szakmaorientációs tanácsadói és információs rendszer, amely tanácsot és információt nyújt a munkában állók és a még oktatásban résztvevők részére egyaránt, még nem alakult ki maradéktalanul. Ez a folyamat még igényel némi időt.

Széles körben elterjedtek azok a börzék, rendezvények, amelyek a képzési lehetőségekről informálnak. Ezek elsőrendű hiányossága, hogy általában csak a végző-

sökre irányulnak. Egyre sűrűbben rendeznek olyan speciális heteket, amelyek a felnőtt tanulni vágyókat látják el információkkal.

### ***A megszerzett ismeretek minősítése***

A tanulás előtt álló akadályok lebontása érdekében számos ország első lépésként a formális és nem-formális úton szerzett tudás elismerésének rendszerét dolgozta ki és vezette be. Az élethosszig tartó tanulásra való ösztönzés legfontosabb elemi közé tartozik a rugalmas oktatási, képzési, képesítési rendszer és struktúra.

### ***A tanuló kultúra megteremtése***

A fiatalokat általában nem nevezték meg az országok, mint az LLL-intézkedések specifikus célcsoportját, eltekintve az iskolaelhagyók és az olvasási- és íráskészség kérdéséről. Továbbá viszonylag kevés olyan intézkedést említettek, amely kifejezetten az idősebb-, különösen a 65 év feletti korosztályt célozza meg.

A legtöbb országban a strukturális alapok, mindenek előtt az Európai Szociális Alap (ESZA) támogatása nagy szerepet játszik az LLL végrehajtásában.

Számos ország felhozta az idegennyelv-oktatás támogatásának szükségességét, mint az LLL lényeges összetevőjét.

## **II.3. A megvalósulás helyzete a csatlakozó- és a pályázó országokban**

A tanulmány e részében Bulgária, Észtország, Lettország, Litvánia, Málta, Lengyelország, Románia, Szlovákia, Szlovénia, Csehország, Törökország, Magyarország és Ciprus jelentései kerülnek elemzésre.

Az elemzések során azt a know-how-t és azokat az ismereteket is felhasználták, amelyet az Európai Szakképzési Alapítvány (ETF) a fent nevezett országokban véghezvitt folyamatos tevékenysége közben 1995-től megszerzett.

Annak ellenére, hogy az országokat egyértelműen arra kérték, hogy a kérdőív kitöltésekor valóban csak a 2001. tavaszi, a lifelong learning-ről szóló memorandum konzultációja óta bekövetkezett számottevő, új intézkedésekkel, reformokkal kapcsolatos információkat vegyék figyelembe, sok jelentés egy általános képet mutat be az általános- és szakképzés reformintézkedéseiről és a terület projektjeiről. Ennek köszönhetően sokszor nehéz megállapítani, hogy melyek azok az országjelentésekben bemutatott kezdeményezések, amelyek valóban újak. Az egyes országok válaszainak elemzésén kívül a másik cél az egyes tématerületek jelenlegi helyzetének értékelése volt, azzal együtt, hogy az egyes intézkedések kiértékelésére nem nyílt lehetőség, tudniillik azok legtöbbjének végrehajtása még nagyon kezdetleges szinten tart, sok esetben még el sem kezdődött.

A tanulmány ezen részében kiemeltük azokat az eljárásokat, amelyek a kitűzött cél megvalósítását kiemelten jól szolgálják. Ezek a GP („good practice”) megjelölést kapták. A választás nem volt könnyű, tudniillik sok esetben nehezen összehasonlítható két válasz, mert egyes országok konkrét intézkedések végrehajtására, mások pedig olyan projektekre helyezik a hangsúlyt, melyek megvalósítása még nem kezdődött el.

Az országok közötti rangsort nem lehetett fölállítani, mivel a jelentések különböző terjedelműek (Málta 7 oldalától Lengyelország 21 oldaláig), továbbá tartalmilag sem összehasonlíthatók, mert egyes országok nem minden kérdésre adtak választ, Románia pedig egyáltalán nem tartotta magát a kérdőív felépítéséhez.

### **II.3.1. Általános keretek**

#### ***Törvénykezési és finanszírozási keret***

A legtöbb ország érezhető mozgósítást vitt véghez az utóbbi években az LLL érdekében. Ez elsősorban a 2001-es, memorandumról szóló konzultáció következménye és az európai munkaerőpiaci-politikai irányelvek végrehajtásával is összefüggésben áll. Ennek ellenére az országokban még mindig nincs átfogó LLL- stratégia.

Az országok többségében az LLL az átfogó stratégia hiányának ellenére tovább fejlődik. Ez a képzési akciótervek és a nemzeti foglalkoztatási tervek alapján történik, a strukturális alapokra való felkészülés folyamatába illesztve, vagy a jogi keretek változtatásán keresztül. Több ország a felmérés készítésének ideje alatt dolgozta ki a stratégiát, vagy tervbe volt véve a stratégia kidolgozása (Lettország, Magyarország, Málta, Csehország, Szlovákia, Bulgária). Észtországban 2002. elején az „Élethosszig tartó tanulás stratégiája” projekt egy kezdetleges tervezetét adták ki. A projekt 2003. végéig történő, egy átfogó konzultáció utáni befejezését tűzték ki célul.

A legtöbb ország ezen kívül a különböző képzési területeken megvalósítandó LLL-alapelveket új törvények meghozatalán, illetve a már meglévők módosításán keresztül próbálja a gyakorlatba átültetni. Ebből eredően számos törvényt dolgoznak és dolgoztak át az LLL-prioritások felvétele érdekében. Ez vagy általános- (Lettország, Magyarország, Málta, Bulgária, Románia, Csehország), vagy az egyes képzési területekre vonatkozó specifikus képzési törvényeket érintett. Ilyenek például a Főiskolai oktatásról- (Bulgária, Románia, Szlovákia, Észtország), a Szakképzésről- (Bulgária, Lettország, Románia), a Szakképzés finanszírozásáról- (Magyarország, 2000.) és a Felnőttképzésről szóló törvény ugyancsak Magyarországon (2001.), a Felnőttek szakképzéséről szóló törvény (Észtország, 2003.), a Továbbképzési törvény (Szlovákia), a Felnőttek szakképzéséről szóló törvény (Románia, 2002.), a Szakképesítésekről szóló törvény (Észtország, 2002.). Ezek a törvények többek között a képesítések sztenderdjei létrehozásának, fejlődésének meggyorsítását, valamint a korábban megszerzett tudás elismerését szolgálják. E táborba sorolandó továbbá a Foglalkoztatás támogatásáról szóló törvény (Bulgária, 2002.) és a Közzolgálati intézményekről és a szociális gondoskodásról szóló törvény (Lengyelország, 2003. május), ami a közzolgálati szektor nem-formális képzéseinek támogatására hivatott.

Az utóbbi időkből olyan fontos stratégiai dokumentumokat és programokat készítették el, mint például Csehországban az általános oktatásra vonatkozó hosszútávú tervet, Litvániában egy képzésfejlesztési koncepciót és a szakképzés fejlesztését támogató programot 2003-tól 2005-ig tartó hatállyal, Romániában a főiskolai előkészítő képzés fejlesztésére vonatkozó stratégiát (2001.-2004.), Törökországban az alapképzési programot, Lengyelországban a felsőoktatás 2010-ig tartó fejlesztési programját és a továbbképzés fejlesztési programját, Szlovákiában a „Milleniumprojektet” és a felsőoktatás továbbfejlesztését szolgáló, új tervet.

Ezen kívül az európai foglalkoztatási politikára és a strukturális alapokra való felkészülés stratégiai dokumentumaiban az LLL-lel kapcsolatban átfogó intézkedéseket hoztak a humánerőforrás terén. Ez az általános nemzeti fejlesztési terven és a humánerőforrás-fejlesztés szektorspecifikus operatív programjain (Magyarország, Lengyelország, Szlovákia), egységes programterv dokumentumokon (Lettország, Észtország),

nemzeti foglalkoztatási akcióterven (Románia, Szlovákia), illetve egy stratégiai fejlesztési terven (1999.-2003.) alapszik, ami tartalmaz egy átfogó stratégiát a humánerőforrás fejlesztésére is.

Azokban az országokban, ahol a régiók fontos szerepet játszanak, a régiók részt vesznek – állami kereteken belül – a prioritások megállapításában. Csehországban az állammal együtt alakítják ki az oktatásüggyel és az általános- és szakképzés társfinanszírozásával kapcsolatos prioritásokat, ezen kívül regionális tanácsokat hoztak létre a humánerőforrás fejlesztésének érdekében. Ugyanez Szlovákiában is megfigyelhető, ahol nyolc régióban oktatási és foglalkoztatási képviselőt hoztak létre és további regionális tanácsok felállítása van folyamatban. Szlovákiában humánerőforrás-fejlesztési regionális tanácsok vannak, Törökországban regionális-, illetve kerületi közoktatási hivatalok, Romániában a szakképzés szociális partnerkapcsolatainak kialakítására hivatott helyi bizottságok. Magyarországon a fejlesztési és képzési alaprészből a régióknak prioritások szerint támogatást nyújtanak és a Regionális Operatív Program keretén belül (a strukturális alapokra való felkészüléssel kapcsolatban) regionális képviselői központokat alakítottak ki. Lengyelországban a régiók erőteljesen kiveszik a részüket a képzésre és a foglalkoztatásra vonatkozó prioritások kialakításában, az állammal való együttműködés azonban nehézkesen alakul.

Egyes országokban az önkormányzatok fontos szerepet játszanak ugyan azon keresztül, hogy az iskolák pénzügyi folyamataiba bekapcsolódnak, ugyanakkor úgy tűnik, hogy az LLL koordinációs folyamataiba nincsenek megfelelő mértékben bevonva (ilyen például Észtország).

### ***A minisztériumok közötti együttműködés***

Ezek az LLL-lel kapcsolatos politikai és törvényhozói tevékenységek általában az Oktatási Minisztériumok felügyelete alatt a Munkaügyi Minisztériumokkal és esetleg más minisztériumokkal együttműködve valósulnak meg. A strukturális alapokra való felkészüléssel kapcsolatos humánerőforrás-fejlesztési intézkedések ezzel ellentétben főképp a Munkaügyi Minisztériumok hatáskörébe tartoznak, amelyek rendszeresen egyeztetnek a regionális fejlesztésért felelős minisztériumokkal vagy nemzeti hivatalokkal, a Gazdasági Minisztériumokkal és az Oktatási Minisztériumokkal. Az LLL-lel kapcsolatos, minisztériumok közti együttműködés kérdése a legtöbb országban továbbra is nagy problémát jelent.

Egyes országok a koordináció elősegítésére állami testületeket állítanak föl (pl.: tervhivatal Ciprusban), vagy a miniszterelnökségnél megfelelő hatásköröket, illetve bizottságokat hoznak létre, mint például a humánerőforrás fejlesztésére létrehozott speciális hivatalok (Csehország 2002-ben LLL-állomásként egy kutatási és fejlesztési, emberi jogi és humánerőforrás miniszterelnökhelyettesi hivatalt hozott létre, ami az

LLL-stratégiák ernyőszervezeteként működik. A szervezet állandó testületként tanácsokat ad a kormánynak fejlesztési és humán erőforrás kérdésekben.

Ezen kívül minisztériumon belüli ad-hoc bizottságokat, illetve munkacsoportokat is felállítottak (Bulgária, Szlovákia, Lengyelország). Továbbá a Munkaügyi és a Képzési Minisztériumok szakértői tanácsai és bizottságai – amelyekben szociális partnerek képviselői is helyet kapnak – is hozzájárulnak a humán erőforrás-fejlesztés stratégiai munkájához. Ez meglehetősen formális úton valósul meg. Észtországban megalakult a Nemzeti Felnőttképzési Tanács, amelyben öt minisztérium működik együtt a kormány tanácsadó testületeként. A Lettországból 2000-ben alapított Szakképzési Együttműködési Tanács feladata, hogy a terület koordinációját javítsa. A Tanácsban több minisztérium képviselője helyet kap, de a területi szervezetek, a szociális partnerek és a szakképzési intézmények képviselői is részt vesznek a grémium munkájában.

Egyes országokban külön informatikai miniszteri posztot hoztak létre. Ez a miniszter – Csehországban informatikai miniszter (2003.), Máltában információs technológia és beruházások minisztere, Szlovákiában az információs társadalom minisztere – nagy szerepet játszanak az LLL informatikai vonatkozásában, amellyel kapcsolatban együttműködnek az oktatási- és/vagy a munkaügyi miniszterrel.

Mint ahogy az LLL-politika végrehajtása, az LLL finanszírozása is szabályozott mechanizmusokon keresztül valósul meg, amik a különböző képzési területekre vonatkoznak. A legfrissebb reformintézkedéseknek számítanak: 2001./2002-ben, Romániában a pénzügyi hatáskör helyi szintre való delegálása és Litvániában a létszámfüggő támogatási rendszer bevezetése, ami a „pénz a hallgatót követi” alapelveket vallja. Egyes országokban támogatási programokat indítottak, Cipruson és Magyarországon a képzési alapokat az LLL-prioritásoknak megfelelően működtetik. Szlovákiában a középiskolák és főiskolák LLL-lel való együttműködésének elősegítését szolgáló új finanszírozási szabályok vannak előkészülőben. Nagy jelentőséggel bírnak a PHARE-támogatások, a Világbank kölcsönei és a magánszféra támogatásai (például Microsoft) is. Az utóbbi években a PHARE-pénzek jelentős részét fordították az LLL-lel kapcsolatos célok megvalósítására.

### **II.3.2. Partnerkapcsolatok kiépítése**

#### ***Helyi szintű társulások elősegítése***

A memorandumról szóló konzultáció egyik legfontosabb üzenete az összes csatlakozó- és pályázó ország számára a „tanulást közelebb hozni a lakóhelyhez” elv volt. Az üzenet megerősítést nyert a helyi szintű szereplők az LLL előremozdítása érdekében való bevonására irányuló számos kezdeményezés által.

Egyes országokban olyan speciális bizottságokat, vagy tanácsokat állítottak föl regionális, vagy helyi szinten, amelyek feladata az összes szereplő és a már meglévő egyetemek és iskolák közti együttműködésnek és az LLL programjához való együttes hozzájárulásának megteremtése (Csehországban képzési- és foglalkoztatási regionális bizottságok, Romániában a szakképzés szociális partnerkapcsolatainak fejlesztéséért felelős helyi bizottságok, Litvániában regionális fórumok, Szlovákiában szakképzési regionális tanácsok). Más országok pedig olyan, már meglévő szervezetekhez nyúlnak vissza, mint például a helyi tanácsok (Málta), helyi hatóságok (Ciprus), közoktatási helyi és kerületi szintű hivatalok (Törökország), vagy helyi és regionális hivatalok bizottságai (Szlovákia). Ezek a kezdeményezések azonban függenek a mindenkorai képviselő szakértelmétől, valamint a hivatalnokok és a helyi oktatási hatóságok együttműködésének hatékonyságától. Sok esetben hátráltatja a kezdeményezéseket az iskolák és a vállalkozások nem megfelelő szintű együttműködése (Csehország).

Más országok speciális központokat hoztak létre, így többek között regionális oktatási központokat, amelyek szolgáltatóként és/vagy az LLL katalizátoraként működnek: Magyarország olyan regionális hatáskörű központokkal rendelkezik, ami a főiskolák munkáját támogatja, Litvániában már hat, Észtországban nyolc regionális központ van, Csehországban a szociális partnerekkel közös kezdeményezéseket fogantatosítottak, Szlovákiában pedig felnőttképzési orientációs- és tanácsadó központokat létesítettek. Litvániában a helyi közigazgatásnak vannak oktatási központjai, amelyeket sok helyen összevontak a felnőttképzési központokkal.

### **GP1:**

Szlovéniában a felmérést megelőző három évben 11 helyi felnőttképzési orientációs- és tanácsadóközpontot létesítettek. Ezek a megfelelő helyi szereplők koordinálásának feladatát is ellátják (szociális partnerek, képzést nyújtók, helyi hatóságok, munkaügyi hivatalok). A központok feladatait hivatalos dokumentumba foglalták, amit az ünnepélyes megnyitó alkalmával írtak alá. A képzést nyújtók számára itt lehetőség nyílik arra, hogy a résztvevők igényeiről tájékozódjanak és szolgáltatásaikat eszerint alakítsák.

Egyes országok a helyi partnerkapcsolatok támogatására támogatási programokat is kidolgoztak (Lettország, Magyarország), vagy EU-programokat, mint például az EQUAL (Csehország) és a PHARE (Lettország) használnak. A helyi hatóságok támogatásával az általános- és szakképzést nyújtó iskolák is bekapcsolódtak az oktatási központok munkájába (Észtország).

Más országok pedig megintcsak a nemzeti tanterv decentralizált részéhez nyúlnak annak érdekében, hogy minden megfelelő szereplővel párbeszédet alakítsanak ki a képzési igényekről (Szlovákia).



## **A társadalmi partnerek bevonása**

Minden országban háromoldalú bizottságok, vagy tanácsok alakultak, amelyek a kormány és/vagy a minisztériumok tanácsadóiként szolgálnak az általános- és szakképzési kérdésekben. Ezek az LLL szociális partnerkapcsolatainak legfontosabb letéteményesei. Például a szociális partnerekkel közösen alakítanak ki különböző politikai dokumentumokat, mint például a foglalkoztatás nemzeti akciótervei, vagy a strukturális alapok egységes programterv-dokumentumai, illetve oktatási programok és stratégiák.

Észtország jó példával jár elő a 2002-ben aláírt háromoldalú, foglalkoztatásról szóló megegyezéssel, ami többek között a továbbképzés finanszírozási rendszerének fejlesztésével foglalkozó tanácsadó testület felállítását mondja ki. Lengyelország is arra törekszik, hogy a szociális partnerek jelentős mértékben vegyenek részt a szakképzési rendszer kialakításában annak érdekében, hogy megteremtsék a továbbképzés fejlesztésének pénzügyi kereteit és a hatékony együttműködést.

### **GP2:**

Lengyelországban a szociális partnerekkel való együttműködést a „Nemzeti Szakképzési Rendszer” 2000-es PHARE projekt alapján ellenőrizni kell. A Munkaügyi Minisztérium a munkavállalók és munkanélküliek szakképzési problémáinak megoldására hivatott vitafórumként működő munkacsoportot állított föl. A munkacsoportban öt nagy munkaadói szövetség és szakszervezet képviseltette magát. A résztvevők öt fő prioritást fogalmaztak meg: 1. a rendszer finanszírozása; 2. a képzés minőségének és az információszolgáltatás színvonalának emelése; 3. támogatási eszközök munkaadók számára; 4. támogatási eszközök munkavállalók számára; 5. a munkavállalók és a munkaadók szakképzési stratégiájának összeállítása és végrehajtása érdekében megvalósítandó, a kormány és a szociális partnerek között létrehozandó párbeszéd jogi és szervezési kereteinek kialakítása. 2003. végéig a PHARE 2000 program keretében a következő intézkedéseket tervezik: 1) öt EU-tagállam megoldási módjának elemzése; 2) a szociális partnerek együttműködési modellje összetevőinek kidolgozása; 3) a munkavállalók továbbképzése területén megvalósuló szociális partnerkapcsolatokról szóló konferenciára való felkészülés.

### **GP3:**

Észtországban a szociális partnerek részt vesznek az „Az élethosszig tartó tanulás stratégiája” projektben. A stratégia-munkacsoportban helyet kapnak a különböző képzési szakterületek szakértői a magán- és az állami szférából egyaránt. 2002. elején a munkacsoport benyújtotta első stratégiatervét az Oktatási Minisztériumnak. Ezt több mint 40 szervezethez – minisztériumok, oktatási intézmények, munkaadói és munkavállalói szövetségek – küldték el jóváhagyásra. 2003. elején a munkacsoport megkezdte a stratégia szövegének a beérkezett javaslatok szerinti változtatását. Ezen kívül egy, a képzési stratégia kialakításáért felelős munkacsoportot is létrehoztak. Az első

változatot véleményezésre küldték a volt észt oktatási miniszterekből álló szakértői csoportnak. A csoport egyetértett a stratégiával, ugyanakkor tett néhány javaslatot is. Az oktatási stratégiát 2003. végéig kell befejezni. Ezután az élethosszig tartó tanulás stratégiája projektet be kell mutatni az oktatási miniszternek, hogy a miniszter azzal kapcsolatban állást tudjon foglalni. Az oktatási stratégia az oktatásügy egészére és az egyes részterületekre – mint például az élethosszig tartó tanulás – vonatkozó alapidokumentum.

A szociális partnerek bevonása az LLL-be hatékonyabb a helyi partnerkapcsolatok kialakítása által. Ehhez konkrét intézkedések járulnak hozzá, mint ahogy azt Csehország példája is mutatja:

**GP4:**

A szociális partnerek is aktívan részt vesznek a KRAJ (a Mähren-Schlesien tartomány tanulási lehetőségeinek átfogó fejlesztése) nevű PHARE-projektben, amely a Nemzeti Műszaki- és Szakképzési Intézet védnöksége alatt fut. A projekt célja egy olyan regionális LLL-központ létrehozása Mähren-Schlesien régióban, amely hivatalosan elismert LLL-kurzusokat indítana. A szociális partnerek feladata a kurzusok fejlesztésében való részvétel és résztvevők szakmai gyakorlatának megszervezésében való segítségnyújtás lenne.

***Az iskolák és egyetemek részvétele az élethosszig tartó tanulás programjaiban***

Az oktatási intézmények részvételét a kormány általában az iskolavezetőség és a főiskolai rektorok folyamatos tanácsadásán, vagy konkrét programokon keresztül segíti elő, amelyek sok esetben az állam által támogatottak (például Magyarország a fejlesztési- és képzési alappal, Lettország nyílt tenderekkel, Málta és Csehország elsősorban a főiskolákat támogató fejlesztési alapokkal) és/vagy amelyeket PHARE és más EU-programok (Sokrates, Leonardo da Vinci) keretén belüli támogatási eszközök finanszíroznak, mint például Litvániában:

Litvániában a Leonardo da Vinci program iskoláknak, főiskoláknak és egyéb oktatási intézményeknek sok lehetőséget nyújt az általános- és szakképzés szerepének növelésére és minőségének javítására. Így például évről évre nő a Sokrates-programban részt vevő iskolák száma: a Comenius-programban a 2000-es 73-ról 2001-re 121-re nőtt, az Erasmus-programban a 2000./2001-es tanévben 14 állami főiskola és 8 szakiskola vett részt és 2001./2002-ben számuk újabb két magánegyetemmel bővült; a Grundtvig-program keretén belüli projektek száma a 2001-es 9-ről egy évvel később 17-re nőtt. A folyamatban lévő Grundtvig-projektek – mint a „felnőttek tanulási motivációja növelésének stratégiája”, LLL és a nemek kiegyenlítése Európában – a felnőttoktatás kihívása” és az „irányelvek, módszerek az LLL számára” – egyaránt szolgálják az LLL problematikájának elemzését és a program támogatását. Litvániában ezen kívül az iskolák és főiskolák élethosszig tartó tanulás programjában való részvételét

a gazdasági és társadalmi összetartást szolgáló PHARE-programba való bevonásukkal segítik elő. Például a PHARE 2001-re az oktatási intézmények (főiskolák, szakiskolák, általános- és szakképzést nyújtó iskolák) által benyújtott pályázatok 22%-a a pályázat benyújtására való felhívásból eredt.

Egyes országok kiemelik, hogy a főiskolák továbbképzési programokat kínálnak (Magyarország, Bulgária, Csehország, Litvánia, Málta, Törökország, Lengyelország, Észtország), illetve, hogy megteremtik a részidős képzés lehetőségét (Szlovákia, Észtország). Mások a „harmadik életszakasz” számára alapítanak egyetemeket (többek között Csehország, Málta, Lengyelország, Szlovénia, Szlovákia), vagy nyílt egyetemeiket felnőtteknek, amik rugalmasabb formális oktatási-, illetve munka melletti képzési lehetőségeket nyújtanak (Észtország „Tigris”-egyetem programja). Észtországban a 2003-as főiskolai törvény által megnyílt a korábbi tanulmányok és munkatapasztalatok hivatali regisztrációjának lehetősége is.

Más országok az iskolák szerepét hangsúlyozzák (egyes országokban még az általános iskolák és a szakiskolák is) és ezek helyi oktatási központokká, LLL-központokká, nem-formális oktatási központokká, illetve egyéb képzési központokká való átalakítását szorgalmazzák, hogy ezzel támogassák az LLL-t és mindenekelőtt informatikai kurzusokat és egyéb olyan specifikus tevékenységeket szervezzenek, mint például a szülők támogatása (Málta).

#### **GP5:**

Törökországban a lakosság számára elérhető képzési lehetőségeket kibővítették azért, hogy újabb épületeket, intézményeket, felszerelést és személyzetet bocsátottak rendelkezésre. Ezek az intézmények az „egész napos, egész hetes képzés” terve szerint reggel 7-től 24 óráig, hétvégeken és iskolaszüneti napokon is nyitva vannak. Az egyén saját érdekei, igényei és készségei szerint választhat a széles spektrumú, rövid, vagy hosszú időtartamú képzési lehetőségek közül, amelyek bizonyítványt, vagy diplomát adnak.

Az általános- és szakképzésben való részvétel a legtöbb országban a fiatalok és idősek számára fenntartott magániskolák és képzési központok fejlesztésén keresztül is növekedésnek indult (Észtország, Szlovákia, Magyarország, Csehország, Lengyelország). Azonban a kínálat ennek a fejlesztésnek az eredményeképpen áttekinthetatlenné vált, és leginkább – ahogy Észtország említi – egy adatbank hiányzik, ami tartalmazza az oktatási lehetőségeket.

Egyes országokban jelentős szerephez jutottak a felnőttoktatási egyesületek és alapítványok. Lettországon ilyen a Lett Felnőttképzési Egyesület, amit 1993-ban alapítottak és feladata a felnőttképzés fejlesztésének elősegítése, az LLL-stratégia fejlesztésében való részvétel.

### II.3.3. Az oktatás iránti kereslet

#### ***Az alapoktatás biztosítása***

Ez a prioritás minden országnál számos olyan politikában és intézkedésben megtalálható, amely mindenekelőtt a formális iskolarendszer oktatási lehetőségeihez való hozzáférés elősegítésére hivatott. Ezek elsősorban olyan infrastrukturális elemeket támogatnak, amelyek hozzájárulnak az iskolák és oktatási központok modernizálásához, azok informatikai eszközökkel való felszereléséhez és internethozzáférési lehetőségéhez. Litvánia például 2000-ben életre hívta a „sárga busz” projektet, amely elsősorban a vidéki tanulókat támogatja; Magyarország egy, az iskolák és különösen a szakiskolák szanálását célzó programot bocsájtott útjára, amelyben nagy hangsúlyt helyeztek a kollégiumokra:

#### **GP6:**

Magyarországon egy a szakiskolákat támogató fejlesztési programot indítottak el. A program a 2003.-2006. közötti időtartamot öleli föl és a szakmai képzést nyújtó iskolák (körülbelül 90-100 iskola) mintegy 20-25 százalékával foglalkozik. A program keretében kifejlesztendő tananyagok és módszertani eredmények minden iskola számára elérhetők lesznek. A 2006-ban véget érő projektet az állami költségvetés, részben a Szakképzési Alap finanszírozza.

A második prioritás az iskolai képzés megszervezésére, időtartamára és korhatáira vonatkozó általános intézkedésekről szól. Románia az általános tankötelezettséget nyolcra tíz évre emelte, a hetedik helyett a hatodik életévtől kezdődően. Törökország is hasonló hosszabbításon gondolkodik. Lengyelország egy nulladik évet vezetett be a hatévesek számára, miután az iskolakötelezettséget 18 éves korig hosszabbította meg. Érdekes az az Észtországban, 2002-ben bevezetett kezdeményezés, amely eleinte csak az általános képzést nyújtó középiskolákat érintette, majd 2003-ban kiterjesztették a szakiskolákra: a felnőttek számára lehetővé tették, hogy az osztályszintek helyett tantárgyakat teljesítsenek és ezen keresztül az iskola elvégzésének időtartamát – ami a szokásos három évet is felülmúlhatja – maguk határozzák meg.

A harmadik prioritás a tantervreformok bevezetése, mindenekelőtt az alap- és fő kompetenciák oktatásának felvétele különösen a szakiskolák tantervébe, valamint a nemzeti tantervek nem központi részének felhasználása a speciális helyi igényekhez való igazítás érdekében (Magyarország). Ez a reform jelenleg mindegyik országban folyamatban van, de a jelentések szerint még messze nincsenek befejezve. A megfelelő struktúrák kialakításával kapcsolatban még mindig számos nehézség merül föl (például Szlovákiában a Nemzeti Tantervtanáccsal kapcsolatban, ami 2002. végén még nem létezett). Ezen kívül akadozik a tanárképzés (Szlovákia) és a tanterveknek a felnőttképzés egyedi igényeihez való igazítása (Románia). Az elsősorban alacsonyabb

fokú képezésekhez való hozzáférés megkönnyítése érdekében egységes modulokra bontották a tanterveket (Magyarország, Románia). Ezen kívül az iskoláknak nagyobb szabadságot adtak a pótlólagos pénzügyi eszközöket illetően, hogy nagyobb felelősségvállalásra ösztönözzék őket a tanulók tudásának és készségeinek fejlesztésével kapcsolatban (Lengyelország).

A negyedik prioritás bizonyos célcsoportokat érintő intézkedések, például a legfiatalabbak részére a maradéktalan óvodai ellátás biztosítása (Románia), az iskolaelhagyók részére egy másik lehetőség biztosítása (Ciprus, Lettország, Málta, Magyarország), vagy a tanulási problémákkal küzdő gyerekek számára speciális osztályok létrehozása (Málta), vagy speciális képzés biztosítása azoknak a tanároknak, akik ilyen tanulókkal foglalkoznak (Szlovénia), vagy népfőiskolák létrehozása. Továbbá intézkedéseket vezettek be a különleges igényekkel rendelkező gyerekek (Lettország), illetve a főiskolai oktatásban résztvevő fogyatékosok (Szlovákia), alacsonyan képzett felnőttek számára (második lehetőség, esti iskola és speciális kurzusok a legtöbb országban) elsősorban a vidéki területeken (speciális oktatási központok mezőgazdasági gazdálkodóknak Ciprusban). Szlovákiában a roma gyerekekkel foglalkozó stratégiát dolgoztak ki, ami az iskolai alapképzésben egy osztály nélküli iskola létrehozásával jelenik meg, miközben 240 roma-segítő tanárt képeznek ki. Törökországban „Képzés lányoknak és nőknek” mottóval indítottak el 1997-ben egy projektet, amit 2000-ben be is fejeztek.

Az ötödik prioritás a kulcskompetenciák oktatása: itt mindenekelőtt az írás-, olvasás és számolás készségéről van szó (Málta, Szlovénia, Románia), de nagy hangsúlyt helyeznek a számítógéppel való bánás készségére (Törökország, Szlovénia, Málta, Magyarország, Lengyelország, Észtország, Lettország) és a szociális-, valamint a viselkedéstudományokra (Lettország) is. Magyarország figyelemre méltó kezdeményezést tervez:

#### **GP7:**

A magyar Oktatási Minisztérium el akarja érni, hogy minden tanuló legalább egy idegennyelvet megtanuljon. Ennek érdekében az Oktatási törvényt úgy akarják változtatni, hogy az 2004-től az általános- és szakközépiskolák számára kötelezővé tegye az idegennyelv iránt érdeklődők részére egy nulladik osztály indítását, amelyben a tanulók a rendelkezésre álló idő legalább 40%-ában idegennyelvet tanulnak.

### ***Az ICT készségek fejlesztésére tett intézkedések***

Mindegyik országban az egyik fő momentum az informatikai kompetenciák fejlesztésére irányuló oktatás stratégiája. Ebből kifolyólag mindegyik országban jelentős mértékben javult a számítástechnikai felszereltség és az internethez való hozzáférés, még ha az egy számítógépre jutó tanulók száma a legtöbb országban még mindig jóval az EU-átlag alatt is van. Különösen figyelemre méltó példa a szakminisztériumok létrehozása (Csehország, Málta, Szlovénia), egy külön informatikai fejlesztési célú költ-

ségvetés létrehozása (Lengyelország), kormányprogramok, mint például a „Tigrisugrás” projekt és 2001-től a „Tigrisugrás plusz”-program Észtországban, telekommunikációs program Szlovákiában, az internetes tanulás bevezetése Törökországban, az Információs társadalom nemzeti programja Romániában, vagy Lettországban az Információs társadalom fejlesztésének nemzeti koncepciója (2001.).

**GP8:**

Az észt „Tigrisugrás” projekt a tanárokat támogatja az alapvető számítógépes ismeretek megszerzésében, és rávezeti őket az információs technika használatának lehetőségeire. Hozzájárul a tanterv kialakításához, támogatja az észt nyelvű eredeti szoftverek létrehozását, és támogatja az iskolák internethez való hozzáférését. A Tigrisugrás Alapítványt 1997-ben hozták létre. 1997-től 2000-ig az alapítvány az állami költségvetéstől a programra kapott pénzeket kezelte. 2000-ben az észt iskolák a következő információs- és kommunikációs technikával voltak felszerelve: átlagosan 25 diákra jutott egy számítógép (minden középiskolában és általános iskolában volt számítógép), a tanulók 75%-a rendelkezett állandó internethozzáféréssel, a többiek telefonos internethozzáféréssel rendelkeztek. 2001-ben az észt kormány elindította a „tigrisugrás plusz” programot, aminek a fő célja az informatika általános képzést nyújtó iskolákban való használatának és a tanárok számítástechnikai oktatásának elősegítése. Ennek a fejlesztési tervnek a végrehajtásával azt akarják elérni, hogy minden iskolában legyenek annak a feltételei, hogy az informatikát az oktatási és tanulási folyamat részeként használhassák.

**GP9:**

2001. februárjában a litván kormány elfogadta az Információs társadalom nemzeti fejlesztési tervét, ami elsősorban a litvánok informatikai kompetenciájának fejlesztésére hívatott. A 2001-ben elfogadott koncepció az iskolai könyvtárakat multimédiás felszereltséggel ellátott, tanuló- és információs központokká alakítaná át. A könyvtárak szanálását és modernizálását a 2003. és 2013. közötti időszakra elrendelő programot a kormány 2002. szeptemberében indította el. Egy 2001-es parlamenti határozat az általános képzést nyújtó iskolák számára kötelezővé teszi az informatikai alapképzés-, valamint az ehhez kapcsolódó vizsga tantervbe való felvételét.

Az informatikai kompetenciák mindenki számára való biztosítása Csehországban, Litvániában, Magyarországon, Bulgáriában, Máltán és az iskolák bevonása a számítástechnikai alapismeretek oktatásába – számos esetben ez az ECDL, vagy magasabb szintű bizonyítványok megszerzését is jelentheti (Litvánia, Málta, Észtország) – a cél. Erre jó példa Szlovénia.

**GP10:**

Szlovéniában az Oktatási Minisztérium és az Információs Társadalom Minisztériuma közösen alakítottak ki egy hálózatot, amihez jelenleg 21 helyi informatikai oktatási

központként működő e-iskola tartozik. Az önkormányzatok biztosítják a központok számára a megfelelő munkaerőt és ezért cserébe támogatást kapnak a hardver és az internethozzáférés beruházásaira. Mindenki, akinek otthon nincs internethozzáférési lehetősége (ami segítené neki abban, hogy megszerezze az alapvető kompetenciákat), itt segítséget kaphat ezek megszerzésével kapcsolatban. Az e-iskolák ezen kívül lehetővé teszik a generációkon átívelő oktatást, tanulást, ami ebben a speciális helyzetben azt jelenti, hogy a fiatalok adják át tudásukat és tapasztalataikat az idősebb generációnak.

Olyan konkrét akciótervekre van szükség, amelyek a specifikus célcsoportokra irányulnak (az átalakulás által érintett iparágak munkanélküliei-Szlovénia, idősebb nők-Litvánia, tanárok-Csehország és Ciprus, vidékiek-Csehország és Észtország), valamint olyan erőfeszítésekre, amelyek az iskolák és a képzési központok felszereltségét javítják. Így például Magyarországon az összes iskola internethozzáféréshez jutott 2005-ig a „Sulinet Expressz” program keretén belül, Litvánia 2004-ig el akarja érni, hogy minden iskolában minden 10 tanulóra jusson egy számítógép. Ezeket az elképzeléseket állami hozzájárulással segítik, ugyanakkor egyéb források is hozzájárulnak a célok megvalósításához, így például a PHARE, az e-Európa kezdeményezés, vagy a magánszféra (például a Microsoft Lettországban), illetve alapítványok (különösen a Soros). Észtországban a Look@World projekten keresztül az internetet az észt polgárok életminőségének javítására használják:

**GP11:**

A Look@World projektet azért indították el, hogy az internet használatát, az észt polgárok életminőségét és Észtország versenyképességét támogassák. A program kezdeményezője a magánszféra volt, amely ugyanakkor társra talált az állami szférában a cél megvalósításának érdekében. A projekt résztvevői ingyenes internethasználati képzést (8 óra) kapnak, így képesek lesznek internetes állami és önkormányzati közszolgáltatásokat, valamint egyéb internetes szolgáltatásokat igénybe venni. Eddig több mint 60.000-en végezték el ezt a képzést.

Ezzel kapcsolatosan a távoktatást is fejlesztették, elsősorban PHARE-támogatásokból.

Általánosan elmondható, hogy az informatikai képzési programok a lakosság nagy részét lefedik és nagy érdeklődésnek örvendenek. Az informatikai fejlesztés egyes országokban lassan halad, ami elsősorban annak köszönhető, hogy a magánszféra felől kevés kezdeményezés érkezik és az iskolákban hiányoznak az alapvető számítástechnikai eszközök (Szlovákia). A jelentésekből kiderül, hogy az eredmény nem minden esetben garantált, ugyanis általában a tanárok nagy része nem kellőképpen képzett, és nehezen adja föl a megszokott oktatási módszert.

## **Munkahelyi tanulás támogatása**

A munkavállalók munkahelyi képzése ugyan fejlődést mutat, azonban ez a legtöbb csatlakozó- és pályázó országban még mindig sokkal lassabb ütemű, mint az EU-tagállamokban. Ennek egyik fő oka, hogy a legtöbb munkaadó a képzést nem tekinti beruházásnak.

Megemlíthető a következő magyarországi kezdeményezés: a Felnőttképzési törvény (2001.) a vállalati továbbképzések résztvevőinek fogyasztóvédelmét garantálja, illetve támogatja a szakképzési rendszer átláthatóságát és minőségét megfelelő intézmények létrehozásán keresztül. Észtországban azt a munkavállalót, aki valamilyen képzési programon akar részt venni, a Felnőttképzési törvény (1993.) szerint szabadság illeti meg (legalább 30 nap formális-, és 7 nap nem-formális tanulás esetében). Lengyelországban – ahol már adóügyi ösztönzőket is beiktattak – a vállalati képzés legjobb támogatási eszköztárát hangoztatták egy munkacsoportban, amit a PHARE-projektek keretén belül a nemzeti szakképzési rendszer kialakítására valaha életre hívtak. Egyes részeit már be is vezették:

### **GP12:**

Lengyelországban a Gazdasági-, Munkaügyi-, és Szociálpolitikai Minisztérium védnöksége alatt egy „A humánerőforrás befektetője” elnevezésű programot hajtottak végre. Azok a vállalatok, amelyek a humán erőforrásba investálnak, különleges kitüntetésben részesülnek. Minden évben körülbelül 40 vállalkozás kapja meg az „A humánerőforrás befektetője” címet, köztük nagy, nemzetközi konzorciumok, és kis lengyel cégek egyaránt. Az így kitüntetett vállalatok részt vehetnek a „Kiváló humánerőforrás-menedzsment” címért folyó versenyben. Ezt a versenyt a Munkaügyi- és Szociálpolitikai Minisztérium szervezi. A verseny harmadik fordulója 2002-ben zajlott, amikor 14 vállalkozás kapta meg ezt a címet. 2003-ban a köztársasági elnök átvállalta a verseny feletti védnökséget.

Több országban a munka melletti tanulásra vonatkozó és az elősegítő szabályokat vettek föl a munkaügyi törvénybe és Litvánia nemrég azzal a javaslattal állt elő, hogy valamennyi tanulásra fordított időt számítsanak be munkaidőnek. Törökországban érdekes intézkedést vezettek be:

### **GP13:**

A 2001-ben életbe lépett törvény a 20 fölötti létszámú vállalatoknál olyan képzési előadók beiktatását szabályozza, akik nemcsak a vállalati továbbképzésért, hanem a gyakornokok készségfejlesztéséért is felelősek.

Az egyéni ösztönzők szintén a munkavállalók vállalati továbbképzése támogatásának egyik lehetősége. Szlovénia a nemrég a tanulásba és tudásba befektetők számára bevezetett adókedvezményt említi.



Ezen kívül egyes országok a munkahelyi képzésbe a tanulók szakmai gyakorlatát is beleértik (Málta, Bulgária, Szlovénia) és nagy jelentőséget tulajdonítanak a gyakorlati és az iskolai képzés kombinációjának, illetve az államvizsgára, vagy diplomamunkára való felkészülés ilyen jellegű vetületének (Lettország).

### **Gazdasági szektorok és vállalkozások támogatása**

Az elégtelen vállalati képzésre utaló, már említett egyik végkövetkeztetést – ami arra utal, hogy nemcsak az állam, hanem a vállalatok és az egyes munkavállalók is keveset költenek képzésre – az Athéni Konferencia kiemelte: a legtöbb országban még mindig nehéz rábírní a vállalkozásokat és a magánszemélyeket, hogy befektessenek az élet-hosszig tartó tanulásba. Az okok az érdeklődés hiánya (idősebb munkavállalók), a szabad-idő hiánya (egyedülállók), és a pénzügyi eszközök hiánya (kis-és középvállalkozások).

Egyes országokban a vállalati képzések támogatására alapokat hoztak létre, ilyen például Magyarországon a Fejlesztési- és Képzési Alap, Cipruson a HRDA:

#### **GP14:**

Cipruson a HRDA (Humanresource Development Agency), vagyis Humánerőforrás Fejlesztési Ügynökség programot indított a humánerőforrás vállalati képzésének támogatására. A 2003. januárjában életbelépett, átdolgozott program nagy hangsúlyt fektet a kis- és középvállalkozásokra, különös tekintettel az informatikai képzésekre. A vállalkozások a támogatható képzési költségek 75%-áig, nagy vállalatok 55%-áig kapnak támogatást. Ezen kívül a szakmai gyakorlattal járó költségek is beszámíthatók a támogatható költségekbe.

Más országokban szó van ilyesfajta ösztönzőkről, azonban a megvalósítás akadozik. Így például a szlovák kormány is elvetette végül azt az új továbbképzési törvénytervezetben szereplő javaslatot, amely bevezetné a jövedelemadó 1%-a továbbképzés számára való felajánlásának lehetőségét.

Általánosan elmondható, hogy a minisztériumok, illetve a nemzeti ügynökségek hozzájárulnak a kisvállalkozások fejlesztéséhez (Málta, Törökország, Litvánia), azzal, hogy vállalati információs központokat támogatnak, illetve a képzésre adókedvezményeket nyújtanak (Törökország). Olyan kezdeményezések is napvilágot láttak, mint például az „Észt vállalat” projekt Észtországban, amely a vállalkozástámogatási rendszer részeként pénzügyi termékeket, tanácsadást, együttműködési és képzési lehetőségeket kínál a vállalkozások számára, továbbá támogatja a munkavállalók képzését.

Magyarország 2003-ban jövedelemadó-kedvezménnyel bővítette ki a felnőttképzés támogatását:

**GP15:**

Magyarországon minden magánszemélyt megilletik ezek a kedvezmények, aki valamilyen felnőttoktatási programban részt vesz, vagy akinek házastársa, szülője (örökbe-fogadó-, mostoha-, és gondozószülők is), nagyszülője vagy testvére elismert felnőttképzési intézmény által kiállított igazolással rendelkezik. Az adókedvezmény a képzés részvételi díjának 30%-ára rúg (beleértve a vizsgadíjat is), de a számítástechnikai kiadások adókedvezményeivel együtt maximum 60.000 Ft évente.

Nem utolsó sorban a munkaügyi hivatalok is szerepet játszanak a kis- és középvállalkozások támogatásában a nemzeti foglalkoztatási akciótervnek megfelelően, valamint a különböző PHARE-programokon keresztül.

**A tanárok, oktatók alkalmazkodásának**

A legtöbb országban az oktatási rendszer egyik legfőbb problémája a tanárok státusz-, fizetés-, karrierlehetőség-, és továbbképzési lehetőségbeli helyzetének gyengesége. Annak ellenére, hogy a tanárok képzésének érdekében nagy erőfeszítéseket tettek, számos jelentésből kitűnik, hogy erre a problémára még nem fordítottak elég pénzt, illetve figyelmet.

Magyarországon különböző intézkedéseket foganatosítottak annak érdekében, hogy vonzóbbá tegyék a tanári pályát. A leglényegesebb ezek közül a tanári fizetések egyszerű, 50%-os emelése volt. Lettországbán az elmúlt két évben kidolgoztak egy olyan mechanizmust, ami emeli a tanári fizetéseket, de azok ennek végrehajtása után is az átlagbér alatt maradtak. Lengyelországban egy 2000-ben hozott határozat a tanári fizetések emelését, valamint az emelés négy kategória szerinti differenciálásának bevezetését eredményezte:

**GP16:**

Lengyelországban 2001. és 2003. májusa között egy a tanárok helyzetét támogató rendszert, valamint egy bérreformot vezettek be, ami egy 2000. februárjában hozott törvényen alapszik. A tanári fizetések mértékének meghatározásakor mértékadó kritériumok a minőség, a kreativitás, a szakmai továbbképzés. Ezek alapján öt szintet határoztak meg: 1) előadó, 2) tanári megbízott, 3) tanár, 4) szaktanár, 5) egyedi teljesítmények alapján – tiszteletbeli professzor. A bérfejlesztés követelménye mindenképp előtti az ún. előkészítő szolgálat szakmai teljesítményének pozitív megítélése, ezen kívül az oktatási bizottság egyetértése, vagy a vizsgabizottság előtti letett vizsga. Az előkészítő szolgálat ideje alatt a tanár kötelessége, hogy fejlessze tudását, készségeit, valamint az oktatás színvonalát. A rendszer a tanárokat teljesítményük fokozására, innovációra és saját maguk továbbképzésére ösztönzi. Ennek köszönhetően jelentős eredménynövekedés következett be. 2000. januárjától 2003. februárjáig 100.623 tanár nyújtotta be bérfejlesztési kérelmét. Az egyes szintek fizetései a következőképpen

viszonyulnak az alapfizetéshez: 2000. január: szaktanár-150%, tanár-145%, tanári megbízott-121%, előadó-8%; 2002. október: szaktanár-225%, tanár-175%, tanári megbízott-125%, előadó-82%.

A legtöbb országban a munka melletti továbbképzés (Ciprus, Csehország, Lettország, Málta, Magyarország, Bulgária, Szlovénia, Lengyelország) az Oktatási Minisztériumok és/vagy a nemzeti oktatási hatóságok tevékenységeivel függ össze. Részben kötelezettséget jelent, mint például Lengyelországban, ahol 2002. januárja óta minden iskola köteles évi költségvetése 1%-át a tanárok továbbképzésére fordítani. Máshol a támogatás a szakmai előmenetelre való ösztönzésben (Magyarország), vagy – például Észtországban – egy olyan intézkedésen keresztül valósult meg, amely alapján az éves béralapok 3%-át a tanárok továbbképzésére kell fordítani.

### **GP17:**

Magyarországon az Oktatási törvény előírja, hogy a tanároknak legalább hétévente részt kell venniük egy továbbképzési programban. A továbbképzési program sikeres elvégzését egy egyszeri anyagi juttatással jutalmazták, ami azon keresztül valósul meg, hogy a következő bérszint elérésének időtartamát egy évvel megrövidítik. A képzési költségek 80%-át az állam magára vállalja. Erre a célra a költségvetésben elkülönítettek egy összeget. Bizonyos feltételek teljesítése esetén az állam a képzési költségek 100%-át magára vállalja. A munka melletti továbbképzésről szóló rendelet módosított változata a Felnőttképzési törvény által megnevezett tanárokra, és így a felnőttképzésben oktató tanárok munka melletti továbbképzésére is vonatkozik. A törvénymódosítás eredményeként a tanárok munka melletti továbbképzése az élethosszig tartó tanulás szerves részévé válhatott.

Más országokban a tanárok képzése a képzési lehetőségek decentralizálásából és ezzel azok iskolák közelébe hozásából profitált (Észtország). Azonban nincsenek utalások a tanárok munka melletti továbbképzési rendszerének szisztematikus kidolgozottságára, ez alól kivételt képez Szlovénia, és a Felnőttképzési törvény életbelépése óta Magyarország.

Egyes országok kísérletet tettek a tanárképzés sztenderdjeinek kidolgozására és ebben a főiskolákkal való együttműködésre: Litvániában 2002-ben elfogadtak egy erre vonatkozó új koncepciót.

A legtöbb országban több kezdeményezést indítottak a PHARE, a Leonardo da Vinci, a Sokrates és a Grundtvig programok keretén belül. Bulgária a PHARE és a Leonardo da Vinci keretén belül „Szakmai képzés és továbbképzés” programot hajtott végre a tanárok képzettségének emelése érdekében.

Három ország a felnőttképzésben oktatók számára indított speciális képzési programokról számolt be.

### **II.3.4. Megfelelő erőforrások**

#### ***Befektetés az emberi erőforrásba***

Csehországon – ahol a kormány a hosszútávú képzési tervben (2002.) kijelentette, hogy az állami képzési kiadásoknak 2006-ra a GDP 6%-ára kell emelkedniük -, illetve Szlovákián – ahol az elkövetkező 15-20 évre ugyanezt a célt határozták meg – kívül nem voltak átfogó célkitűzések az LLL-be való beruházást illetően. Egyes országok jövőre vonatkozó átfogó LLL-stratégiái azonban magukban foglaltak hasonló jellegű célkitűzéseket (Málta).

Szlovénia az LLL egyes elemeire (informatika, épületek és felszereltség biztosítása, hátrányos helyzetűek támogatása, felnőttképzés) vonatkozólag konkrét célokat határozott meg egy a képzés és kutatás beruházásainak növeléséről szóló törvényben.

Általánosan elmondható, hogy az országok célokat határoztak meg az LLL-ben való résztvevők számát illetően. Ezek a különböző politikai dokumentumokban lefektetett számszerű kijelentésekben öltönek testet. E számszerű célokat olyan finanszírozási kötelezettségekkel támasztották alá, amelyek teljesítésekor részben a strukturális alapokat veszik igénybe (Magyarország).

Egyes országok számszerűsített célokat határoztak meg, azonban ezek nem utalnak 2010-re, vagy az EU-s benchmarkokra: Lettország azt a célt tűzte ki maga elé, hogy a gyerekek legalább 95%-a fejezze be az általános iskolát, az iskolaelhagyók/tanulóit megszakítók ne haladják meg a 9%-ot, a 25-29 éves korosztály legalább 80%-a legalább egy középiskolai képzettséget szerezzen, valamint a jövedelemszerző korosztály legalább 85%-a rendelkezzen hatékony számítástechnikai ismeretekkel.

## **Új források hozzárendelése az új célterületekhez**

Egyes országok kifejezetten az új eszközök beiktatását emelik ki, így például Litvánia az iskolára felkészítő nevelésre, a szociális tanárok alkalmazására, és a távoktatási programra fordított eszközöket. Magyarország a „Képzési infrastruktúra fejlesztése” tervet finanszírozza a humánerőforrás fejlesztésének operatív programjának eszközeiből és néhány PHARE-támogatású programot is végrehajt („A 21. század iskolája”). Bulgáriában is futnak PHARE-támogatású LLL-programok („Szakképzési intézmények modernizálása”, „LLL és szakképzés”, „Szakmai képzés”). Máltában a „Hagyjatok tanulni!” projekt fut a tanulási nehézségekkel küzdő diákok támogatásának céljából. Észtországban a 2003. évi Felnőttképzési törvény keretén belül a nem-formális oktatási intézményeket támogatják az állami költségvetésből, úgy, hogy a vezető és legfeljebb három alkalmazott bérét az állam magára vállalja.

Átcsoportosított eszközökről Szlovénia adott számot: a 2002. és a 2003. évi költségvetésből csoportosítottak át eszközöket a formális oktatásban résztvevő felnőttek számának növelése, valamint a magánszemélyek képzésben való részvételének adókedvezmények útján történő ösztönzése érdekében. Litvániában megnövelték a „Sárga busz” program költségvetését (a Világbank támogatásával), Cipruson a kis- és középvállalatok képzéseire csoportosítottak át eszközöket, Magyarországon a Fejlesztési- és Képzési Alap nagyobb részét fordítják a munkavállalók továbbképzésére. Szlovákiában a szociálisan hátrányos helyzetű gyerekek felkészítő, osztálynélküli iskolájának létrehozására jelentős eszközátcsoportosítást valósítottak meg.

Az elemzésből kiderül, hogy az eszközök átcsoportosítása azokban az országokban okozza a legnagyobb problémát, ahol már eleve jelentős költségvetéssel rendelkezett az oktatás, vagy ahol képzési alapot létesítettek (Magyarország, Ciprus). Ennek ismeretében nem csoda, hogy Litvánia, Szlovénia és Ciprus is rajta van ezen a listán, hiszen Litvániában 6%, Szlovéniában 5,6%, Cipruson 5,9% az állami költségvetés oktatásra fordított, GDP-arányos kiadása (az EU-átlag 5%). Figyelemre méltó az a tény is, hogy az utóbbi években növekvő a PHARE-támogatások LLL-lel kapcsolatos reformokra és projektekre fordított aránya.

## **Az oktatási magánbefektetések ösztönzése**

Nincs olyan átfogó politika, ami a privátszektor képzési beruházásait ösztönözné, illetve a képzés területén való együttműködést segítené elő. Kivételt képez ez alól Ciprus, ahol a hatóságok a magánszférát a humánerőforrás fejlesztésére ösztönző eszközökkel élnék, azáltal, hogy társfinanszírozzák a vállalati képzéseket és a magániskolákat.

Egyes országok megemlítik, hogy a továbbképzéseket jelentős részét a magánszemélyek finanszírozzák (Lettországban a kurzusok díjának 25%-át állják a résztvevők.

Ez az arány az utóbbi két évben növekedett, miközben a felnőttképzésben való részvétel jelentős mértékben, az 1996-os 100.000-ról 2002-re 210.000-re nőtt.

Lettország, Magyarország és Lengyelország 1997. óta ösztöndíjakat és diákhitelt ad a felsőoktatás számára, más országok a privát oktatási intézményeket akkreditációs eljárásokon, illetve hard- és szoftver vásárlásán keresztül támogatják.

### ***Példák az oktatás és képzés terén megvalósult PPP finanszírozású projektekre***

Az informatikai szektorban valósultak meg az állam és a magánszféra együttműködésének leghatékonyabb és legnagyobb előrelépései. Ide sorolandó az informatikai kurzusok indítása, amit Máltában az Információs Technológia Minisztériuma magániskolákon keresztül valósít meg, azok támogatásával. Az iskolák számítástechnikai felszereltségének állami és magánereiből megvalósuló közös finanszírozása Szlovéniában, Litvániában és Törökországban, vagy Máltában a Microsofttal való átfogó együttműködés is ezen kapcsolatok közé tartozik.

#### ***GP18:***

Máltában a Microsoft és a kormány közös programot dolgoz ki, amely a következő célokat tartalmazza: a legújabb technológiai szaktudás rendelkezésre bocsátása, egy informatikai akadémia létrehozása, valamint egy átfogó képzési- és fejlesztési program megvalósítása.

Egy további példa Litvánia „Ablak a jövőre” projektje, amelyet helyi közigazgatási szervek, a központi kormányzat, telekommunikációs vállalatok, informatikai cégek, valamint bankok közösen fejlesztettek ki internethozzáférési lehetőségek közszolgálati központokon keresztül megvalósuló megteremtése érdekében. Egy 100 központból álló hálózat, amely főképp könyvtárakból és kulturális központokból állna 2005-ig 300.000 ember számára tenné lehetővé az alapvető internetes ismeretek elsajátítását.

További kiemelkedő kezdeményezésnek tekinthető Litvánia Soros Alapítvánnyal való együttműködése:

#### ***GP19:***

Litvániában a Soros Alapítvány az Oktatási- és Tudományos Minisztériummal szoros együttműködésben létrehozott egy alapot, ami 1991. és 2003. között mintegy 18,5 millió dollárt bocsátott rendelkezésre tudományos és képzési projektekre. Az ebből finanszírozott programok egyikének középpontja az élethosszig tartó tanulás támogatása. Egy az alap által létrehozott alapítvány célja a képzési reformok, a modernizálás, különböző programok végrehajtásának és az oktatásban az egyenjogúság megteremtésének támogatása.

### II.3.5. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése

#### *A legfontosabb korlátok lebontása*

Az országok jelentéseiből kiderül, hogy a munkanélkülieknek és az idősebbeknek kisebb az esélyük a képzésben való részvételre. A legtöbb országnak nincsenek olyan aktív munkaerőpiaci eszközei, amelyek ezt a problémát meg tudnák oldani. Nagy problémát jelent a romák és a hosszú távon munkanélküliek képzésekből való kirekesztődése. Egyes országokban (pl.: Bulgária, Románia) a középiskola felső tagozatának bizonyos kurzusai még mindig felvételi vizsgához vannak kötve, és a rendszer még mindig nem elég rugalmas. Szlovákia jelentéséből kiderül, hogy a roma kisebbséget szociális gátak akadályozzák a felsőbb szintű oktatásban való részvételben, ugyanis őket sok esetben hátrányos helyzetűek speciális iskolájába küldik. Ezen a problémán olyan nemrégiben bevezetett intézkedésekkel akarnak segíteni, mint az előkészítő „osztálynélküli iskola” és a roma-segítő tanárok alkalmazása.

Ezen kívül további gátakat jelentenek az idősebbek tanulási motivációjának-, egyes országokban a vidéki területeken a tanulási lehetőségek-, vagy a közlekedési infrastruktúra hiánya, a nők esélyegyenlőtlensége, a főiskolai képzésben és a privát felnőttoktatásban való részvétel költségei, de problémát jelent a hátrányos helyzetűek és a fogyatékosok képzése is.

A hozzáférés javítása érdekében tett intézkedésnek a legtöbb ország az általános- és szakképzési rendszer modernizálását (így többek között azoknak a nemzeti képesítési sztenderdek a bevezetését, amik lehetővé teszik a korábban megszerzett tudás elismerését), valamint az átláthatóságát fejlesztését jelölte meg.

Egyes országokban a formális oktatási rendszerhez való hozzáférés lehetőségét esti kurzusokkal, részidős kurzusokkal és távoktatással bővítik. E területen figyelemre méltó kezdeményezések vannak Magyarországon, Törökországban, Litvániában, Észtországban és Cipruson:

#### **GP21:**

A ciprusi nyílt egyetem fontos újjátszónak számít. Az egyetem egy olyan távoktatási intézmény, amely minden belföldi és külföldi számára nyitva áll. Az első tanulmányok felvételére mindössze egy érettségire van szükség és a tutorok máris a hallgatók rendelkezésére állnak az egész tanulási folyamat idejére. A hallgatók maguk határozhatják meg a tanulási tempójukat.

#### **GP22:**

Magyarországon is megtették az első lépéseket a felnőttek internetes szakképzési programjának kidolgozása érdekében. Internetes oktató programokat indítottak

korrepetáló és főlzárkoztató jelleggel anyanyelv és kommunikáció, matematika, fizika, kémia és biológia tantárgyakból. A szakmai modulok kiválasztásával kapcsolatban az internetes oktatási program kidolgozásával foglalkozó szakemberek azt a célt jelölték meg, hogy az első fázisban olyan általánosabb modulokat fejlesztenek ki, amelyeket különböző szakmákban föl lehet használni.

További idevágó intézkedések a pályaorientációs tanácsadás hálózatának fejlesztése és modernizálása (Litvánia, Románia, Szlovénia), motivációs kurzusok elsősorban munkanélküliek számára (Csehország).

A tanulás iránti motiváció növelésének érdekében Szlovénia LLL-hetet tartott:

**GP23:**

Szlovéniában az államilag támogatott „Az élethosszig tartó tanulás hete” rendezvényből időközben az élethosszig tartó tanulás fesztiválja lett, ami egész októberben tart. A központi rendezvényen a kormány képviselői is részt vesznek. Többek között a rendezvény médiaszereplései hozzájárultak a tanulási motiváció növeléséhez, a tanulási lehetőségekről való felvilágításhoz és az élethosszig tartó tanulás fontosságának terjesztéséhez.

***Az oktatásból való kizárás sajátos kockázatú csoportjai***

Az állami szféra jelenleg minden országban különös figyelmet fordít a roma-lakosság helyzetére. Az 1990-es évek elején nemzeti stratégiákat dolgoztak ki. Jelentős PHARE- és egyéb támogatásokkal (mint például a Soros Alapítvány) a Munkaügyi- és a Szociális Minisztériumok a romák foglalkoztatását és társadalmi beilleszkedését elősegítő programokat vezettek be (Bulgáriában a „Segély helyett munka” nemzeti program, Litvániában a romák foglalkoztatásának elősegítésére indított program, Romániában és Szlovákiában az „osztályonküli iskolák” és a roma-segítő tanárok).

Az előző évek folyamán olyan speciális oktatási intézkedéseket is életre hívtak, mint például a romák integrációját és oktatásban való részvételüket támogató terv. Ez elsősorban a középiskola felső tagozatát, a felsőoktatást és a tanárok továbbképzését célozta meg (Románia). Ide sorolandó továbbá olyan általános iskolák létrehozása, amelyek egész napos gondozást, felügyeletet biztosítanak a szociálisan hátrányos helyzetű gyerekek számára, valamint Csehországban a multikulturális oktatás, illetve a romák integrációját támogató, 2002. óta fennálló program. Ez utóbbi a 2001-ben elfogadott stratégia alapján valósul meg:

**GP24:**

2001-ben az Oktatási-, Ifjúsági- és Sportminisztérium kidolgozta a „Roma gyerekek oktatási helyzetének javítása” stratégiát. A célok a következők voltak:



- Iskolára felkészítő nevelés;
- A roma kultúrát, nyelvet, történelmet oktató fakultatív kurzus roma és más érdeklődő gyerekeknek;
- Az iskolakötelezettség ideje alatti támogatás;
- Pályaorientációs tanácsadás;
- A szakképzés ideje alatti támogatás.

Még ha az iskolaelhagyók kérdése kisebb szerepet is játszik, mint az akkori EU-tag-államokban, Magyarországon mégis a szakképzés legnagyobb problémájának tartják és Szlovénia is nagy figyelmet szentel ennek: „a fiatal iskolaelhagyók öntudatának erősítéséről” szóló törvény hoztak. Ezek az országok sürgető feladatnak tartják, hogy az érintett fiatalokat újból bevonják az iskolarendszerbe.

A fogyatékosok kérdését majd mindegyik ország kiemelten kezeli (Magyarország, Bulgária, Csehország, Ciprus, Litvánia, Lengyelország). Konceptiók vannak speciális iskolák létrehozására. Ezeket bevonják a formális oktatási rendszerbe. Ez a középiskolákat és a főiskolákat is érinti, mint például Magyarországon:

#### **GP25:**

A magyar, Főiskolai oktatásról szóló törvény (1993.) – amelyet 2002. januárjában módosítottak – olyan rendelkezéseket tartalmaz, amelyek biztosítják a fogyatékkal élő hallgatók esélyegyenlőségét. Kérelemre az iskolák pótlólagos támogatást kaphatnak a fogyatékos hallgatók után. 2002-ben az Oktatási Minisztérium egy alapot hozott létre a főiskolák akadálymentesítésére, hogy ezzel megkönnyítse a mozgáskorlátozottak számára főiskolai tanulmányaik elvégzését. Az iskola akkor igényelheti a finanszírozást, ha igazolni tudja, hogy a költségek 50%-át vállalja. 2003-tól az oktatási intézményeknek csak a költségek 30%-ával kell hozzájárulniuk az akadálymentesítéshez.

Társadalmi integrációt szolgáló intézkedéseket a szociálisan hátrányos helyzetű emberek (Bulgária, Magyarország), a különleges igényekkel rendelkező hallgatók (Szlovénia, Bulgária, Málta), a vidékiek (Törökország, Litvánia), a munkaerőpiacra visszatérő nők (Litvánia, Észtország), a bevándorlók gyerekei számára is fogantatosítottak. Lengyelországban speciális programot dolgoztak ki a munkanélküliséggel és társadalmi kirekesztődéssel fenyegetett fiatalok, munkanélküli fiatalok és fogyatékosok számára:

#### **GP26:**

A lengyel „Vállalkozó szellem – fejlődés – munka” társadalmi-, és gazdasági stratégia keretén belül 2002. óta fut az „Első munkahelyem” program. Ez az iskolából frissen kikerült fiatalokat segíti az első munkatapasztalat megszerzésében, az iskolai tanulmányaik ideje alatt megszerzett tudás gyakorlatban való kipróbálásának lehetővé tételében, amivel jelentősen emelkednek elhelyezkedési esélyeik is. A program legfontosabb

eszközeihez tartoznak: 1) pályaaorientációs tanácsadó irodák és információs központok létrehozásának támogatása, 2) a középiskola végzettjei számára kiadott pályaaorientációs anyagok költségeinek fedezése, 3) az „Első munkahely egyéni úton történő keresése” kézikönyv kiadása, 4) olyan kézikönyv kiadása, ami optimális megoldásokat tartalmaz az iskolából a munkába történő átmenet praktikáira, 5) a „Zöld munkahely” projekt, ami elsősorban az erdőgazdasági középiskolát végzettek felé fordul. Az „Első munkahelyem” program keretén belül 2002. júniusa és 2003. májusa között 155.000 végzett vett részt aktív munkaerőpiaci intézkedésekben (szakmai gyakorlat, támogatott foglalkoztatás, stb.). 600.000 végzős kapott segítséget pályaaorientációs tanácsadás, vagy állásközvetítés formájában.

### ***Intézkedések azon fiatalok részvételének növelése, akik nem részesei a formális rendszernek***

A csatlakozó országok az utóbbi időben politikai stratégiákat dolgoztak ki azoknak a fiataloknak a számára, akik nem vesznek részt formális oktatásban. Ide tartoznak a fiatal munkanélküliek, az iskolaelhagyók, de az iskolán kívüli tevékenységüket illetően a tanulók is.

#### ***GP30:***

Ciprusban HRDA olyan fiataloknak kínál képzési lehetőségeket, akik az iskolát bizonyos kompetenciák megszerzése nélkül hagyták el. Ők a következő képzési programokon vehetnek részt: gyorsított képzés elsősorban olyan iskolaelhagyók és munkanélküli felnőttek részére, akik olyan ágazatban keresnek munkát, ahol munkaerőhiány van. A program különböző állami és magánintézmények, vállalatok bevonásával folyik és egy olyan kombinált képzést nyújt, amely nagy hangsúlyt helyez az elméleti és a gyakorlati képzésre egyaránt. Vállalaton belüli képzéseket szerveznek azok a vállalkozások, amelyek ezzel az új alkalmazottaik képzését oldják meg. A program keretén belül számos olyan kompetenciára tehetnek szert a résztvevők, amelyek „hordozhatók”, tehát különböző gazdasági ágazatokban, szakmákban ugyanúgy használhatók. Frissdiplomások menedzsment- és gazdasági képzése: ebben a programban azok a felsőoktatásban frissen végzettek vehetnek részt, akik gyakorlati tapasztalatot és vezetői ismereteket szeretnének szerezni. A képzés időtartama 6 vagy 12 hónap.

#### ***GP31:***

A litván munkaügyi hivatal 2000. óta folytatja az „A belépés a munkaerőpiacra” és az „Aktív integráció” programját, ami a hivataloknál bejelentett végzeteket támogatja. A program célja, hogy a szakmai képesítéssel rendelkező fiataloknak hat hónapon belül munkát találjanak.

## **A népesség öregedéséből adódó problémák kezelése**

Az elmúlt években egyes országok fokozott figyelmet fordítottak az idősödő korosztály LLL-ben való részvételére is. Ezekhez tartozik Litvánia, ahol 2002-ben a hosszú távon munka nélkül lévők – beleértve a nyugdíj előtt álló, alacsony végzettségűeket is – számára, illetve „55+” névvel az idősödő korosztály munkaerőpiaci esélyeinek növelését szolgáló programokat indítottak.

Általánosan elmondható, hogy mindegyik ország törekszik a képzések mindenki számára történő, korhatár nélküli megnyitására, normális feltételekkel vagy olyan speciális keretek között, mint például az esti iskola, a távoktatás, vagy a ciprusi nyílt egyetem.

Ezen kívül egyes egyetemek számos kurzust indítanak az életük harmadik szakaszába lépett emberek számára.

### **Tanácsadói szolgáltatások fejlesztése**

A pályaaorientációs- és egyéb tanácsadás az országokban viszonylag fejlett, viszont az iskolarendszer és a munkaügyi hatóságok különböző hálózatai között nincs valós koordináció, ezért nincsenek kellőképpen felkészülve a gyorsan változó munkaerőpiac és az LLL kihívásaira.

Viszonylag kevés új kezdeményezéssel találkozhatunk e területen. Magyarország például arról adott jelentést, hogy az ilyen jellegű tanácsadás még nem elég fejlett, hiányzik a megfelelő felszerelés, a megfelelően képzett munkaerő, az intézmények közötti kapcsolatok, valamint a munkaügyi hatóságokkal való információs összeköttetés.

Litvániában, 2002-ben a következő fontos kezdeményezéseket indították el:

Két állásközvetítő, pályaaorientációs központot fiataloknak, valamint egy speciális, mobil tanácsadó központot létesítettek. Ezen kívül egy 2001-es PHARE-program célja a tanácsadói rendszer általános fejlesztése és technikai modernizációja.

Romániában a tanácsadási kínálat gyorsabban fejlődik a keresletnél.

### **II.3.6. A tanulás kultúrájának megteremtése**

A tanulás pozitív megítélésének elősegítése érdekében tett intézkedések.

A legtöbb ország a következő problémákkal küzd: a formális iskolarendszer uralkodása, a szakképzés – mint az oktatási rendszer része – rossz körülményei, és mindenekelőtt az oktatási intézmények egymás közötti és a munkaerőpiaccal való kommunikációjának hiánya.

Mindez azonban nem akadályozza a fiatalokat abban, hogy folytassák tanulmányaikat, és az iskolakezdők növekvő száma is nagy tanulási hajlandóságról tanúskodik. A felsőoktatásba felvételizők számának növekedése a középiskolai végzettséggel rendelkező fiatalok magas munkanélküliségének tudható be.

A tanulással kapcsolatos pozitív beállítottságot eredményezhet a tanulás értékének elismerése is. Ezt az utat választotta Magyarország 2002-ben, az állami szférában:

**GP32:**

Magyarországon a 2002-ben hatalomra került kormány egyik leglényegesebb intézkedése volt a tanulás értékének elismerése szempontjából, hogy az állami szférában dolgozó diplomások minimálbérét 100.000 Ft-ra emelte, ezzel a törvényben meghatározott minimálbér a duplájára nőtt.

Szlovénia más ösztönzőket vetett be. Ilyen például a különböző tanulmányi versenyeken eredményesen szereplő tanulók pénzjutalmazása, vagy az olvasás díjazása.

Szlovéniában a diákok több mint fele minden évben speciális díjazásban részesül, ha egy meghatározott listáról több könyvet elolvas. A kezdeményezést azokra a szlovénokra is kiterjesztették, akik külföldön és valamilyen idegen nyelven (angol, német, olasz) olvasnak.

Az utóbbi időben egyre több fórumot, fesztivált, rendezvényt (pl.: felnőttképzési hét) szerveznek a tanulás népszerűsítése és az információterjesztés céljából.

A formális rendszer hozzájárulása az élethosszig tartó perspektívához

A korábban megszerzett ismeretek elismerése és a kompetenciák értékelése a formális iskolarendszer keretein belül elengedhetetlen az LLL-rendszer fejlődésének szempontjából. Ezt az összes ország elismeri, ennek ellenére a megvalósítás igen lassan halad.

A magyar felnőttképzésben a tanulmányi idő lerövidítésére van lehetőség olyan módon, hogy valamilyen korábbi végzettséget elismernek, vagy az egy évnél több időt igénybe vevő kurzus anyagát valaki egy év alatt elsajátítja. Az adott képzés, vagy iskolatípus minden szintjét, vagy osztályát el kell azonban végezni, e nélkül nem adható ki bizonyítvány, tehát szintek átugrására nincs lehetőség. Így lehetőség nyílik arra, hogy az érettségit anélkül tegye le valaki, hogy az egész formális középiskolai képzést végigcsinálta volna. A fentiekből kiderül tehát, hogy a magyar felnőttképzésben lehetőség van a korábban szerzett tudás formális oktatásban szerzettként való elismerésére abban az esetben, ha az érintett a tudás megszerzését bizonyítani tudja.

A formális képzés képesítési rendszereit átvizsgálták és számos intézkedést kezdeményeztek azokkal kapcsolatban. Ilyen például a megszerzett képesítés értékelése felelősségének a szakiskoláktól a különböző kamarákra (ipari, kereskedelmi, stb.) való átruházása Litvániában.

### **II.3.7. A kiválóságra való törekvés**

#### ***Az élethosszig tartó tanulás minőségének fejlesztése***

A rendszerek minőségének értékelésére az országoknak különböző mechanizmusai vannak, amelyek gyakran az általános oktatási politika részét képezik. Általában ellenőrök vagy a minisztérium képviselői végzik a minőségellenőrzést.

Ezen kívül számos országban minőségbiztosítási rendszereket vezettek be, ilyennek tekinthetők a felnőttképzési akkreditációs hivatalok (Magyarország, Bulgária, Románia), amelyek a kialakuló nem-formális rendszer minőségét hivatottak biztosítani.

Ami az LLL-stratégiát illeti, egyedül Csehország számolt be egy az oktatási miniszter által a parlament elé terjesztendő éves jelentésről.

#### ***A stratégiák hatékonyságának rendszeres felülvizsgálata***

Mivel átfogó stratégiák nincsenek, központi mechanizmusok sincsenek a rendszeres felülvizsgálatra. Kivételt képez ez alól Ciprus, ahol a Tervhivatal végzi az ilyen jellegű, a kormányzati szférával kapcsolatos tevékenységet.

Az oktatás stratégiai programját Csehországban, Litvániában és Máltán egy erre kidolgozott rendszer szerint vizsgálják felül a mindenkor illetékes minisztériumok. Más országok a minisztériumok parlament előtti éves jelentéseit említik (Szlovénia, Csehország). Észtországban a Nemzeti Felnőttképzési Tanács felelős a prioritások meghatározásáért és az értékelésért.

Törökországban és Litvániában az oktatási reformokkal kapcsolatban kutatásokat folytatnak és egy speciális bizottságot állítottak föl (Litvánia, 2001.), illetve egy specifikus adatbankot (Törökország) hoztak létre, amely az interneten keresztül mindenki számára elérhető. Ez esetben egy olyan kommunikációs eszközről van szó, ami lehetővé teszi a fogyasztók külső értékelését.

### **II.3.8.A legfontosabb végkövetkeztetések**

Az Európai Bizottság élethosszig tartó tanulás (LLL) programjáról szóló memorandum témájában tartott konzultáció óta eltelt két év alatt az újonnan csatlakozó- és pályázó

országok helyzete lényegesen nem változott. A legtöbb ország egy sor fontos kezdeményezést indított útjára, még ha ezek még mindig az élethosszig tartó tanulás formális és nem-formális/informális elemeinek egyensúlytalanságát tükrözik. Ezen kívül megemlítenéd, hogy az intézkedések vagy még nagyon frissek, vagy még nincsenek folyamatban, ezért azok értékelése lehetetlen. Más döntések pedig már régebben megszülettek, de gyakorlati megvalósításuk csak az utóbbi években kezdődött el. Így már néhány eredmény rendelkezésre áll, azonban – mint az az oktatás területén végrehajtott reformokra általánosan jellemző – a határozathozataltól a konkrét végrehajtásig tartó út igen hosszú.

Mint ahogy az már az ETF 2001. nyári, országhatárokon átvéelő jelentéséből is kiderült, a konzultáció sok kérdést vetett föl az általános- és szakképzéssel kapcsolatban és lényegesen hozzájárult ahhoz, hogy bizonyos reformokat – elsősorban a felnőttoktatás terén – felgyorsítson. Ugyanakkor azt is megállapították, hogy az európai munkaerőpiaci politikára és az ESF (European Structural Fund – Európai Strukturális Alap) támogatásaira való felkészülés komoly hajtóerőt jelent az LLL területén végrehajtandó reformokkal kapcsolatban. A képzési rendszer átalakításában nagy szerepet játszanak továbbá a PHARE-támogatások, amelyek számos esetben elősegítik az LLL megvalósítását, többek között az iskolák technikai felszereltségére, a képzési központok modernizálására és berendezések beszerzésére nyújtott támogatásaikon keresztül.

Sok jelentésben megemlíti a PHARE-támogatási összegek kiemelkedőségét. A PHARE-program elsősorban a strukturális alapokra való felkészítést szolgálja, és nemzeti fejlesztési terveken, közösségi támogatási koncepciókon, egységes programtervdokumentációkon, valamint regionális és szektorspecifikus operatív terveken alapul.

Az egyes országokban igen eltérő a helyzet. A legelőrelvőbb és legjelentősebb kezdeményezések azokban az országokban figyelhetők meg, amelyekben a képzési reformok a legelőrehaladottabb szinten álltak már ezelőtt is, mint például – ahogy a jelentésekből is kiderül – Magyarország és Szlovákia, de olyan országokban is, amelyekben többet fordítanak az oktatás beruházásaira, mint például Észtország, Lettország, Ciprus és esetleg még Lengyelország.

Az egyes szektorokon belül is kiegyenlítetlen a helyzet, és mint azt már 2001-ben megállapították, a hangsúly még mindig a formális képzési rendszeren van, amiben a felnőttképzés fontos szerepet tölt be, amíg a szakmai kompetenciák megszerzése és az informális tanulás csekély figyelmet kap. A kiegyenlítődést részben azok az intézkedések szolgálhatnák, amelyeket a Munkaügyi Minisztérium az EU-irányelveknek megfelelően, a nemzeti foglalkoztatási akcióterv keretén belül hozott, azonban egy-két kivételtől eltekintve az országjelentések nem mutatják be az ilyen jellegű fejlesztéseiket.

A koordináció, a kapcsolatteremtés, és a nem-formális-, az informális-, és a formális tanulás bevonásával megvalósított egységes oktatási rendszer megteremtésének folyamata még nem elég fejlett. Erről tanúskodnak a pályaválasztási tanácsadás helyzetének javításakor és a különböző hálózatok kiépítésekor fellépő nehézségek, de a korábban szerzett ismeretek elismerése ügyében tett előrelépés mértékének kis volume is. Ehelyett előrelépés történt az iskolából a keresők életébe való átlépés megkönnyítése terén, ami újból csak azt mutatja, hogy a formális oktatásban végrehajtott reformok előnyben részesülnek.

A minisztériumok közti egyeztetés, együttműködés még mindig gyenge lábakon áll, és egyetlen országnak sincs olyan átfogó stratégiája, amely magában foglalja az LLL programját. A legtöbb országban a 2001-es konzultációk számára benyújtott LLL-koordináció közvetlenül a folyamat befejeztekor megszűnt. Ugyanakkor átfogó koncepciók vannak előkészületben, és számos ország törekszik a minisztériumok közötti hatékonyabb koordináció megteremtésére, amelynek folyamatában már különböző lépéseket tettek.

A szociális partnerek LLL-stratégiák kidolgozásába és végrehajtásába való bevonása még mindig elégtelen szinten van. Ugyan számos bizottság és tanácsadó testület együttműködése figyelhető meg, a jelentések a 2001. évi helyzet óta nem sok előrelépést mutatnak be e téren. Kivételt képez ez alól a helyi szint, ahol egyes országokban egyértelműen könnyebb a szociális partnerek képviselőinek bevonása.

Habár e jelentést az Európai Bizottság egyértelműen az LLL-program követéseként méltatta, mindegyik országjelentésből hiányzik a lisszaboni célokra és az általános- és szakképzés területére vonatkozó EU-s benchmarkokra való utalás. Csupán egy-két jelentés nevez meg olyan tevékenységeket, amelyek a koppenhágai folyamattal kapcsolatosak, vagy a koppenhágai célok elérését szolgálják.

A jelentések elmondása szerint az informatika területén különösen intenzív intézkedéseket foganatosítottak az országok. Ezek magukban foglalják olyan, a számítógép- és internethasználat oktatását fiatalok és idősök részére helyi- és regionális szinten lehetővé tevő oktatási központok létesítését, amelyek célja, hogy a lehetőségeket közelebb hozzák az emberek lakóhelyéhez. Az informatika területének fejlesztése az állami- és a magánszféra kapcsolatának is a fő mozgatórugója. Fontos lépéseket tettek a vidéki területeken élők, a veszélyeztetett és hátrányos csoportok számára a képzéshez való hozzáférés támogatása, valamint az iskolaelhagyók részére egy második lehetőség megteremtése érdekében.

Másfelől nincs sok támpontja a munkahelyi oktatási támogatásnak, illetve a magánszféra szakképzésbe való más módon megvalósuló beruházásának. Számottevő új finanszírozási mechanizmus bevezetése nem történt, és az eszközelosztás is csak kevés

esetben változott. A tanárok képzése terén már sok országban történt előrelépés, de a tanári szakma felértékelésének problematikáját még nem oldották meg. Noha számos intézkedést hoztak a felszereltség és az infrastruktúra javításának érdekében, mégis azt kell mondanunk, hogy – különösen a három pályázó ország esetében – a képzési rendszer minősége fokozásának érdekében még erőfeszítések szükségesek, mivel a szakképzés a legtöbb országban továbbra is negatív image-dzsel rendelkezik, ami szintén hozzájárul az egyes jelentésekben említett, egyes csoportok tanulási motivációjának hiányához.



### III.

## Az élethosszig tartó tanulás megvalósulásának helyzete egyes kiemelt országokban

### III.1. Anglia

#### III.1.1. Általános keretek

##### *Törvénykezési és finanszírozási keret*

##### *Kormányhivatalok*

A kormányhivatalok (mint például a Londoni Kormányhivatal) a kilenc angol régió kormányának kulcsfontosságú képviselői. Gondoskodnak a kormányprogramok hatékony megvalósításáról regionális és helyi szinten. Együtt dolgoznak regionális partnereikkel – ide értve a helyi hatóságokat, a Regionális Fejlesztési Ügynökségeket és más szervezeteket –, hogy egymáshoz kapcsolódva érik el a kormány céljait. A kormányhivatalok a minisztériumok képviseletében közvetlenül irányítják az alapvető költségvetési programokat. Ellenőrzik a regionális szervezetekre bízott költségvetést és szerződéseket, eleget tesznek szabályozó funkciójuknak és szponzorálják a Regionális Fejlesztési Ügynökségeket.

A Regionális Koordinációs Egység a kormányhivatalok testületi központja. Képviseli a kormányhivatalokat a kormányban, ezáltal biztosítva a régiók ügyeinek meghallgatását és figyelembe vételét a kormányzat szívében.

##### *Regionális Fejlesztési Ügynökségek (Regional Development Agency; RDA)*

Az RDA-kat 1999. áprilisában hozták létre. Fő szerepük, hogy vezessék az egyesített Regionális Gazdasági Stratégia kifejlesztését. A kormány oktatásért és szakképzésért felelős minisztériuma 42,5 millió fonttal járul hozzá az RDA-programhoz, hogy az RDA-k számára lehetővé tegye az újító fejlesztési tervek megvalósítását az oktatás és képzés területén.

A kormány azzal bízta meg az RDA-kat, hogy partnereikkel együttműködve hozzanak létre egy keretrendszert a foglalkoztatás és képzés ügyében. Így jött létre a FRESA szervezete. A FRESA kialakította a regionális prioritások és előirányzatok szerkezetét. Az RDA-k az általános teljesítményt a Nemzeti Tanulási Előirányzatokhoz viszonyították, és új fejlesztési tervfeladatokat állítottak fel.

Regionális szinten az RDA-k a helyi Oktatásügyi és Szakképzési Tanácsokkal és más partnerekkel együttműködve már fontos szerepet játszanak abban, hogy regionális szinten fejlesszék a lakosság szellemi képességeit és regionális kezdeményezéseket indítsanak a központi programok kiegészítéséhez.

### **III.1.2. Partnerkapcsolatok kiépítése**

#### ***Helyi szintű társulások elősegítése***

##### **Helyi Képzési Társulások**

A minisztérium az 1999-es év elején létrehozott egy 101 Képzési Társulásból álló hálózatot. Ezek a társulások nem törvényen alapuló, önkéntes csoportosulások, melyek magukban foglalják a helyi oktatási szerveket (az önkéntes szektortól egész a továbbképzési/felsőoktatási intézményekig), és más szervezeteket, úgymint a helyi önkormányzatok, munkaközvetítők, kereskedelmi szakszervezetek, munkaadók és bizalmi csoportok. Átdolgozott és 2002 áprilisában nyilvánosságra hozott legfontosabb szerepeik a következők:

- szolgáltató együttműködések népszerűsítése az egész életen át tartó tanulás támogatásának érdekében
- oktatási hozzájárulások növelése a helyi felzárkóztatás érdekében

#### ***A társadalmi partnerek bevonása***

##### **Az alapképzésben**

A minisztérium együttműködik kulcspartnereivel, a Brit Ipari Szövetséggel, a Kereskedelmi Szakszervezetek Szövetségével, a Kisvállalkozók Szervezetével annak érdekében, hogy a munkaadók körében népszerűsítsék azt az elképzelést, amely szerint az alapképzés nyújtása szokásos részét képezi a munkaerőfejlesztési tevékenységnek.

##### **Oktatási Képviseltek Szakszervezete**

A kormányzat mintegy hat éve állította fel a Szakszervezeti Oktatási Alapot, hogy pénzügyileg támogassa a szakszervezet szerepét, mint a munkahelyi oktatási stratégia egy kulcselemét. Az Oktatási Alap finanszírozási forrást képez a kereskedelmi szakszervezetek megsegítésére, hogy azok befolyást gyakoroljanak a munkaadókra és munkavállalókra a munkahelyi tanulás szélesebb körű elterjedésének érdekében, és hogy bővítsék ezirányú kapacitásait.

Mintegy 120 ilyen projekt van folyamatban jelenleg, kezdve az alapképzésektől egész a szakszervezeti tagok szakmai továbbképzéséig.

### III.1.3. Az oktatás iránti kereslet

#### *Az alapoktatás biztosítása*

##### Alapvető készségek

2001 márciusában indították útjára a Képzés az életért kormánystratégiát, amely 2007-ig bezárólag 1,5 millió felnőtt írás-olvasáskészségét, nyelvi és számolási készségét hivatott javítani.

Az írás-olvasás és számolás képességét teljesen ingyen sajátíthatja el a tanuló, attól függetlenül, hol és kitől kapja ezt a szolgáltatást. E szolgáltatás elérhetőségét promóciónk és marketing kampányunk által emeljük ki, melyeket 2001 augusztusában indítottunk el. Ez a kampány jelentős sikert ért el az írni-olvasni, számolni tudás és a nyelvi képzettség iránti kereslet növekedésében a potenciális és a meglévő tanulók körében. Létezik egy ingyenesen hívható telefonszám a kurzusok iránt érdeklődők szolgálatára – eddig 170 000 felnőtt hívta a forródrótot.

#### *Munkahelyi tanulás támogatása*

##### Alapvető készségek

2003. márciusában elindítottunk egy kampányt, hogy meggyőzzük a munkaadókat arról, hogy vegyék komolyan az írni-olvasni, számolni tudás és a nyelvi képzettség kérdését, és hogy e területeken összes alkalmazottuk számára tegyék lehetővé az ingyenes képzést. E cél eléréséhez különféle útmutatók állnak majd rendelkezésre, és az Oktatásügyi és Képzési Tanács is kéznél lesz, hogy a munkahelyek felkeresésével segítsen megváltoztatni a munkahelyi képzési kultúrát.

##### Munkaadói Képzési Programok

A Munkaadói Képzési Programok 2002. szeptemberében indultak annak érdekében, hogy javítsák a képzésekhez való hozzáférést, és az alkalmazottak számára lehetővé tegyék az alap- és középfokú képzettség elérését. Ezek a programok önkéntes alapon működnek, és a magán-, a köz- vagy az önkéntes szféra munkaadóira egyaránt vonatkozik.

A munkaadók alulképzett munkavállalóik számára a munkaidőn belül teszik lehetővé az alap- vagy középfokú képzésben való részvételt.

A program 35 és 70 tanóra közötti, anyagilag támogatott alap- vagy középfokú képzést ajánl. A munkabér kompenzációs rátája 0% és 150% között mozoghat a cég méretétől és székhelyétől függően.

## Kisvállalkozások Fejlesztési Programja

A már létező fejlesztési programcsomagok a kisvállalatoknak nyújtanak támogatást, és olyan új ösztönzőket sorakoztatnak fel, amelyek a tanulás iránti elkötelezettséget hivatottak növelni. Az egy év futamidőre tervezett program – amely 2002. áprilisától 2003. márciusáig futott – megkapta a jóváhagyást egy második évvel történő meghosszabbításra, és jelenleg értekezünk partnereinkkel a program optimális előmozdítása érdekében.

## **Gazdasági szektorok és vállalkozások támogatása**

### Kisvállalkozások fejlesztési programja

A kisvállalatok fejlesztési programját azzal a céllal vezették be, hogy elősegítsék azoknak az egyedi problémáknak a feltárását, melyek elriasztják a kisvállalatokat attól, hogy képzéssel és fejlesztéssel foglalkozzanak. A program a tulajdonosok vezette, 5-49 főt foglalkoztató vállalkozásokat célozza meg.

A program első szakasza 2002. áprilisától 2003. márciusáig tartott. Az első évben a program a következőket ajánlotta fel:

- 500 font minden kisvállalat részére, amely előterjeszt egy jóváhagyott fejlesztési tervet
- 50 % (alkalmazottanként maximum 150 font) kedvezmény a képzési költségekből, a tervben megnevezett minden alkalmazott után. A képzés során nem kell képesítést szerezni, de a képzésnek támogatnia kell a cég üzleti céljait,
- tanácsadás és útmutatás a kormány által szponzorált kezdeményezések kapcsán,
- képzés és tanácsadás a „Képzési bajnok” részére, akit minden résztvevő cég maga nevez ki.

A második évre az a tervünk, hogy a pénzügyi ösztönzők nagyobb részét a tulajdonos-vezetők és más kulcsfontosságú alkalmazottak továbbképzési lehetőségeire fordítjuk. Az a javaslatunk, hogy nyújtsunk támogatást az igazgatóság és vezetőség képzésének költségeihez, és ajánljunk fel tanácsadó szolgáltatást a tulajdonos vagy vezető részére.

## ***A tanárok, oktatók alkalmazkodásának támogatása***

### ***Továbbképzés – „Sikert mindenkinek”***

Novemberben hirdettük meg „Sikert mindenkinek” nevű stratégiánkat, amely az oktatás és a képzés megreformálását szolgálja. A stratégia javaslatokat tartalmaz a tanítás és a tanulás tökéletesítésére, a vezetők, tanárok, szaktanárok továbbképzésére és a szektor alkalmazottainak támogatására.

A minisztériumban új sztenderdeket vezettek be ennek a munkának az elősegítésére. Ezek a sztenderdek meghatározzák a reformok véghezvitelének optimális gyakorlatát, fejlesztik a tananyagot és támogatják azokat a mechanizmusokat, melyek elősegítik a tanulás és tanítás tökéletesítését. Feltárják azokat a stratégiákat is, melyek segítségével emelkedik a képzett oktatók, egyetemi tanárok és szaktanárok száma a szektorban, s emellett támogatják a szektor munkaadóit abban, hogy képezzék munkaerőiket.

Ezen kívül a minisztérium partnereivel együttműködve azt tervezi, hogy 2003-tól egy új menedzseriskolát hoz létre a terület szakemberei számára, és tökéletesíti a vezetők támogatásának rendszerét.

A minisztérium felállít egy olyan stratégiát is, amely széles körű tapasztalatokkal rendelkező vezetőket von be majd a szektorba és az idősebb alkalmazottak képzettségének sokrétűségét is növeli.

### ***Tanácsadás***

A minisztérium mostanában lát hozzá, hogy felülvizsgálja a tanácsadó alkalmazottak képzési rendszerét annak érdekében, hogy biztosítsa számukra a megfelelő képzések elérhetőségét, melyek útmutatási és tanácsadói szolgáltatásaik nyújtásában támogatják őket.

Emellett új módszerekkel kísérletezik a Nemzeti Szakképesítések értékelésére és a szakképzés alternatív útjainak feltárására, valamint kifejleszt egy programcsomagot a folyamatos szakmai fejlődéshez.

## **III.1.4. Megfelelő erőforrások**

### ***Befektetés az emberi erőforrásba***

A „Befektetés az emberi erőforrásba” nevű nemzeti szabvány a szervezeti teljesítmény tökéletesítését célozza meg az emberek képzésén keresztül. A kormány

az Oktatásügyi és Szakképzési Tanáccsal és a „Befektetés az emberi erőforrásba” szervezetével együtt dolgozik azon, hogy az emberi erőforrásba való befektetést elsődleges üzletfejlesztési eszköznek tekintsék. Ez a társulás fogja fenntartani és fejleszteni a „Befektetés az emberi erőforrásba” szabványt, mint a munkaadók képzésbe való befektetését népszerűsítő központi elemet.

2002. áprilisában 30 millió font többletpénzt juttattak a költségvetésbe, hogy több kisvállalatot ösztönözzenek a „Befektetés az emberi erőforrásba” szabvány bevezetésére. Ennek eredményeként 20 000 kisvállalkozás kötelezte el magát a szabvány mellett, 10 000 pedig méltányolta azt. Ez a cél ezen kívül a Tanulási és Képzési Tanács Munkaerőfejlesztési Stratégiájának is a célja.

A kormány oktatási hozzájárulás formájában is nyújt támogatást. Ezen hozzájárulások a kormány azon állásfoglalásának következményeként jöttek létre, mely szerint minden fiatal számára biztosítani kell a lehetőséget tehetségének kibontakoztatására, függetlenül anyagi helyzetétől. A rátermett fiatalok juttatásokat kaphatnak, ha folytatják tanulmányaikat.

Ezt a rendszert 15 helyi oktatási hatósági körzetben vezették be, a 2002-2003-as időszakban 116 millió font ráfordítással. A következő évben is hasonló volt a ráfordítás nagysága. 2004. szeptemberétől a rendszer országos szintre való kiterjesztése miatt a becsült költségek 400-500 millió fontra növekednek.

### ***Az oktatási magánbefektetések ösztönzése***

A kapcsolatkártya

A kapcsolatkártya a magán- és az állami szféra együttműködésének (Public Private Partnership; PPP) egyik példája az élethosszig tartó oktatás és képzés területén. A kártya célja arra ösztönözni a fiatalokat, hogy 16 éves koruk után folytassák a tanulást. Ennek három módja van:

- több fiatal számára lehetővé tenni a tanulási folyamatban való maradást oly módon, hogy egy sor kedvezményt kínálnak a tanulás költségeinek csökkentésére, fedezve a helyi közlekedés, tananyag, szabadidő eltöltésének költségeit,
- a fiatalokat motiválni a bennük rejlő lehetőségek kiteljesítésére azzal, hogy az oktatásban való részvételt és az arra történő jelentkezést innovatív jutalmakkal díjazza,
- javítani a fiatalok karrier- és életlehetőségeit azzal, hogy egy weboldalon keresztül a témához kapcsolódó információval látják el őket.

A kapcsolatkártya mögött álló elképzelés a miniszterelnök 1999-es kijelentésének eredménye, amely szerint egy ötletes kártyát hoznának létre azért, hogy több fiatal ösztönözzenek a tizenhat éves kor utáni továbbtanulásra. 2001 júliusában egy 7 évre szóló szerződést írtak alá a kártya közösségi-magán kapcsolatokon keresztül történő közvetítésére. A kártya ma minden 16-19 éves angol fiatal számára elérhető, és az ország egész területén mostanában indul meg a program különböző rendezvényekkel.

### **III.1.5. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése**

#### ***A legfontosabb korlátok lebontása***

##### **Helyi Tanulóközpontok**

A Környékmegújítási Stratégia részét képező Helyi Tanulóközpontok olyan közösségi találkozóhelyek, ahol vonzó tanulási lehetőségek állnak rendelkezésre a hátrányos helyzetű régiókban. Ezek a központok szélesítik az oktatáshoz való hozzáférést, és leküzdik a tanulók előtt álló akadályokat.

##### **Iskolák közötti együttműködés**

Arra bátorítjuk az iskolákat, hogy egyedül vagy másokkal együttműködve nyújtsanak kibővített szolgáltatásokat.

- törvényeket hoznánk, hogy biztosítsuk az iskolák számára az újító szemlélet alkalmazásának az akadálymentességét
- a „Befektetés a reformért” program célkitűzése kibővített iskolák létrehozása a leghátrányosabb területeken, és a bővített szolgáltatások nyújtásának támogatása sok más területen
- a középfokú oktatás átalakítása azt jelenti, hogy a következő három évben 240 iskolával fogunk szorosan együttműködni, hogy lehetővé tegyük számukra a kibővített szolgáltatások széles skálájának biztosítását közösségeik részére. Azt is jelenti, hogy az összes helyi oktatásügyi hatóságot és iskolát támogatjuk abban, hogy bővítse szolgáltatásai spektrumát más iskolákban. 2002. októberében tették közzé az útmutatást a bővített szolgáltatást nyújtó iskolák felállításához, s az iskolai felszerelések fejlesztéséhez.

25 Helyi Oktatásügyi Hatóságot hoztak létre 2002-2003. évi működésre. Mindegyikük pénztámogatásban részesült – plusztámogatást kaptak a gyermekgondozásra alapozott iskolák.

## **Az oktatásból való kizárás sajátos kockázatú csoportjai**

### A 19 éven felüli diákok támogatása

A tanulókat támogató alapok céljai javítani a tanulók hozzáférését, részvételét és előmenetelét, különösen a leghátrányosabb helyzetű és a társadalom által kirekesztett tanulók esetében oly módon, hogy a tanulók következő csoportjainak elsőbbséget nyújtanak:

- hátrányos helyzetű, fogyatékos és/vagy tanulási nehézségekkel küzdők;
- a közlekedésben, gyermekvédelemben vagy más hasonló tanulási költségekben támogatásra szoruló;
- most kezdik meg alapfokú tanulmányaikat, vagy az angol nyelv második nyelvként való elsajátítását;
- a felügyeletet/gondozást hátrahagyók;
- tanulási nehézségekkel küzdők;
- egyedülálló szülők gyermekei.

2003-2004-ben 96,5 millió font nagyságú pénzalap állt a 19 éves kor után továbbtanuló diákok rendelkezésére. A 2001-2002-es időszakban ez az összeg 55,7 millió font-ra rúgott, 2002-2003-ban pedig 81,5 millió fontot tett ki.

### A népesség öregedéséből eredő problémák kezelése

A kormány elkötelezett arra, hogy minden korosztályt bátorítson a tanulásban való részvételre, és folyamatosan hangsúlyozza a tanulás jövedelmezőségét mind a további élet során, mind pedig az idősebb tanulók előmenetelében. Például szponzorálja a Nemzeti Felnőtt-továbbképzési Intézmény éves „Idősebb Tanuló Díját”, mely az 50 év fölöttiek tanulmányi eredményeit díjazza, és az idősebbeket tanulásra ösztönző szórólapokat terjeszt.

Az idősebb tanulók megnyeréséhez a kormány nem tesz sajátos kezdeményezéseket, hanem inkább arra bátorítja az idősebb korosztályt, hogy kapcsolódjon be az oktatás főáramába.

A munkahelyi tanulás keretein belül arra ösztökéljük a munkaadókat, hogy nyújtsanak képzést minden korosztálybeli alkalmazottjuknak, ide értve munkaerejük idősebb tagjait is.

Az Egyesült Királyság online központjai jelentős számú idősebb embert vonzanak (az összes tanuló kb. 25 %-át az idősebbek teszik ki), és valóban testre szabottan célozzák meg az idősebb korosztályt.



### III.1.6. A tanulási kultúrájának megteremtése

#### *A formális rendszer hozzájárulása az élethosszig tartó perspektívához*

Az összes képesítést, amely belép a nemzeti képesítések rendszerébe, alávetik az akkreditáció folyamatának. Az akkreditáció egy sor feltételétől függ. Vannak minden képesítés akkreditációjára érvényes általános feltételek, és ezek mellett léteznek az adott szakmával kapcsolatos specifikus feltételek. A Nemzeti Szakképesítések a második kategóriába tartoznak.

A Képzési Tanterv Hatóság minisztereinek kérésére elkészítettek egy tervezetet az egységesített képesítésekhez, amely a képesítési rendszerben dolgozó partnerek számára is elfogadhatónak bizonyult. Később, 2003. elején a miniszterek arra kérték a Képzési Tanterv Hatóságot, hogy folytassa a képesítések egységesítését. A változtatásokat fokozatosan vezetik be a „képesítések akkreditációja” ciklusban.

Az akkreditáció folyamata négy munkaszakaszból áll. Az első szakasz a képesítések akkreditációs programjának önkéntes elkészítése. Ez olyan képesítésekre vonatkozik, melyek esetében az egységesítés még megoldandó. A második szakaszban kerülnek osztályozásra a megadott méretmutatók és szintek alapján a képesítések a nemzeti képesítések hálózatában az elsőől a harmadik szintig. A harmadik szakaszban ugyanazon követelmények érvényesek a magasabb és alacsonyabb szinten álló, a rendszerbe belépő képesítésekre. A különféle képesítések a negyedik szakaszban válnak szakképesítésekké, ideértve a nemzeti szakképesítéseket is. Az akkreditációs folyamatok befejezését 2007 nyarára tervezik.

### III.1.7. A kiválóságra való törekvés

#### *Az élethosszig tartó tanulás minőségének fejlesztése*

2001 áprilisában a kormány bemutatta a szabványok javítására létrehozott új nemzeti keretrendszerét, amely a független felülvizsgálatot részesíti előnyben a közös felülvizsgálati rendszerrel szemben az összes szolgáltató körében.

Az összes szolgáltatótól elvárják, hogy létrehozza és fenntartsa az önértékelésre alapozott folyamatos tökéletesítés kultúráját; a fejlesztés tervezésének és az Oktatási és Képzési Tanáccsal való összehangoltság tökéletesítésének irányelveit.

A Oktatási és Képzési Tanács évente kétszer formálisan értékeli a szolgáltatók teljesítményét annak érdekében, hogy az összes szolgáltatás elfogadható színvonalon álljon; számba veszi a kitűnő teljesítményű szolgáltatókat, hogy díjazhassa őket és ezt az egész szektorban elterjeszthesse; a problémákat korai szakaszukban feltárja,

és intézkedéseket hoz a nehézségekkel küzdő szolgáltatók megerősítésére, és végső esetben, ha szükséges, szankciókat hoz.

A beavatkozás mértéke fordítottan arányos a sikerrel. A beavatkozás során az anyagi forrásokkal a vártnál rosszabbul teljesítő szolgáltatókat célozzák meg, ezzel biztosítva javulásukat. A legjobban teljesítők esetében finomabb monitoringot, ellenőrzést és felülvizsgálatot alkalmaznak.

Az Oktatásügyi és Szakképzési Tanács 2003 szeptemberétől bevezette a teljesítményráta előirányzatát, ezáltal tűzve ki azokat a minimális teljesítményszinteket, melyeket el kell érni 2005-2006-ra. A Tanács 2004-2005-ben magasabb alaprátaikat állapított meg a továbbtanulási intézményekkel kapcsolatosan is.

A minisztérium az Oktatásügyi és Szakképzési Tanáccsal, az ellenőrző szervekkel és más kulcspartnerekkel együttműködve kialakította a sikeresség fokmérőinek sorát, melyek a minőség és a szabványok fejlődésének értékeléséhez képeznek alapot, nemzeti és intézményi szinten egyaránt.

### ***A stratégiák hatékonyságának rendszeres felülvizsgálata***

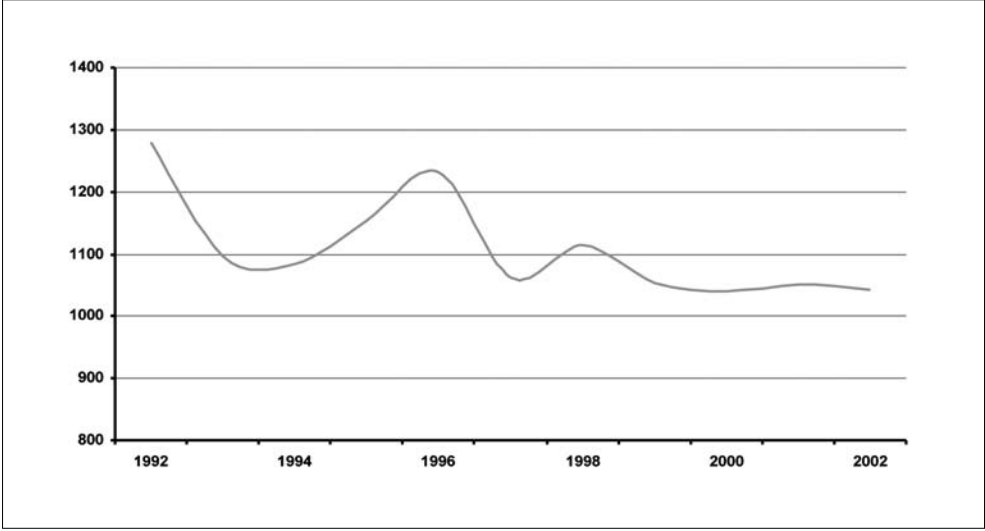
Felállítottak egy olyan rendszert, amely vizsgálja az előrehaladást és felméri a 2002 novemberében közzétett „Sikert mindenkinek” oktatási stratégia hatását. Az operatív csoport élén a miniszterek állnak. A csoport a minisztérium és az Oktatásügyi és Szakképzési Tanács vezető tagjait tömöríti magába. A siker és minőség rendszere egy a négy kulcstéma közül amelyet ez a rendszer vizsgál.

### **III.1.8. A felnőttképzésben való részvétel trendjei Angliában**

Angliában az illetékes oktatásüggyel foglalkozó minisztérium évente közzétesz egy kiadványt a felnőttképzésben való részvétel statisztikai adatairól. A következő rövid elemzés ezen adatokat felhasználva igyekszik némi áttekintést nyújtani az elmúlt években Angliában tapasztalható részvételi trendekről.

A kiadvány a formális oktatásra, képzésre szorítkozik. Ezeket a képzéseket két részre osztva mutatja be, képesítést adó és képesítést nem adó képzéseket különböztet meg. Alábbi vizsgálódásunkat is ezen felosztás mentén végeztük.

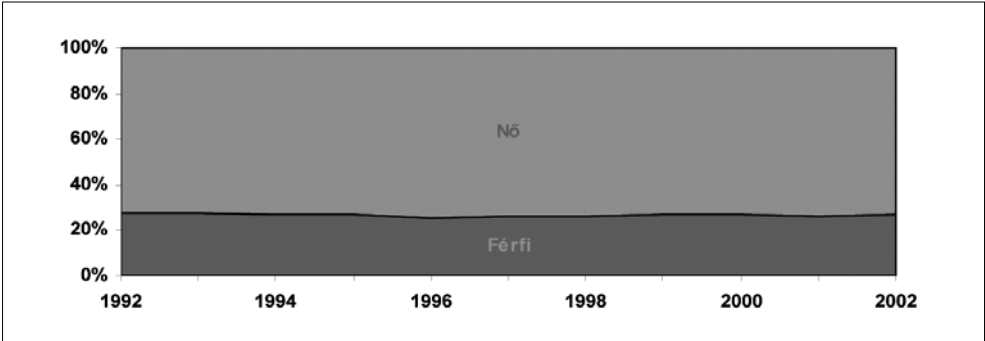
Az első ábrából megfigyelhetjük, hogy a várakozásokkal ellentétben Angliában a felnőttképzésben résztvevők száma nem hogy növekedőnek, de még stagnálónak sem mondható. Jól látható, hogy a tíz év alatt az összes résztvevő száma megközelítőleg 1.300.000 főről visszaeset épphogy 1.000.000 fő fölé.



9. ábra

*A felnőttoktatásba felvettek száma (ezer fő)<sup>18</sup>*

Megfigyelhető a nemek közötti szignifikáns különbség is. Az adott időszak alatt a nők mindig jelentős mértékben többen vettek részt felnőttképzésben. Az arány a tíz év alatt nem igen változott, megközelítőleg 2,75-ször annyi nő vett részt, mint férfi.



10. ábra

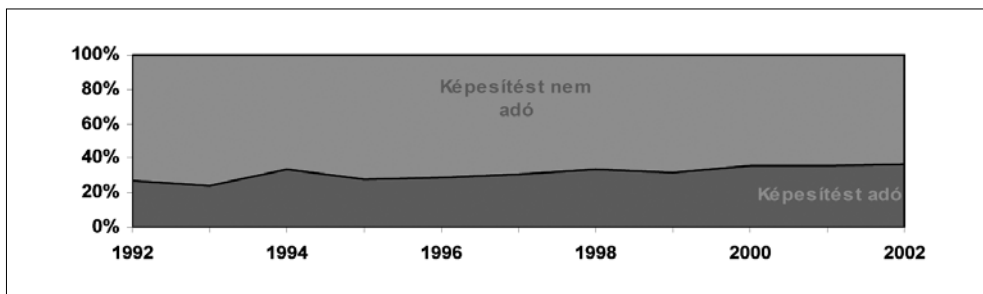
*A felnőttoktatásban résztvevők nemek szerinti megoszlása<sup>19</sup>*

<sup>18</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England; Department for Education and Skills; 2002. november

<sup>19</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England; Department for Education and Skills; 2002. november

Tíz évvel ezelőtt Angliában az esti képzésekre jelentős mértékben többen jártak, mint nappalira. 1996-97 körül azonban ez a tendencia megfordult, és onnan kezdve egyre nagyobb az eltérés a nappali képzések javára.

A képesítés megszerzésében is tapasztalható némi változás. Míg 1992-93 táján megközelítőleg háromszor annyi ember járt képesítést nem adó képzésre, addig 2002-ben ez az arány már kettő alá, 1,74-re csökkent.



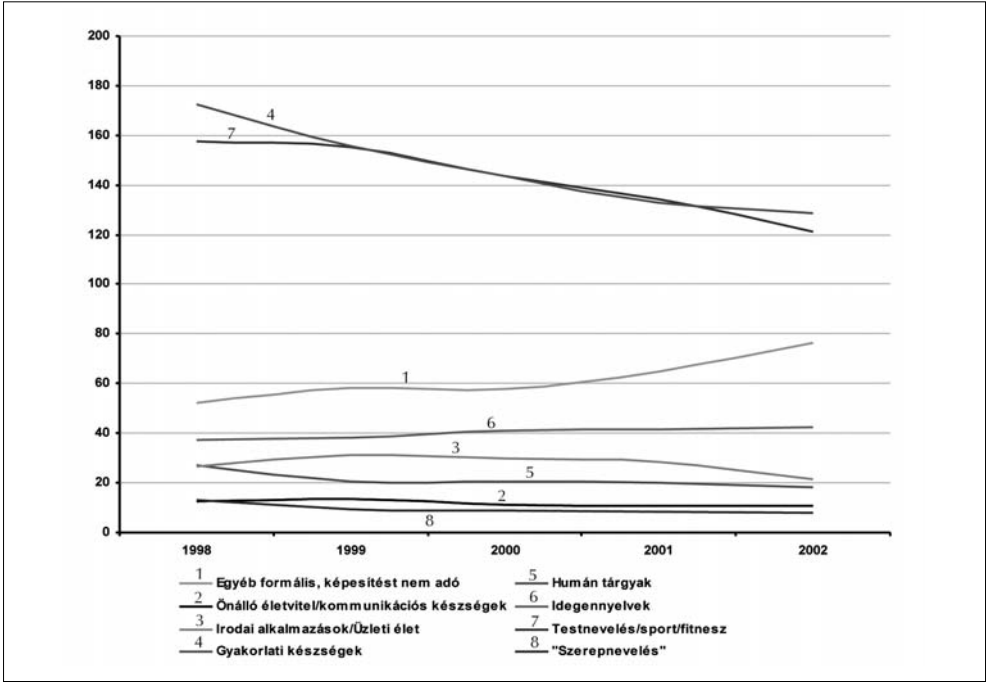
**11. ábra**

*A felnőttoktatásban résztvevők a képzés eredménye szerint<sup>20</sup>*

Mivel a felnőttképzés főként a 19-59 éves népesség körében számíthat érdeklődésre, így a következőkben leírt elemzésben csak az ebbe a korcsoportba tartozó résztvevők adataival foglalkoztunk.

---

<sup>20</sup> Forrás: *Adult Education Enrolments in England; Departement for Education and Skills; 2002. november*

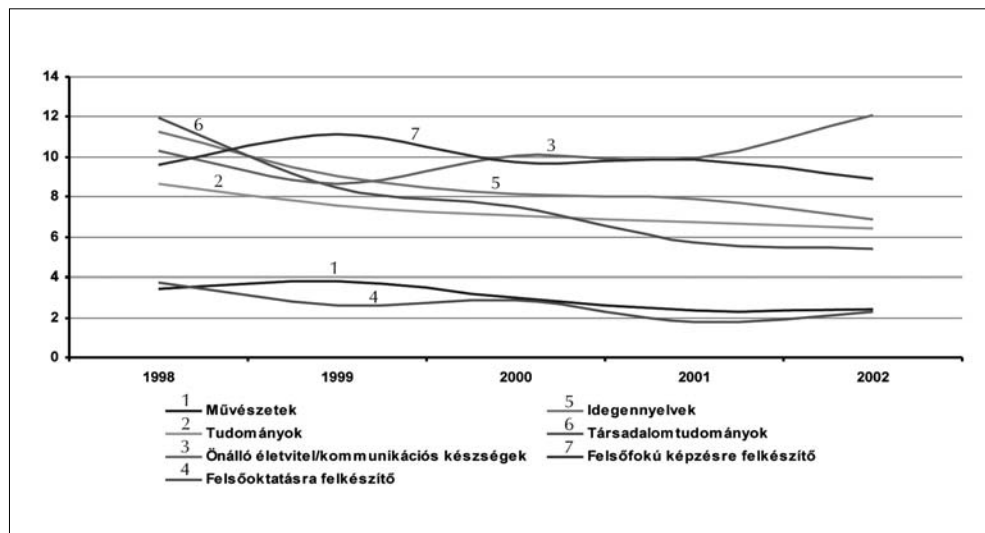


12. ábra

A 19-59 éves népesség részvétele a formális, képesítést nem adó képzéseken (ezer fő)<sup>21</sup>

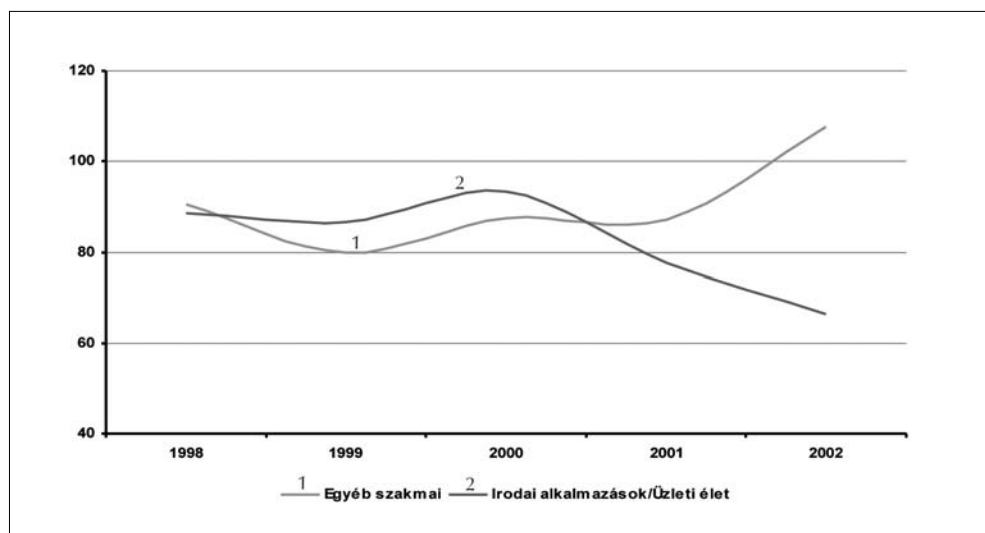
A felmérés alapján megállapítható, hogy a formális, képesítést nem adó képzések közül a testnevelés/sport/fitnesz, valamint a gyakorlati szakmákat oktató kurzusok a legnépszerűbbek Anglia lakosságának körében. Ez a tendencia 1998. és 2002. közötti, öt évet felölelő időszak minden évében megfigyelhető. Ugyanakkor észrevehetjük, hogy a 1998-as érték a legmagasabb, ez után folyamatos csökkenést mutat az ezeken a kurzusokon való részvétel. A többi képzés tekintetében ugyanakkor az idő haladtával növekedést, illetve stagnálást láthatunk. E két tendenciának az eredménye, hogy a résztvevők száma közeledik egymáshoz.

<sup>21</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England; Department for Education and Skills; 1998-2002



13. ábra

A 19-59 éves népesség részvétele a formális, képesítést adó képzéseken (ezer fő) – 1<sup>22</sup>



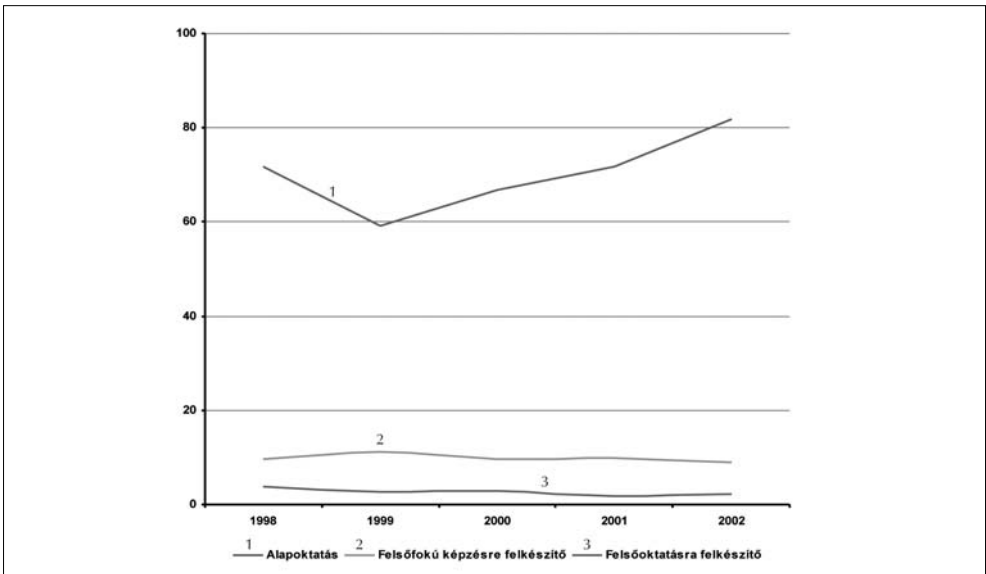
14. ábra

A 19-59 éves népesség részvétele a formális, képesítést adó képzéseken (ezer fő) – 2<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England; Departement for Education and Skills; 1998-2002

<sup>23</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England; Departement for Education and Skills; 1998-2002

A fenti két diagram alapján elmondhatjuk, hogy az irodai alkalmazások, üzleti alkalmazások témájú képzéseken számottevően többen vettek részt, mint a többin. Míg 2002-ben az előbb említett képzéseken 66,4 ezren, addig a többin átlagosan mindössze azonban a legnagyobb változást is itt tapasztalhatjuk. Az öt év alatt a résztvevők száma 22 ezer fővel csökkent, ami a negyede az 1998-as 88 ezres létszámnak. Arányait tekintve ennél is nagyobb mélyrepülést produkált az idegennyelvi kurzusok csoportja, az öt éves periódus alatt a résztvevők száma csaknem 40%-kal esett vissza, így 2002-ben már kevesebb, mint 7 ezren voltak. A társadalomtudományokat oktató képzések népszerűségének kirívó visszaesését azonban még ezzel sem sikerült felülmúlnia, ezen a területen ugyanis több mint 6500 fővel csökkent a részvétel, ami még a 45%-ot is meghaladja. Összességében véve mindössze két olyan tárgycsoportot lehet találni, ahol valamelyest emelkedett a résztvevők száma. Az egyik az önálló életvitel, kommunikációs készségek kategória. Itt a kezdeti hullámvölgy után, nagyjából 2000-től, hirtelen emelkedés tapasztalható. Számokban kifejezve ez azt jelenti, hogy az 1999-es mélypontról (8,67 ezer fő) 2000-re 16%-os, majd a 2001-es nem szignifikáns változás után 2002-re 21,8%-os éves növekedéssel már 12,1 ezer fő vett részt ilyen képzéseken. A másik növekvő tendenciát az egyéb szakmai képzések kategóriája mutatta. Mivel azonban nem tudjuk, hogy ez a csoport milyen részekből áll, nem lehet megmondani, hogy ez az eredmény a képzések mely ágának tudható be.



15. ábra

A 19-59 éves népesség részvétele a formális, képesítést adó képzéseken (ezer fő) – 3<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England; Department for Education and Skills; 1998-2002

Érdemes megvizsgálni azt is, hogy a résztvevő felnőttek hogyan oszlanak meg az alapoktatás illetve a felsőfokú képzésre vagy felsőoktatásra felkészítő képzések között. Megállapíthatjuk, hogy alapoktatásban jelentősen több felnőtt részesül, mint amennyi részt vesz valamelyik felsőbb oktatási szint felkészítőjén. Az ábrából továbbá látszik az is, hogy míg a felkészítők létszámai az évek során stagnálnak, addig alapoktatásra egyre többen járnak, 1999-től 2002-re majd 23 ezer fővel, azaz 38%-kal nőtt a számuk.



## III.2. Finnország

### III.2.1. Általános keretek

#### *Törvénykezési és finanszírozási keret*

A finn központi kormányzatban alapvetően négy minisztérium felelős az egész életen át tartó tanulás támogatásáért. Az Oktatási Minisztérium felelős az alap oktatási rendszerért. Finnországban az összes egyetem államilag finanszírozott. Az egyéb oktatási tevékenységet nagyrészt az városok és községek önkormányzatai végzik, melyeknek adókivetési joguk is van. Egészében véve, az Oktatási Minisztérium közvetlen kapcsolatot tart fenn oktatási és képzési szolgáltatást nyújtó szervezetekkel, azonban néhány esetben a tanulók jogi védelmét, a felnőttképzést, és a strukturális alapok projektjeinek végrehajtását regionális szinten szervezik meg (az állam vidéki irodáinak oktatási és kulturális részlegeiben). Az Oktatási Minisztérium tevékenységének leírása megtalálható az Eurybase-ban. A Munkaügyi Minisztérium elsősorban munkapiaci tréningekért felelős, melyeket tizenöt munkaügyi és gazdaságfejlesztési központ tervez meg regionális szinten. A Szociális és Egészségügyi Minisztérium elsősorban azon rendszerek, szolgáltatások működtetéséért felelős, melyek az iskolai évek alatt biztosítanak jövedelmet.

A Gazdasági és Kereskedelmi Minisztérium legfontosabb, az élethosszig tartó tanulást elősegítő tevékenységei közé tartozik azon tréningek szervezése, melyek a kis- és középvállalkozások támogatását hivatottak szolgálni, és amelyeket gyakorlatilag a regionális munkaügyi és gazdaságfejlesztési központok bonyolítanak le.

#### *A minisztériumok közötti együttműködés*

Az Állandó Titkárságok szabályos időközönként üléseznek azzal a céllal, hogy megvitassák a szektorok közti együttműködés fejlesztésével foglalkozó aktuális javaslatokat. Az új kormányzat programcsomagja, amely 2003 tavaszán alakult ki, olyan elképzeléseket és programokat is magában foglal, amelyek a szektorok közötti koordináció fokozását hivatottak szolgálni. Különösen a munkaügyi tervezetek tartalmazznak olyan elemeket, melyek az egész életen át történő tanulást támogatják. A minisztériumok és a munkapiaci résztvevők évente, egymással szoros együttműködésben, készítik el a nemzeti cselekvési tervet. Ez a terv tartalmazza a legfőbb stratégiákat és intézkedéseket, melyekkel a munkapiaci helyzetet kívánják befolyásolni. Az akciótervet kormányzati bizottságokban vitatják meg, mint amilyen a Gazdaságpolitikai Bizottság vagy az Európai Unió Bizottság. Mindegyik regionális munkaügyi és gazdaságfejlesztési központ felnőttek oktatásával foglalkozó bizottságokat állított fel. Ezen bizottságok keretein belül olyan kooperációs témákat vitatnak meg, melyek a felnőttek oktatásával, és a részükre szervezett tréningek lebonyolításával foglalkoznak. Mindezek

mellett létrehoztak specifikus területi bizottságokat – pl. informatikai, turisztikai – , melyek az oktatást és az egyéb tréningeket tervezik.

### **III.2.2 Partnerkapcsolatok kiépítése**

#### ***Helyi szintű társulások elősegítése***

A helyi szervezetek az oktatás fejlesztésében számos módon működnek együtt. A kormányzat nagyrészt a Strukturális Alapokon (ESA) keresztül támogatja az alább ismertetett helyi kapcsolatokat.

Finnország 2000 és 2002 között az ESA pénzügyi támogatásával fejlesztette ki a negyven év felettiek számára elérhető képzettség-orientált tréning rendszerét. A projektek hasznos tapasztalatokat nyújtottak a 2003-ban létrehozott nemzeti program elkészítéséhez és bevezetéséhez, melyet azzal a céllal hívtak életre, hogy növelje a felnőttek számára tartott oktatás és egyéb tréningek szakmai színvonalát. Mindezek mellett egy másik, az ESA által finanszírozott, a felnőttek oktatását segítő tervezet („AiHe project”) is létezik, amely az oktatási és a munkaügyi szervezetek közti együttműködést támogatja. A cél olyan eljárások kifejlesztése, melyek alapján a munkahelyekkel együttműködésben egyéni tanulási tervek készülnek. Az oktatás és az egyéb tanfolyamok pedagógiai színvonalának növelése, valamint együttműködési modellek kialakítása tartoznak a további célok közé. Ezen felül helyi és regionális „tanárok szolgálatban” elnevezésű, ESA támogatású programok segítik kifejleszteni az iskolai munka és egyéb tréning közösségeket. Mindezek mellett még számos egyéb szükséges projekt, tréning került bevezetésre.

Finnországban a helyi társulások prioritást élveznek az Európai Szociális Alap programjaiban. Azon programokat, melyek a hosszú távú munkanélküliség valamint a fiatalokra, idősebbekre vagy a bevándorlókra leselkedő munkanélküliség csökkentését hivatottak szolgálni, helyi és regionális szervezetek irányítják. A különböző eljárások, módszerek közös munkát, együttműködést igényelnek a helyi hatóságoktól, szolgáltatást nyújtó szervezetektől és az alkalmazottaktól. Az ESA projekt keretein belül egy együttműködést támogató „precízesség” elnevezésű tanfolyamot is életre hívtak. A hallgatóknak és alkalmazottaknak módjukban áll a tananyag tartalmának és a tanulási módszerek kialakításában való részvétel. Precíziós tréningeket tartanak távoli területeken, és emellett új együttműködést alakítottak ki mind az oktatási tevékenységet nyújtók és az üzleti vállalkozások, mind pedig a szövetségek és a tanfolyamvezetők között.

A műhelytevékenységek, melyeket szintén az ESA támogat, regionális együttműködés keretein belül keresnek új megoldásokat a munkanélküli fiatalok helyzetének javításához. A műhelyekben történő tréning és oktatási tevékenység végrehajtásában közösen vesznek részt helyi hatóságok, oktatási szervezetek és helyi munkavállalók.

E téren a nem kormányzati szervezeteknek is kulcsszerepük van.

### ***A társadalmi partnerek bevonása***

Az Oktatási Minisztériumhoz tartoznak azon specifikus oktatási és képzési bizottságok, melyek célja az alap- és azt követő oktatás, a főiskolai, az egyetemi oktatás, valamint speciális tréningek fejlesztése. Ezen kívül a minisztériumhoz tartozik még egy tanácsadó testület, mely az oktatás területén megvalósuló együttműködés növelését kívánja elérni. A munkavállalók és a munkáltatók egyaránt delegálnak képviselőket az összes testületbe. A bizottságok működésének legfontosabb céljai közé tartozik a szakoktatás igényeinek nyomon követése, becslése és előrejelzése, a munkapiaci igények felmérése, valamint olyan javaslatok kidolgozása, melyek minőségi és mennyiségi fejlődést tesznek lehetővé. A tanácsadó testület megvitatja a főbb kérdéseket néhány vagy az összes területet illetően, és elsősorban nyomon követi, becsüli és előrejelzi az összes olyan fejlesztést, melyekre a szakirányú oktatásnak és tréningeknek szükségük van.

A Munkaügyi Minisztériumhoz tartozik egy Munkaügyi Tanács, amely a fontosabb munkaügyi politika stratégiájának kialakításával, és a szektorban lévő nagyobb kihívásokat megoldani szándékozó javaslatok kidolgozásával foglalkozik. A Tanács a megfelelő szervezetek és minisztériumok felső vezetéséből áll össze. Emellett a Munkaügyi Minisztérium létrehozta a Munkaügyi Politika Tanácsadó Bizottságot, mely a munkaügyi politikát vitatja meg, valamint nagyobb szabású fejlesztési terveket készít. A Tanácsadó Bizottságnak van egy állandó oktatással és tréninggel foglalkozó albizottsága, amely részletesebben foglalkozik a munkapiaci tanfolyamokkal és a munkapiaci szolgáltatásokkal. Kollektív – 2003-2004-re vonatkozó – egyetértésben a szociális partnerek közös bizottságok létrehozásáról döntöttek, melyek céljaul a munkahelyi szakmai tudás és jártasság fenntartását tűzték ki. A bizottságok felnőtteknek szóló és a szakirányú osztályozási rendszerrel kapcsolatos tanfolyamokat fejlesztenek ki, emellett különböző foglalkozásokról terjesztenek információkat a fiatalok körében. A munkapiaci szervezetek a bizottságokba az Oktatási Minisztériumból is hívtak meg képviselőket. Létezik ezek mellett egy három tagú bizottság, melyet a Munkaügyi Minisztérium hozott létre azzal a céllal, hogy elősegítse, fejlessze a kooperációs eljárásokat, valamint olyan munkaügyi és oktatáspolitikai intézkedéseket fejlesszen ki, melyekre gazdasági és termelékenység okokból gyakorta szükség van.

## ***Az iskolák és egyetemek részvétele az élethosszig tartó tanulás programjaiban***

Mint ahogy az élethosszig tartó tanulás program memorandumjában olvasható, Finnország megemlíti, hogy a munkaerőpiacra belépő különböző korosztályok egy részének nincs meg a szükséges felkészültsége az egész életen át tartó tanulásához, és ennek okait az alap és a szakirányú oktatás hiányosságaiban látják. A helyzetet kiküszöbölendő, a kormány különleges figyelmet szentelt az 1999-től 2004-ig hatályos Oktatási és Kutatási Fejlesztési Tervnek, melyet azzal a céllal készítettek, hogy megpróbálja elősegíteni a gyermekek és fiatalok körében lévő, az oktatásból történő kirekesztések megszüntetését. Ezen kívül olyan pontokat tartalmaz, melyek a fiatalokat arra próbálják ösztönözni, hogy minél nagyobb számban vegyenek részt a középiskolai oktatási rendszerben, és hogy fejezzék be a tanulmányaikat. Az új kormányzat szintén ezeket a prioritásokat követi. A törvényhozás, amely az oktatási intézmények széles körét szabályozza, kiegészül olyan elemekkel, amelyek a tanulói jólétet hivatottak szolgálni. A szándék ebben az esetben, hogy fejlesszék az iskolai egészségmegőrzést és a tanácsadó szolgáltatásokat. Az Oktatási Minisztérium olyan kérdésekkel is foglalkozik a törvényhozás keretein belül, mint pl. a gyerekek iskola előtti és iskola utáni programjai.

Az oktatási rendszert elhagyók 97%-a jelentkezik a kötelező iskolai éveket követően oktatásra és tréningekre, 90% el is kezd a tanfolyamot, 3% folytatja az alapoktatás extra tizedik évét, és 7% az aránya a munkaerőpiacra lépőknek. A kormány a jövőben is szándékozik olyan lépéseket tenni, melyek arra ösztönzik a kötelező oktatást elvégző diákokat, hogy szakirányú oktatás és egyéb képzések keretein belül folytassák tanulmányaikat. 2002 márciusában létrehoztak egy közös oktatási és munkaügyi szervezetet, hogy a fiatalok oktatásával és karrierlehetőségével kapcsolatban támogassák az általános és középiskolai karriertanácsadások, valamint a munkaügyi központok fiatalokkal foglalkozó részlegei közti együttműködést.

Egy kezdeti szakmai tréning keretein belül gyakorlatiasabb, munkaközpontú tananyagot vezetnek be, valamint nagyobb figyelmet szentelnek az oktatás minőségére, hogy ezzel is csökkentsék a kibukások számát. A szakirányú végzettséget adó tréningek legalább 20 hét munkahelyi tanulást jelentenek. A szakirányú végzettség egészének megszerzése 120 hetet igényel.

Azzal a céllal, hogy a szakirányú oktatás minőségét biztosítsák, a programok a szakmai jártasságot felmérő tesztek tartalmaznak, melyekben a tanulók a szükséges szakmai tudás megszerzését bizonyíthatják. A 2000 óta működtetett rendszer kimutatta, hogy a munka világával történő szorosabb kapcsolat fokozza a diákok motivációját, és ezért programjaik befejezésére ösztönzik őket. A tudásfelmérő tesztek rendszerét valószínűleg 2005-től fogják alkalmazni állandó jelleggel.

2002-ban Finnország bevezette a teljesítményarányos finanszírozást a szakirányú oktatásban, amely arra ösztönzi az oktatási szolgáltatást nyújtókat, hogy próbálják meg javítani a tanulók munkapiaci elhelyezkedési lehetőségeit, valamint a jövőbeni oktatásban való részvételüket, és ezáltal segítsék csökkenteni az elbocsátások számát.

Az ESA támogatásával 1999 óta hoznak létre fejlesztési projekteket, elsősorban azzal a céllal, hogy szakirányú tanulmányok folytatására bátorítsák a kötelező iskolai rendszert elhagyó tanulókat, valamint hogy minimalizálják a tanfolyamokról kibukó hallgatók számát. A projekt fő céljai közé új eljárások kidolgozása, valamint az a kihívás tartozik, hogy a jól bevált gyakorlatot terjesszék a szakirányú oktatás egész területén.

Az előző kormány az Oktatási és Kutatási Fejlesztési Tervben azt a célt határozta meg, hogy növeljék a politechnikusi (főiskolai) oktatás súlyát, valamint gyorsítsák fel az egyetemi és főiskolai oktatásban történő diplomaszerzést. Az új kormány hasonló célt tűzött ki maga elé, hogy elősegítse a fiatalok elhelyezkedési lehetőségeit, és javítsa az esélyeiket a jövőbeni oktatásban való részvételre. Az intézkedések a kormányzat azon céljával vannak összefüggésben, hogy növeljék az alkalmazottak arányát és csökkentsék a munkanélküliségi rátát.

A főiskolát végzettek száma gyorsuló ütemben növekszik, amióta állandó jelleggel létrehozták az egyetemen kívüli oktatási rendszert. 2002-ben több, mint 126 ezer tanuló vett részt főiskolai képzésben. 2002-ben a főiskolai iskolák elkezdtek kialakítani a posztgraduális képzései rendszerüket. Ezt a képzést azok számára hozták létre, akik diplomaszerzésüket követően legalább három éves munkahelyi tapasztalattal rendelkeznek. A főiskolai posztgraduális diplomával kapcsolatos kérdéseket 2005-ben rendezik, egy alapos kiértékelés után.

A főiskolákban történő diplomaszerzések arányát jelenleg 70% körülire becsülik. Az elmúlt időszakban egyre növekvő figyelem összpontosult a főiskolai képzések köré. Rendszeres intézkedések segítségével jó eredményeket értek el a tanulóknak történő tanácsadás, egyéb támogatási szolgáltatások, valamint az elhelyezkedéssel és a főiskolai képzésben való részvétellel kapcsolatos szolgáltatások terén.

Az egyetemeken egyre szélesebb körben ismerik el a korábbi tanulmányokat, és a folyamatban lévő oktatási reform is tartalmaz olyan javaslatokat, melyek az egyetemen kívüli oktatás szélesebb körű elfogadottságát támogatják. Az oktatási reform célja a rugalmasság növelése. Szintén a reform prioritásai közé tartoznak a diákok választását megkönnyítő, egyetemeken bevezetendő egyéni tanulmányi tervek. A kormány olyan intézkedéseket fog tenni, melyek tovább erősítik a szociális szolgáltató szférát, valamint az egyetemek és főiskolák regionális hatását a jövőben.

### III.2.3. Az oktatási iránti kereslet

#### ***Az alapoktatás biztosítása***

Finnországban a kötelező oktatás keretein belül gyakorlatilag a teljes korosztály teljesíti az általános iskolát. Csak 200 körül van azon tanulók száma, akiknek nem sikerül elvégezniük az általános iskolát. A kötelező alapoktatás után a megfelelő korosztály 95%-a kezd el valamilyen szintű középiskolát vagy képzést, és 84% az aránya azoknak, akik be is fejezik a tanulmányaikat. Felnőttek számára létrehozott középiskolákban, néhány hagyományos középiskolában, valamint felnőtt oktatási központokban a felnőtteknek lehetőségük van az általános és középiskolai tananyag elsajátítására. 2001-ben 1500 felnőtt (25 éves vagy idősebb) vett részt általános iskolai végzettséget adó képzésben, a középiskolai végzettséget pedig 6100-an szerezték meg. A felnőtteknek ezek mellett szintén lehetőségük van szakirányú és speciális képesítést biztosító oktatásban, tréningeken való részvételre. 2001-ben közel 30 ezer felnőtt vett részt szakirányú felsőiskolai végzettséget nyújtó képzésben, közülük 19 ezren valamilyen intézményben végezték tanulmányaikat, 10 500-an pedig tanoncként tanulták szakmájukat. Összesen 37 ezer felnőtt vett részt szakképzésben, 15 ezren intézményesült kereteken belül, 22 300-an pedig tanonc-képző tréningeken.

A munkapiaci tréningek képessé teszik a felnőtteket alap és középiskolás tanulmányaik befejezésére vagy kiegészítésére, valamint a középszintű oktatás mindhárom formájában való részvételre.

A fentebb említett kurzusok tartalmaznak egy alap számítástechnikai jártasságot. A nagy választékot kínáló felnőtt képzésben az informatikai végzettséget adó tanfolyamok is elérhetőek a felnőttek számára. A felnőttek részére szolgáltatott oktatás színvonalának emelését célul kitűző programcsomag az alapfokú végzettséggel rendelkező felnőttek számára is segíti elérni a szakmai és informatikai képesítést.

#### ***Az ICT (Information and Communication Technology; információs és kommunikációs technológia) készségek fejlesztésére tett intézkedések***

Az Oktatási Minisztérium 2000-től 2004-ig hatályos információs stratégiája az „Oktatás, Képzés és Kutatás az Információs Társadalomban 2000-2004” elnevezést kapta. Ez a programcsomag tartalmaz egy „Nemzeti Jártasság az Információs Társadalomban” elnevezésű projektet. A projekt magában foglal egy tanulmányt, mely azt a célt hivatott szolgálni, hogy a bevándorlóknak és a hatvanon felülieknek is legyen lehetőségük részt venni a számítástechnikai képzéseken. Szintén a minisztérium céljai között szerepel az aktív nyugdíjasok szervezett keretek közt történő oktatása. A projekt pénzügyi támogatást is nyújt azon liberális oktatási intézményeknek,

melyekre különösen jellemző speciális csoportok – idősebb korosztály, bevándorlók, egyéb speciális csoportok – által igénybe vehető informatikai tanfolyamok nyújtása.

Mind az orientációs, mind a munkaügyi tréningek tartalmaznak olyan számítás-technikai jártasságot biztosító tanfolyamokat, melyek kialakításánál messzemenőig figyelembe veszik a célcsoport igényeit és a tréningek tervezett céljait is.

### ***Munkahelyi tanulás támogatása***

A munkaalapú tanulás, melyet magában foglal a kezdeti szakirányú oktatás, támogatja az együttműködést a munka és a tanulás világa között. A munkahelyi képzés legalább 20 tanulmányi hetet tesz ki. 2002-ben 45 ezer tanuló vett részt ezeken a munkahelyi tanfolyamokon.

A programot a munkahelyi tanulmányok támogatásának céljából indították el. Céljaik közé tartozik 10 000 tanár és 20 000 munkahelyi tanácsadó öt éven belüli kiképzése. A munkahelyi tanulás eljárási rendjét és tartalmát egy specifikus irányító projektben fektették le. A program pénzügyi támogatását az ESA vállalta magára, évi 25 millió eurós összeggel.

A munkahelyi fejlesztési program (TYKE) végrehajtása 1996 óta zajlik. A program minden olyan projektet támogat, amely segít fejleszteni a munkavégzés, valamint a munkahelyi élet minőségét. A program második, 2000 és 2002 közötti periódusa alatt 16 millió eurót biztosított 270 projekt számára, melyek 830 munkahelyet és 75 000 alkalmazottat foglaltak magukba. A program legelső fejlesztési céljai közé tartoznak a munkahelyi folyamatok, a munkahelyi közösség működése, a munka megszervezése és a személyes menedzsment. Egy értékelés alapján a projektek körülbelül 70%-nál találták úgy az alkalmazottak, hogy a projekt növelte szakmai hozzáértésük továbbfejlesztésének a lehetőségét. Egy olyan program is bevezetésre került, mely a felnőtt lakosság számára hozzáférhető oktatás színvonalát kívánja emelni.

### ***Gazdasági szektorok és vállalkozások támogatása***

A kis és középvállalkozások aktív szerepet játszanak a munkahely-fejlesztési programokban. A kis és középvállalkozások támogatása a teljes támogatási összeg kétharmadát teszi ki. A program minden méretű vállalkozás számára biztosítja a támogatásban való részvétel lehetőségét. A fémiparban tevékenykedő vállalkozások a támogatási projektek legaktívabb résztvevői.

### ***A tanárok, oktatók alkalmazkodásának támogatása***

A Finn Akadémia elindította „Az élet, mint tanulás” elnevezésű programját (2002-2006), amely 17 kutatási projektet tartalmaz. Ezen projektek főleg a következő témákkal

foglalkoznak: élethosszig tartó tanulás az oktatási rendszeren belül, a munkahelyi élet jellemzői, tanárok képzése. A projekt összesített pénzalapja 51 millió euró.

Egy 2001. és 2003., illetve 2004. és 2006. között megvalósuló, tanároknak szóló tanfolyam keretein belül megpróbálják megtalálni a válaszokat a felnőttoktatásban tevékenykedő tanárok igényeire. Például a tanárok oktatási ellátottságában történő növekedés fele a felnőtt képzésben valósult meg.

Az Oktatási Minisztérium a tanárok oktatásának fejlesztését segítő 2001-es programcsomagjában egyik legfontosabb alapelvként az egész életen át tartó tanulást határozta meg. Ezen ajánlások az egyetemeken, főiskolákon és helyi hatóságoknál történő megvalósulását 2005-ben fogják kiértékelni.

### **III.24. Megfelelő erőforrások**

#### ***Befektetés az emberi erőforrásba***

Az OECD statisztikái szerint Finnországban a magán és közsféra oktatási intézményi támogatásának GDP-arányos összege megközelíti az OECD átlagot. A felnőttek számára nyújtott munkahelyi képzések volumene szintén OECD-átlag közeli. Az új kormányzat programjában az emberek között nagy támogatottságot élvező jóléti társadalom kialakítását ígéri, amelynek kulcseleme a tudás és hozzáértés nagyobb megvilágításba helyezése.

#### ***Új források hozzárendelése az új célterületekhez***

Egy 5 éves program kezdődött 2003-ban azzal a céllal, hogy emeljék a felnőttek számára hozzáférhető oktatás szintjét. Ehhez tartozik a legkevésbé képzettek segítése és bátorítása, hogy minél hosszabb ideig maradjanak aktív munkavállalók, karrierlehetőségük erősítése, a nyugdíjba vonulások okozta munkaerőhiány enyhítése, és a munkaügyi ráták javítása. A programot az Oktatási Minisztérium és a Munkaügyi Minisztérium hatáskörében hajtják végre. Egészében véve azt mondhatjuk, hogy az Oktatási Minisztérium főleg a munkavállalókkal foglalkozik, míg a Munkaügyi Minisztérium a munkanélküliekre összpontosít.

A cél, hogy több lehetőséget biztosítsanak azon 30 és 54 éves kor közötti emberek részére, akik idáig egyáltalán nem vagy csak kis mértékben vettek részt az oktatásban. Az ő részükre kell hozzáférhetővé tenni a középfokú oktatást és a számítástechnikai kurzusokat. A finanszírozás részben a hagyományos oktatási alapok, részben pedig olyan pótlólagos pénzeszközök bevonásával valósul meg, melyeket emellett a célcsoport oktatásban és képzéseken való részvételének ösztönzésére, és programjaik befejzésének elősegítéséhez használnak fel.



## **Az oktatási magánbefektetések ösztönzése**

Minden formájú oktatási intézmény szervez anyagilag támogatott képzéseket. Az Oktatási Minisztérium által támogatott szakirányú képzések egytizede kapcsolódik vállalkozásokhoz, melyek ebben az esetben a költségek felét fizetik ki. Az ilyen típusú képzésekkel kapcsolatos cél, hogy a résztvevők egy szakirányú, specifikus képesítést szerezzenek, amelynek magas a piaci értéke.

A munkapiaci képzések a vállalkozásokkal együttműködésben folytathatóak le. Ebben a formában a munkaadó hozzájárul a pénzalaphoz (általában 50%-kal), segít a tervezésben és részt vesz a tanulók kiválasztásában is. A munkaügyi hatóságok azon célja, hogy növeljék a foglalkoztatás szintjét, két eszköz révén valósul meg: új munkahelyek támogatásával és a már meglévő munkahely megtartása esélyének növelésével. Az ilyen típusú képzések az új munkaerő toborzásánál is hasznosnak bizonyulnak, valamint lehetővé teszik az alkalmazottak számára, hogy reális esélyekkel nézzenek farkasszemet a munkanélküliség fenyegetésével.

### **Példák az élethosszig tartó oktatás és képzés terén megvalósult PPP finanszírozású projektekre**

2001 óta azon alkalmazottak és vállalkozók, akik saját kezdeményezésükre szeretnék fejleszteni szakmai képesítésüket, hozzáférhetnek a felnőttek által igényelhető tanulmányi támogatáshoz, valamint államilag garantált kölcsönt is igényelhetnek. Pénzügyi támogatás igényelhető felnőtt tanulók számára, hogy önkormányzati irányítású intézmény által nyújtott, a szakképzettségüket növelő képzéseken vegyenek részt. A támogatás olyan munkavállalók számára igényelhető, akik tanulási szándékaik miatt kénytelenek munkahelyüket otthagyni, és ezáltal jövedelemtől esnek el. A támogatás feltétele, hogy az igénylő legyen teljes munkaidős vállalkozó, vagy alkalmazotként rendelkezzen minimum tíz év munkaviszonnyal, melyből legalább egy év egy munkáltatóhoz kapcsolódjon. A felnőtt tanulók számára folyósított pénzügyi támogatás két részből áll: egy bázis összegből, és egy az utolsó év jövedelméből számolt jövedelemarányos részből. A bázis összeg finanszírozása államháztartási pénzügyi alapokból történik, míg a keresetfüggő rész a munkáltatók és munkavállalók által a törvényhozásban meghatározott módon társadalombiztosítási (itt: munkanélküli biztosítási) alapokba befizetett pénzügyi forrásokból.

### III.2.5. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése

#### ***A legfontosabb korlátok lebontása***

A nemzeti „Oktatás, Képzés és Kutatás az Információs Társadalomban” elnevezésű stratégia gondoskodik a virtuális iskoláról, főiskoláról és egyetemről, melyek helytől és időtől független képzési lehetőségeket kínálnak.

A virtuális iskola általános oktatási kurzusokat kínál. Programja az általános és a szak-középiskolák vonatkozásában jutott a legmesszebb. A finn virtuális egyetem saját hálózatot fejleszt ki és széleskörű tanfolyam lehetőségeket kínál, ami lehetővé teszi a tanulók számára, hogy érdeklődési körüknek megfelelően, mindennemű korlátozás nélkül válasszanak kurzusokat.

Az egyetemek emellett egész Finnországban kínálnak nyílt egyetemi kurzusokat. Bárki részt vehet az ilyen előadásokon, nincs semmilyen korábbi képzettséggel kapcsolatos követelmény. A nyílt vagy szabadegyetemek szintén szerveznek széleskörű virtuális kurzusokat.

A harmadik generációs egyetemek célja, hogy az idősebb nemzedék is aktuális információkhoz és tanulási lehetőséghez jusson anélkül, hogy ehhez le kelljen diplomáznia. A szolgáltatás mindenki számára elérhető, nincsenek korbeli és képzettségbeli követelmények.

#### ***Az oktatásból való kizárás sajátos kockázatú csoportjai***

Az oktatási tevékenységet nagyrészt helyi szervezetek bonyolítják, melyek pénzügyi helyzete igen eltérő. A kormány arra törekszik, hogy stabil és hosszú távra szóló, az önkormányzati szolgáltatások hozzáférhetőségét és minőségét biztosító közigazgatási politikát folytasson. Az 1999 májusában hatályba lépett, a bevándorlók társadalmi beilleszkedéséről és a politikai menekültek befogadásáról rendelkező törvény alapján egy munkanélküli bevándorlónak joga van egy képzési tervhez, melyet a helyi munkaügyi hatóság és a munkaügyi központok közös együttműködésben készítenek. A tervben a bevándorlót a családjával együtt a társadalomban és a munka világában szükséges ismeretanyag és jártasságok elsajátításához segítő intézkedéseket vázolják. A bevándorlóknak ilyen típusú tervekhez az első három Finnországban töltött évük alatt van joguk.

A bevándorlóknak a finn polgárokkal megegyező joguk van az oktatási rendszerben és egyéb képzéseken való részvételre, ami azt jelenti, hogy minden az előző pontokban említett oktatási és tanfolyam szolgáltatást igénybe vehetnek.

### ***Intézkedések azon fiatalok részvételének növelésére, akik nem részesei a formális rendszernek***

2003-ban Finnország elindított egy a fiatalok jobb tanulási lehetőségeit támogató projektet azzal a céllal, hogy megakadályozzák a tanulásból történő kirekesztődésüket. Célcsoportként a továbbtanulási szándékot fontolgató, és a munkát kereső általános iskolát végzeteket jelölték meg.

A cél a helyi és regionális együttműködések növelése azzal a szándékkal, hogy javítsák a fiatalok élet-menedzselését, és motiválják őket a további oktatásban való részvételre vagy az álláskeresésre.

A program egy, az együttműködést fokozó 15 pontos intézkedéscsomagot tartalmaz, amely megakadályozza a kirekesztődést az alapoktatásból a középszintű oktatásba történő átjutásból, csökkenti a szakirányú oktatásból történő kibukások számát, és javítja a tanárok azirányú képességét, mely a potenciális kirekesztések felderítéséhez szükséges. Ezen kívül állandó jellegű műhelyeket hoznak létre a fiatalok számára.

A program magja egy 5 éves helyi vezetésű együttműködés. A 2007-ben befejeződő projekt az oktatás, a fiatalság és a szociális hatóságok közötti együttműködés különböző formáit próbálja kifejleszteni, hogy támogassa az egyének oktatását, és megakadályozza a kirekesztéseket. A vezetés hatvan, a szektorok közötti kapcsolatokért felelős helyi szakértői szervezetből áll, melyek célja egy jól bevált gyakorlatot kifejlesztése a szociális rendszerben.

### ***Tanácsadói szolgáltatások fejlesztése***

Az oktatási rendszer különböző szektorainak felméréseire alapozva számos reformot vezettek már be.

Az Oktatási Minisztérium növelte az aktivitását az alapoktatásban azáltal, hogy a tanulóknak iránymutatást adnak, ezzel is enyhítvén a tanulói tanácsadói testületek hiányát.

A Nemzeti Oktatási Tanács, amely összeállította az általános és középiskolai alaptantervet, a helyi intézményektől és egyéb képzést nyújtó szolgáltatóktól irányelvük ismertetését várja el. A legfontosabb alapelv az életen át történő tanulás elve. Ezen felül a Nemzeti Tanács minden olyan regionális irányelv kifejlesztését támogatja, amely segíti a munkahelyfejlesztést, az alapoktatásból a középiskolába történő átmenet figyelemmel kísérését, valamint a speciális igényeket is figyelembe vevő szektorok közötti együttműködést.

Az egyetemek és főiskolák kialakították az oktatással kapcsolatos fejlesztési stratégiájukat, melyben az irányelvek fontos szerepet játszanak. Az Oktatási Minisztérium

olyan nemzeti projekteket is támogat, melyek a felsőoktatás számára dolgoznak ki irányelveket. Az ESA pénzügyi segítségével egy, a felnőttek oktatásának személyesebbé tételét célzó projektet is elindítottak azzal a céllal, hogy a felnőttoktatás számára dolgozzon ki eljárásokat.

Az információs szolgáltatások, tanácsadások és egyéb, a felnőtteket tanulásra ösztönző eszközök (pl. az egyéni tanulási terv) mind fontos részét alkotják a felnőttek oktatási szintjének emelését célul kitűző programnak.

Az ESA támogatásával egy Opintoluotsi (magyarul: Tanulásnavigátor) nevű oktatással foglalkozó honlapot is nyitottak. Itt az oktatással, képzésekkel és a tanulmányokkal összefüggő minden fajta információ fellelhető, és tanulmányi tanácsadással is szolgál.

Kezdeményezés történt annak érdekében, hogy a munkapiaci képzések tananyagát a tanulók személyes erősségeihez és hiányosságaihoz igazítsák. A nehezebben tanulók speciális oktatásához is megtették a szükséges lépéseket.

Az Oktatási Minisztérium az ESA támogatásával egy olyan széles körű projektet indított el, mely a munka világával szoros kapcsolatban álló tananyag kialakítását irányozza. A cél, hogy az igényeknek, az érdeklődésnek és a képességeknek jobban megfelelő tananyagok alakuljanak ki, és jussanak el a különböző felhasználói csoportokhoz. A projekt emellett egy állandó hálózat létrehozását is előírányozza.

### **III.2.6. A tanulás kultúrájának megteremtése**

#### ***A tanulás pozitív megítélésének elősegítése érdekében tett intézkedések***

A finnek nagyra értékelik az oktatást és a képzést. Gyakorlatilag a teljes iskolás korú lakosság teljesíti az általános iskolát, a legtöbben valamilyen középiskolát is elkezdenek, és a megfelelő korosztály 45%-a tanul egyetemen vagy főiskolán. A felnőttek több, mint fele vesz részt évente valamilyen szintű oktatásban vagy tréningen. Az OECD finn felnőttképzési politikával foglalkozó 2002-es vizsgálata említést tett a finnek felnőttoktatáshoz való pozitív hozzáállásáról, valamint az oktatás értékességével kapcsolatos szilárd meggyőződésükről. A vizsgálat eredménye alapján Finnországban nem volt szükség további, az oktatást népszerűsítő lényeges intézkedésekre.

A szakirányú alapoktatásnak azonban nincs túl nagy vonzereje az iskolarendszerekből kilépők számára. Azzal a céllal hogy ezen változtassanak, információs kampányt indítottak, melyek különböző tudásversenyeket, vetélkedőket is tartalmaztak. A tájékoztatókkal, információkkal az általános iskolák kisdíákjait, szüleiket, valamint az általános iskolákban működő karriertanácsadókat keresték meg.

### ***A formális rendszer hozzájárulása az élethosszig tartó perspektívához***

Finnországban többféle módon lehetséges másodlagos képesítés szerzése. Ez egy jól megalapozott rendszer, melyet széles körben használnak.

Amennyiben valaki úgy gondolja, hogy birtokában van a szükséges tudásnak és jártasságnak, az előírt képesítés nélkül is van lehetősége részt venni az összes szakirányú képzésben. Ráadásul a tanulók megfelelő szintű korábbi tanulmányait beszámíthatják a képzéseken. Az is lehetséges Finnországban, hogy az oktatási rendszerben való részvétel nélkül, általános és középiskolai tudást igazoló vizsgát tegyen le a jelentkező.

Azonban ezen törvények nyújtotta lehetőségeket nem használják túl széles körben, és az eljárások sincsenek még teljes mértékben kialakítva. Az Oktatási Minisztérium 2002 őszén indított el egy projektet azzal a szándékkal, hogy növeljék a korábbi tanulmányok elfogadását, beszámítását.

### **III.2.7. A kiválóságra való törekvés**

#### ***Az élethosszig tartó tanulás minőségének fejlesztése***

Az oktatási politika céljai közé tartozik az oktatás magas színvonalának biztosítása. Számos törvényt, strukturális és operációs intézkedést hoztak e cél érdekében.

Finnországban az eredmények kiértékelése az oktatás, a képzési szolgáltatók és két speciális tanács felelősségei közé tartozik. A hatályban lévő oktatási törvény alapján a képzési szolgáltatók kötelesek a tevékenységüket és az általa gyakorolt hatást értékelni, valamint külső elemzésekben is részt venni. Az Oktatási Minisztériumhoz csatolva létrehozta egy önálló tanácsot, mely az általános és középiskolai oktatást vizsgálja. A tanács az egyetemekkel, a Nemzeti Oktatási Tanáccsal és más szereplőkkel együttműködésben szervezi meg a vizsgálatokat. Az egyetemek és főiskolák működésének értékelése a szintén az Oktatási Minisztériumhoz csatolt Felsőoktatás Értékelő Tanács felelősségi körébe tartozik.

#### ***A stratégiák hatékonyságának rendszeres felülvizsgálata***

A kormány elfogadja a különböző miniszteri szektorok fejlesztésével kapcsolatos stratégiai dokumentumokat, melyekhez a korábbi stratégiák kiértékelését is elvégezték. Az új kormány programcsomagjában szereplő szektorok közötti politikai programnak számos értékelő, elemző pontja van.

### III.3. Szlovénia

#### III.3.1. Általános keretek

##### *Törvénykezési és finanszírozási keret*

Szlovéniában az oktatás felelőssége a központi kormány (a rendszer szabályozása, a közép- és felsőoktatás minden vonatkozása, az általános iskolai oktatás, felnőttképzés) és a helyi szervezetek (az iskola előtti oktatás finanszírozása, az általános iskolai oktatás néhány eleme, a felnőttképzés részei) között oszlik meg, nincs regionális ügyintézés. A kormány céljai alapján elsősorban az Oktatási-, Tudományos- és Sportminisztérium felelős az oktatási- és képzési rendszerért, míg a Szociális-, Család- és Munkaügyi Minisztérium felelősségi körébe a felnőttképzéssel és a szakirányú oktatással kapcsolatos foglalkoztatási kérdések tartoznak. Az uniós csatlakozás fényében különösen növekszik a humán tőke és az élethosszig tartó tanulás fontosságának elismerése, valamint a minisztériumok részvétele e téren. Nevezetesen az Információs Társadalom Minisztériuma foglalkozik ICT (informatikai és kommunikációs technológia) vonatkozású kérdésekkel, azonban más minisztériumok (Kulturális, Mezőgazdasági, Egészségügyi, Környezetvédelmi, Belügy) is érintettek a felelősségi körükbe tartozó kérdések kapcsán. A kormány legfrissebb módosításakor létrehoztak egy új minisztériumot. Ez a minisztérium felel a regionális fejlesztési tervek végrehajtásának irányításáért, melyekben az emberi erőforrásnak kiemelt szerepet tulajdonítanak.

A élethosszig tartó tanulás programja nemzeti stratégiáinak végrehajtása a három Szakértői Tanács (általános oktatási, szakirányú oktatás és képzés, felnőttképzési) egyike, valamint az Oktatási Minisztérium és/vagy a Munkaügyi Minisztérium (foglalkoztatás, szakmai képzések) által jóváhagyott tananyag szabályozásán át történik. Ez a központi és helyi költségvetési támogatású nemzeti alaptanterven keresztül zajlik, amelyben az élethosszig tartó tanulást segítő stratégiákat és alapelveket hivatalos szabályokba foglalták. Az intézményes és a nem intézményesült keretben történő tanulás bizonyos vonatkozásait speciális jogi szabályozás (országgyűlési vagy kormánydöntéssel), programok és projektek irányítják, és ennek megfelelően központi és helyi költségvetési források finanszírozzák.

##### *A minisztériumok közötti együttműködés*

Minden kormányzathoz intézett javaslattal kapcsolatban szükséges a minisztériumok, valamint a megfelelő, jóváhagyási jogosultsággal rendelkező kormánytestület közti egyetértés. A kormány minden olyan esetben, amikor szükség van a minisztériumok közti hatékony koordinációra, egy irányító testületet hoz létre. Például az Élethosszig Tartó Tanulás Hete alatti tevékenységet egy az Oktatási, a Munka és a Kulturális Minisztérium, valamint nemzeti intézmények által delegált magas szintű képviselők-

ből álló, a felnőttképzéssel, szociális partnerekkel és helyi közösségekkel foglalkozó bizottság koordinálja. A kormány a felnőttek hivatalos oktatásban való részvételének a növelése, valamint az egyének tanulásba történő befektetésének ösztönzése céljából egy irányító bizottságot, és egy végrehajtó testületet hozott létre. A koordináció a fentebb említett megfelelő, minisztériumi és szociális partneri képviselőkkel álló szakértői testületekben is megvalósul. Az Oktatási, Tudományos és Sportminisztérium központi szerepet vállal az élethosszig tartó tanulás koordinálásával kapcsolatos tevékenységekért.

### **III.3.2. Partnerkapcsolatok kiépítése**

#### ***Helyi szintű társulások elősegítése***

Az elmúlt három év alatt 11 helyi felnőttképzéssel foglalkozó tanácsadó központot hoztak létre. A központok a helyi környezetben lévő megfelelő szereplők (szociális partnerek, minden szintű oktatási tevékenységet szolgáltatók, helyi hatóságok, foglalkoztatási szervezetek) közti koordinációért felelnek, melyet egy, a központok nyitóünnepségének részét képező törvényszenteléssel erősítettek meg. Ez egy lehetőség a szolgáltatóknak, hogy betekintést nyerjenek a szereplők szükségleteibe, a nagyobb részvényesek érdekeltségeibe, és hogy ennek megfelelően alakítsák a szolgáltatásaikat.

A legfrissebb szakoktatási programok meghagyják a lehetőséget (kb. 20%-ban) az iskoláknak, hogy ők maguk döntsenek a programjaikról. Az iskolák által meghatározott tartalomról való döntés egy lehetőséget hordoz magában a helyi szövetségeknek a megszilárduláshoz, valamint a megfelelő partnerek igényeinek kifejezéséhez.

A helyi szervezetek azirányú kötelezettségének, hogy egyetértést teremtsenek a regionális (adminisztratív egységként nem meghatározott statisztikai régiók) fejlesztési tervek kapcsán, egyik eszköze a regionális emberi erőforrás tanácsok létrehozása, melyek képesek a más területekkel (infrastruktúra, gazdaság, kultúra, egészség, stb.) összefüggésben lévő humán tőkefejlesztéseket hatékonyan megtervezni.

Az élethosszig tartó tanulást támogató helyi együttműködések kialakítását egyre szélesebb körű pénzügyi eszközökön és a nagy volumenű Phare programon keresztül bátorítják.

#### ***A társadalmi partnerek bevonása***

Minden az oktatási és képzési rendszer szabályozásáért és fejlesztéséért felelős releváns nemzeti testületbe a szociális partnerek képviselőket delegálnak. Emellett minden olyan kormány általi, a kormány felelősségi körébe tartozó lényeges döntésben, mint amilyen például a felvételi eljárások a szakoktatásban, a hivatalos és nem hivata-

los oktatást illető erőforrások elosztása, a képesítések elismerése, a szociális partnerek konzultációs szerepével rendelkeznek.

Az iskolák és egyetemek részvétele az élethosszig tartó tanulás programjaiban

Az Oktatási-, Tudományos- és Sportminisztérium által szervezett őszi találkozókra a tanintézetek vezetőinek prezentálták azokat az elképzeléseket, melyek a tudásalapú társadalom kívánalmainak való megfelelést, a lehetséges jövőbeni partnerek, részvényesek felkutatását, valamint az élethosszig tartó tanulással foglalkozó regionális központok létrehozását tűzték ki célul maguknak.

### **III.3.3. Az oktatás iránti kereslet**

#### ***Az alapoktatás biztosítása***

A nemzeti alaptanterv meghatározza az alapjártasságokat és alapvető készségeket, mind az általános, mind a középiskolai, mind pedig a szakirányú oktatás terén. Az általános iskolai oktatás reformja során tanárképző programokat hoztak létre, hogy a tanulást jobban segítő szerepre képezzék ki őket.

Hasonlóképpen, minden általános iskolai tanárnak részt kell vennie egy, a hatévesek és az iskolába lépő hétévesek jellemvonásaival foglalkozó képzésen. Különös figyelmet szentelnek a korai fejlődési szakaszban az olvasó- és a matematikai készség kialakításának, és a gyermek igényeinek megfelelő tanulási tevékenység megtervezésének. Egy speciális, a tanulásba történő nagyobb befektetést célzó kormányprogram részeként az iskolák számítógépekkel való ellátása, szoftverek kifejlesztése, internethasználat és egyéb informatikai szükségletek kerültek támogatásra. Az ebben a szférában szétszórott anyagi erőforrások közel felét számítógépekre fordították. A másik fele a tanárok képzését, szoftverek létrehozását és beszerzését, és a tanulással kapcsolatos ICT (informatikai és kommunikációs technológia) kutatásokat finanszírozta. A kormány ezzel a céllal, hogy a társadalom minél szélesebb körét csábítsa vissza az oktatásba, a hivatalos oktatási rendszeren kívüli tanfolyamokon való részvételre bátorítja az iskolai rendszert korán elhagyókat, különös tekintettel a tanulásból való kizorulás kockázatát legnagyobb mértékben viselő csoportokra. A „népegyetemek” hálózata azt a lehetőséget kínálja az általános iskolát nem teljesítők számára, hogy hivatalos elismerést szerezzenek egy, az egyéni igényeiket jobban kielégítő alapjártasságot kínáló oktatásról.

#### ***Az ICT készségek fejlesztésére tett intézkedések***

Az Oktatási Minisztérium és az Információs Társadalom Minisztériuma közösen létrehozta egy jelenleg 21 internet-iskolából álló hálózatot, melyek a helyi ICT oktatás központjait alkotják.



A számítógépeket és az internetet könnyebben elérhetővé tévő beruházások segítségével a helyi közösségek is részt vesznek a központok működtetéséhez szükséges munkaerő nyújtásában. A központokat azok számára tervezték, akik otthonról nem képesek ICT kapcsolatot létesíteni, így az ezirányú alapképzéseket megszerezni, és emiatt hatékonyan használni a technológiát.

Az internetes iskolák rendszere emellett a nemzedékeken átívelő tanulást is lehetővé teszi a tudás és szakértelem – ebben az esetben – a fiatalabbtól az idősebb korosztály felé való áramlásával.

A 2001-es és 2002-es Phare programokban szereplő projektek az ICT-t prioritásként kezelik. A Phare 2003 program keretein belül a Szociális-, Család- és Munkaügyi Minisztérium az Oktatási-, Tudományos- és Sportminisztérium és az Információs Társadalom Minisztériuma támogatásával egy alap ICT képzést adó program létrehozását javasolta. A program célja annak a lehetőségnek a megteremtése, hogy az átszervezések okán munkanélkülivé vált, leginkább a fejletlenebb, vidéki területeken élő munkanélküliek egy elismert bizonyítványt szerezhessenek.

### ***Munkahelyi tanulás támogatása***

A munka és tanulás egymáshoz való közelítése a szakoktatási program részét alkotja, mind a közép-, mind a felsőszintű szakmai oktatás terén. Már születtek olyan, szakmai tanfolyamatokat létrehozó intézkedések, melyek által azokon a területeken is van lehetőség szakoktatásra, ahol iskolai szervezeti keretek kiépítésére nincs lehetőség. Ezek a munkahelyi képzések és az iskolai oktatás egyfajta keverékét alkotják.

### ***Gazdasági szektorok és vállalkozások támogatása***

A képzések rendszere egy lényeges elemét alkotja a Gazdasági Minisztérium által irányított programnak, mely a turizmus versenyképességének növelését tűzte ki célul maga elé. Az emberi erőforrás fejlesztési programok fontos részét képezik a kormány által támogatott átszervezési programnak, melyet a kormányváltás után hívtak életre bizonyos iparágakban (fémipar, textilipar, bőripar, cipőipar). A kormány által jóváhagyott Aktív Foglalkoztatás nevű politikai akcióprogram elsősorban a munkanélkülivé válás veszélyével szembenéző személyek számára indít újra- és átképző tanfolyamokat.

### ***A tanárok, oktatók alkalmazkodásának támogatása***

A Szlovéniában jelenleg végbemenő reform a tanulást elősegítő intézkedések kialakítását írja elő. Az általános iskolás oktatási rendszer fokozatos átalakítását új programok segítik. Minden, az oktatási rendszer részét képző intézetben tanító tanárnak egyetemi végzettség szükséges, és ez a jövőben a felnőttképzésben tevékenykedő

tanárookra is érvényes lesz. Már több mint egy évtizede működik a munkahelyi képzések rendszere. A képzési rendszer fejlesztéséért felelős nemzeti intézmények által indított, a tanítást és tanulást új megközelítésbe helyező projektek szintén magukba foglalnak tanulást könnyítő eszközöket. A fejlesztési projektek alapján a tanárok egy szakértői csoport irányítása alatt tanulnak, és hozzájárulnak a tudásalapú társadalom igényeinek kielégítéséhez. A felnőttképzésben dolgozó tanárok számára speciális programokat hoztak létre.

### **III.3.4. Megfelelő erőforrások**

#### ***Befektetés az emberi erőforrásba***

A kormányban szereplő koalíciós pártok egyezsége alapján egy GDP-hez viszonyított oktatásra fordítható összeget még nem határoztak meg, azonban egy speciális cél részeként meghatározták az oktatásban és képzésben részt vevők kívánatos arányát. A jelenlegi kormány nyitott és széles látókörű társadalmat kialakítani célzó programjának kiemelt prioritásai közé tartozik a gazdaság fejlődését, a munkanélküliség megszüntetését, és egy általános kultúra kifejlődését kulcselemként segítő oktatás fejlesztése.

A kormány ilyen irányú kötelezettségei a nemzeti költségvetésben, és a nemzeti parlament által hozott törvényekben tükröződnek. A parlament 2002-ben egy az oktatásba történő nagyobb befektetést támogató törvényt fogadott el, melyben speciális célokat tűztek ki. Ezek közé tartoznak az ICT beruházások, oktatási intézmények és felszerelések beruházásai, a hátrányos helyzetű tanulók utazási és étkezési támogatása, a felnőttképzés támogatása, különös hangsúllyal a munkanélküliség szempontjából a szakmai tudás hiányából fakadóan kritikus helyzetű középkorú korosztály oktatási rendszerben való részvételi lehetőségének kibővítésére. Egy hasonló törvényjavaslat került nemrég beterjesztésre, mely a felsőoktatás beruházásainak növekedését célozza, és lakhatási kedvezményt, lehetőséget biztosít a távolról érkező tanulók számára.

#### ***Új források hozzárendelése az új célterületekhez***

A 2002-es és 2003-as nemzeti költségvetés elfogadása során pénzügyi forrásokat csoportosítottak át, növelve ezzel a felnőttképzési programok támogatását. A kormány által még kialakítás alatt lévő, és az élethosszig tartó tanulás mindhárom vonatkozásában (személyi, csoportos, munkahelyi) a beruházások növelését támogató nemzeti felnőttképzési tervben határozzák meg az élethosszig tartó tanulást segítő szükséges beruházásokat. A személyi jövedelem és a társasági adó legfrissebb szabályozásában az oktatást támogató természetes és jogi személyeknek adókedvezményeket biztosítanak.

### ***Az oktatási magánbefektetések ösztönzése***

Egy olyan környezetben, ahol az oktatás alapvetően a közsféra szolgáltatásai közé tartozik, nagyon nehéz új szemléletet bevezetni. Ennek ellenére egyre jelennek meg a magánszférában oktatási intézmények, főleg a felnőttképzés, a nyelvtanítás, és a szakképzések terén. Ezek magántőkét vonzanak az oktatásba, míg a hozzáférést államháztartási pénzalapokon keresztül teszik könnyebbé. Az ezen szférában történt legfrissebb kezdeményezés alapján támogatják a magasabb fokú hivatalos végzettséget pályázó egyéneket, valamint a támogatásra jogosult nyelveket tanulókat. A közsféra összes ICT beszerzési beruházása azt a célt szolgálja, hogy sikerüljön minél több magántőkét vonzani az oktatási területbe. Az állami támogatást igénylő iskolák az ICT hardver beszerzések 50%-os növelését ígérik. Ezáltal Szlovéniának sikerül jelentősen növelnie az iskolák számítógép-ellátottságát, az internethez való hozzáférést, ami csak állami pénzalapokból nem lehetett volna megvalósítható.

### ***Példák az oktatás és képzés terén megvalósult PPP finanszírozású projektekre***

2002-ben állami beruházással létrehoztak egy cégek közti szakmai oktatási és képzési központot, amelyben a vállalatoknak fejleszteniük kell a fiatalok kezdeti, és a munkavállalók későbbi tréningjének felszerelését, ellátottságát.

### **III.3.5. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése**

#### ***A legfontosabb korlátok lebontása***

Becslések szerint Szlovéniában nagyon kedvező a fiatalok oktatási szolgáltatásokkal való ellátottsága, legnagyobb részük a tömegközlekedés járataival egy órán belül eljut a középiskolába, és számos tanulási és szabadidős tevékenységet is megszerveztek. A születési statisztikákban bekövetkezett radikális csökkenés következményeként az oktatási szolgáltatás egyre szélesedik és válik kevésbé hatékonyá, elkerülvén az oktatási ellátásban való korlátok felállítását. Hasonlóképpen, számos állami „népegyetem” és privát oktatási szolgáltató épít ki széles körű hálózatot, amely lehetővé teszi a hivatalos és nem hivatalos oktatásban való részvételt az oktatási rendszerben már bennlévők és az abból kiszorulóknak számára is, különös tekintettel a felnőtt tanulóakra.

Mint korábban említettük, az elmúlt években 11 felnőttképzési tanácsadó központot hoztak létre, és az ESA támogatásával minimum további 5 létrehozását tervezik a következő években, valamint a már meglévők tevékenységi körének a székhelyen kívüli bővítését. A kormány által támogatott „Élethosszig Tartó Tanulás Hete” elnevezésű program az életen át tartó tanulás ünnepévé fejlődött, számos helyen az egész októbert átkarolta, és központi rendezvényeket is szerveztek magas rangú kormányképviselők részvételével. Az oktatás médiában való terjedelmes jelenléte is motiválja

a tanulást, terjeszti az oktatással kapcsolatos információkat, lehetőségeket, valamint segíti az élethosszig tartó tanulás elismerésének elterjedését minden szinten (döntési pozícióban lévők, vállalatok, egyének, oktatási tevékenységet szolgáltatók).

### ***Az oktatásból való kizárás sajátos kockázatú csoportjai***

Az oktatási rendszert fiatalon elhagyókra kiemelt figyelmet fordítanak, mert az utóbbi évek statisztikái szerint a fiatal, szakmai jártasságok híján lévő álláskeresők alkotják a munkanélküliek legnagyobb csoportját. Mivel az iskolából való kilépést lehetővé tevő intézkedések is hozzájárultak a későbbi problémák kifejlődéséhez, ezen fiatalok oktatásba történő visszacsábítását kiemelt célként kezelik. A fiatalok számára készült tanulási program projekt a hatékony tanuláshoz szükséges magabiztosság, öntudatos-ság és a szükséges társadalmi jártasságok fejlesztését tűzte ki célul. Másrészt, szükséges az ezen csoportokhoz való hozzáállás megváltoztatása, valamint olyan intézkedések meghozatala, melyek révén a tanulókat az oktatásban lehet tartani.

Az oktatási rendszer reformja során megkülönböztetett figyelmet fordítottak a különleges elbánást igénylő tanulók ellátására. Egy önálló törvényt fogadtak el e téren, emellett hatékony rendszereket fejlesztettek ki a speciális igények felderítésére és meghatározására. A tanulók igényeit kielégítő oktatás létrehozása céljából programokat fejlesztettek ki mind az alap-, mind a speciális intézmények vonatkozásában.

### ***Intézkedések azon fiatalok részvételének növelésére, akik nem részesek a formális rendszerben***

Az Oktatási-, Tudományos- és Sportminisztériumon belül létrehoztak egy speciális, fiatalokkal foglalkozó kormányzati irodát, mely e terület tevékenységeinek szervezését, tervezését, végrehajtását és figyelemmel kísérését végzi. A helyi, fiatalsággal foglalkozó testületek legáltalánosabb céljai közé tartozik az oktatási szolgáltatás nyújtása a hivatalos oktatási rendszeren belül és kívül lévők számára is. A nem hivatalos oktatás szerepe túlúllyal ezekben a programokban.

### ***A népesség öregedéséből adódó problémák kezelése***

Közpénzből támogatott tanulói körök, valamint főleg az idősebbek részére szervezett egyetemi programok nyújtanak tanulási lehetőséget az idősebb korosztály és a nyugdíjasok számára, valamint teszik lehetővé, hogy tudásukat átadják a fiatalabb nemzedéknek.

### ***Tanácsadói szolgáltatások fejlesztése***

A munkaügyi szervezetek tevékenységi körébe a tanácsadói szolgáltatások is beletartoznak, melyek a fiatalok tanulási pályájának támogatásával (pl. az általános iskolát

befejező és középiskolába menni szándékozóknek történő tanácsadás), valamint az alkalmazottak és munkanélküliek karriertervezésével is foglalkoznak.

Az állami oktatási intézmények is foglalkoznak tanácsadással, ahol a vezetői és a tanári kar fő felelőssége a hatékony oktatás nyújtása, az egyes tanulók tanulással kapcsolatos problémáinak megoldásában való segítség, és a külső szervezetekkel közösen szervezett tanácsadás.

Számos nemzeti és nemzetközi (Szókratész és Leonardo da Vinci program keretein belül) projekt került bevezetésre, mely a tanácsadó szolgáltatások hatékonyságának növelését próbálja segíteni. A fő elképzelés szerint segítenek az embereknek betekintést nyerni az álláslehetőségek tömegébe, valamint a részükre szóló oktatási- és képzési lehetőségekbe, és ezáltal a tanulásra motiválják őket.

### **III.3.6. A tanulás kultúrájának megteremtése**

#### ***A tanulás pozitív megítélésének elősegítése érdekében tett intézkedések***

Az életen át tartó tanulás hetének részeként a legsikeresebb személyek és vállalkozások tartanak előadást a munkájukról, hozzájárulván ezáltal a tanulás értékének növekvő megbecsüléséhez.

Mostanában vezették be a „Humán befektetés” projektet, hogy motiválják az alkalmazottakat a munkahelyükön szükséges ismeretekbe, jártasságokba történő beruházásra.

#### ***A formális rendszer hozzájárulása az élethosszig tartó perspektívához***

Az oktatási rendszer reformjának részeként a tanulók korábbi tanulmányait figyelembe vevő megközelítéseket dolgoztak ki, azonban ennek hatása egyelőre nem nagyon látszik az osztályokban, különösen a középiskolákban. Az oktatási intézmények még inkább szigorúak, és csak a hivatalos dokumentumokban bíznak, amikor a tanulók váltanak az oktatás és a munka, a különböző oktatási rendszerek, valamint a rendszeren belüli eltérő utak között. Úgy tűnik, hogy inkább vonakodva átengedik a felelősséget a tanulóknak, mint hogy ők maguk vállalnák fel.

Az új nemzeti szakoktatási törvény, amely előírja az oktatási és képzési szolgáltató intézmények számára a tanulók korábbi, bizonyított végzettségének számításba vételét, egy lépés a nem hivatalos oktatás elismerésének irányába. A szakoktatás átalakításának legújabb irányelveiben ezt szintén számításba veszik, ezáltal a programba való belépést a munkatapasztalattal rendelkezők, valamint a bizonyos okok miatt a végzettség megszerzése előtt a rendszerből kilépők számára könnyítik meg. Így piacképes végzettséget szereznek, és növekszik az alkalmazhatóságuk.

### **III.3.7. A kiválóságra való törekvés**

#### ***Az élethosszig tartó tanulás minőségének fejlesztése***

Az oktatási rendszer színvonalának értékelését túlnyomórészt külső résztvevők készítik.

A célok meghatározása és összevetése az általános iskolai oktatás minden kulcsszakaszában megtörténik. A középiskolába történő jelentkezés részeként egy külső vizsgát is le kell tenni. A külső ellenőrzés a szakmai képzések kapcsán is megvalósul, ahova az alkalmazottak és kereskedelmi szövetségek képviselőket jogosultak kinevezni, hogy felügyeljék a közbelső és záró vizsgákat. A szakmai képzési programok végén négy tárgyból kell államilag szabályozott vizsgát (szakmai érettségi) tenni. A középiskolát lezáró érettségi keretein belül öt tantárgyból (az anyanyelv, a matematika és az idegen nyelv mindenki számára kötelező) kell levizsgázni. Mivel a külső vizsgák eredményei összehasonlíthatóak a belső becslési eljárások eredményeivel, valamint a nemzeti átlaggal is, komoly nyomás nehezedik a tanárookra és az iskolákra, hogy javítsák az oktatási ellátásuk színvonalát. Bár tisztában vannak az ilyen módszerek nemkívánatos hatásával (pl. nagyobb nyomás a tanulókon, a mérhető képességek dominanciája), az általános vélekedés szerint a külső kontroll hozzájárul az oktatási ellátás átfogó javulásához.

A vizsgálat szerepe az intézmények ellenőrzésére terjed ki, egészen addig, hogy tartják-e a kapcsolódó szabályokat, valamint a tanulók jogainak és érdekeinek védelmében panasztételre is van lehetőség.

Emellett kifejlesztették az intézmények önértékelő rendszerét, mely alapján ők maguk felelősek az oktatás minőségéért. A színvonal intézmények általi mérésének néhány fajtája változtatási lehetőséget hordoz magában, és így hozzájárul a minőség javulásához. A szakmai képzést, felnőttképzést és képzési szervezeteket is magába foglaló hivatalos rendszer minden szintjén hoztak intézkedéseket.

A Vezetés Iskolája a minőség javítása céljából minden évben számos oktatási intézményt hív meg, hogy kapcsolódjon be egy iskoláknak szervezett hálózatba. Az iskolai csapatok közösen dolgoznak az azonosított problémák megoldásán, hogy ezáltal is javítsák az oktatási ellátás minőségét. Az eredmények értékelése az államilag finanszírozott nem hivatalos oktatás kapcsán is szükségessé vált.

#### ***A stratégiák hatékonyságának rendszeres felülvizsgálata***

A minisztériumok kötelesek rendszeresen beszámolni a kormánynak és az országgyűlésnek; a politikák eredményességéről szóló jelentés a közpénzek felhasználásáról szóló jelentés részét képezi, melyben az eredmények a konkrét, a költségvetési javaslatban szereplő célokkal kerülnek összevetésre.

### III.4. Ausztria

#### III.4.1. Általános keretek

##### *Törvénykezési keret*

A tartalmi illetékességek a felnőttképzés területén a minisztériumok között felosztásra kerültek. Így például a vállalati- és a munkaerőpiaci képzésekért a Gazdasági- és Munkaügyi Minisztérium, az egészségügyi szakmákat és a nőket illetően az Egészségügyi Minisztérium, a fiatalokért, idősekért, családokért és a hátrányos helyzetűekért a Szociális Biztonsági- és Fogyasztóvédelmi Minisztérium felelős, mező- és erdőgazdasági kérdésekben pedig a Mező- és Erdőgazdasági-, Környezetvédelmi- és Vízügyi Minisztérium az illetékes. Amennyiben valamilyen adózási kérdés merül fel a témában, annak megoldása pedig a Pénzügyminisztérium feladata.

Az általános felnőttképzéssel az Oktatási Minisztérium V szekciójában (tanár- és nevelőképzés, általános pedagógiai ügyek, felnőttképzés, képzési tanácsadás) egy, illetve kettő osztályon foglalkoznak. Ezek közül a felnőttképzési osztály a felnőttképzés támogatását és az egyesületekkel és egyéb intézményekkel való kapcsolatait szervezi és koordinálja, a másik osztály pedig a pénzügyekért felelős. A minisztériumnak alárendelve működik a Szt. Wolfgang Nemzeti Felnőttképzési Intézet, amely egyrészt egyesületek és tartományok feletti (országos) szinten foglalkozik a felnőttképzési programokkal, másrészt a szolgáltatásokat összhangba hozza az Oktatási Minisztérium-, valamint az Európai Bizottság képzési politikájával a hazai és a nemzetközi piacon egyaránt.

Mivel nem tartozik az állam alkotmányos hatáskörébe, a felnőttképzés ügyében elsősorban a tartományok illetékesek. Ez kiterjed a felnőttképzési intézményeknek, vagy azok országos ernyőszervezeteinek szükséges eszközök biztosításától a központi igazgatás megfelelő részlegének tartalmi irányításáig.

Szinte általánossá vált az a gyakorlat, hogy a tartományok egyéni támogatást nyújtanak a felnőttképzésben résztvevőknek. A támogatásra való jogosultság (személyi feltételek, képzési célok, stb.) és a támogatás mértéke egyaránt nagy eltérést mutat az egyes tartományokban és a kis összegektől egészen a kurzus 50%-ának visszatérítéséig terjed.

Az iskolai és főiskolai felnőttoktatás (például dolgozók iskolája, főiskolai képzések, dolgozók főiskolája) területe a fentiekkel ellentétben az Oktatási Minisztérium hatáskörébe tartozik és e terület jogi szabályozásai érvényesek rá.

A felnőttképzés-támogatási törvény a fentiekben említett alkotmányjogi tényállásnak megfelelően egy szabad akaratból fakadó lehetőséget mond ki bizonyos vonatkozásokban az állami felnőttképzéshez való csatlakozásra anélkül, hogy a tartományok illetékességét csorbítaná. A támogatási törvény hozzájárul a közös felnőtt- és továbbképzés fejlesztéséhez. A törvény kötelezi az államot meghatározott esetekben támogatás fizetésére, ugyanakkor a támogatás mértékét nem határozza meg. A törvény biztosítja a közhasznú egyesületek függetlenségét azon keresztül, hogy az állam kötelezi magát arra, hogy nem avatkozik bele a képzési program és tananyag kialakításába, valamint az alkalmazott módszerek és munkatársak megválasztásába sem.

Az állami szféra mellett – ami összességében a felnőttképzésnek nem a fő részét képezi – a vállalatok jelentős részvétele figyelhető meg e területen. Különböző érdekképviselői szervek, valamint vallási közösségek egyaránt jelentős befolyással bírnak képzési intézmények és azok (ernyő)szervezeteire és aktívan közreműködnek a felnőttképzés alakításában.

Az aktív munkaerőpiaci politika keretén belül megvalósuló képzés jogszabályi alapját a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint a munkaerőpiaci támogatásokról szóló törvények képezik.

### ***Aktuális jogszabályi változások***

#### ***Oktatási, Tudományos és Kulturális Minisztérium***

#### **Képzések adatszolgáltatásáról szóló törvény**

A képzések adatszolgáltatásáról szóló törvény 2002. január 1-jei életbelépésével megvalósult a képzési szektor hatékonyabb és egyben pontosabb statisztikai értékelésének lehetősége, aminek köszönhetően a jövőben az adatok felhasználásával különböző – a képzési helyzetre vonatkozó – trendeket képezhet az ország. Ez nemcsak a képzési terület adatszolgáltatási helyzetére van jó hatással, hanem éppen az élethosszig tartó tanulás programjának további stratégiai fejlesztéséhez is hozzájárul.

#### **Egyetemek**

Az egyetemekről szóló törvény 2002. évi bevezetése az ausztriai egyetemeknek autonómiát és az ennek megfelelő irányítási lehetőségeket hozott. Ezzel az egyetemi továbbképzés intézménye az iskolarendszerű oktatáshoz hasonlóan teljes mértékben az egyetemek hatáskörébe került. Egyetlen feltétel, hogy az egyetemek által kínált továbbképzési programok bevételei fedezzék saját költségeiket. Az egyetemek a Donau-Universität Krems programjait nem számolva 2002-ben összesen 260 kurzust indítottak, körülbelül 5800 hallgatóval.



## **Szakköziskolai kurzusok**

A szakköziskolai szektor működése az ausztriai felsőoktatásban az egyetemektől teljesen eltérő jogszabályi környezetben alapszik. A finanszírozási mechanizmus és az állami, tartományi támogatás mértéke 1994./1995. óta változatlan és a vegyes finanszírozási modell formájában történik, ami egy hallgatói normatíván alapuló rendszer. A „Fejlesztési és finanszírozási terv II” (a 2000./2001. tanévtől érvényes) a szektor 2005-ig tartó jelentős mértékű fejlesztését mondja ki. E szerint évente 600 új kurzust kell indítani, amivel 2005-re a támogatott hallgatói helyek száma eléri a 21.000-et. Különös jelentőséggel bír az a tény, hogy 2001-től bizonyos célcsoportoknak (munkában állók, nem hagyományos úton tanulók) szánt kurzusok jobban fejlődtek. A szakköziskolák hallgatóinak mintegy egyharmada munka mellett végzi tanulmányait.

## **Donau-Universität Krems**

A Donau-Universität Krems hagyományos alapképzésekkel nem foglalkozik, kizárólag a továbbképzési kurzusokat kínálja. Jelenlegi (2002.) 2400 hallgatója mintegy 56-60 kurzus keretén belül tanul. Ezzel a az egyetemi továbbképzési lehetőségek több, mint egyharmadát fedik le.

## **Magánegyetemek**

Ausztriában 2001. óta hat új magánegyetemet akkreditáltak az akkreditációs törvény (1999.) rendelkezései szerint. Ezek részben posztgraduális képzést nyújtanak.

## **Egyetemi jellegű képzések**

Egyetemen kívüli képzési intézmények is indíthatnak „egyetemi jellegű kurzusokat” az egyetemi oktatásról szóló törvényben meghatározott feltételek megléte esetén. 2002-ben 6 egyetemen kívüli képzési intézmény 58 ilyen kurzust indított.

## **Tanterv**

Az ausztriai iskolák tanterveit rendeletekkel szabályozzák, amelyeket a gazdasági, társadalmi és képzési politikai változásokhoz igazítanak. Az új rendeletek meghozatalakor figyelembe veszik az élethosszig tartó tanulás programját is.

Számtalvő tantervi rendeleti változásoknak (2001., 2002., 2003.) köszönhető többek között az is, hogy a szakiskolák tanterveit a technika mai állásához igazították, elérve ezzel azt, hogy a tanulók korszerű, a munkaerőpiac aktuális követelményeihez igazodó képzésben részesüljenek.

## **Mező- és Erdőgazdasági, Környezetvédelmi és Vízügyi Minisztérium**

A minisztérium a területéhez kapcsolódó szakemberek képzését támogatja, amelyhez saját továbbképzési intézetet is létrehozott. A támogatás finanszírozása a rá vonatkozó határozat szerint az EU, a tartományok és az állam részéről 50:30:20 arányban való-sul meg. A fent nevezett képzések finanszírozására 2001. és 2002-ben 6-6 millió eu-ró állt rendelkezésre.

### **Finanszírozási keret**

A kormányzat – ami a nagy és sokszínű képzési piac megteremtését, valamint az élet-hosszig tartó tanulás elterjesztését tűzte ki az osztrák képzési politika két fő céljául – képzési politikai előírásainak megfelelően a 2001. évi 5,63 milliárd eurós képzésre for-dítandó támogatási keret 2003-ra 5,85 milliárd euróra való emelését mondta ki, ami 5,8%-os emelést jelent. A képzési költségvetés 2003-ban az összköltségvetés 134%-át tette ki, ez 2004-re 14,5%-ra nőtt. Az egy egyetemi hallgatóra jutó állami kiadás Ausz-triában átlagosan 10.900 euró volt 2002-ben. Ezzel Ausztria az OECD legfrissebb kiad-ványa (2002.) szerint az első helyen állt a nemzetközi összehasonlításban.

Az aktív munkaerőpiaci kiadások 2001-ben 599 millió eurót tettek ki, ebből 353 milliót közvetlenül a képzésre fordítottak (ez az összkiadás 60%-ának felel meg).

Ezeket a támogatásokat egészítik ki a magánkiadások (magánszemélyek, vállalkozá-sok költségei), amelyek mértéke 1,2- és 1,5 milliárd euró közötti összegre tehető. Ezekhez jönnek még hozzá a helyi szervezetek hozzájárulásai (állami szinten: felnőtt-képzési támogatás, dolgozók iskolája, szakfőiskolai kurzusok munkában állók szá-mára, aktív munkaerőpiaci eszközök; tartományi és községi szinten: egyéni- és költ-ségviselői támogatás). A végösszeghez azonban nem számolandók hozzá az állami in-tézmények igazgatási ráfordításai, továbbá olyan kiadások, amik olyan intézményeket támogatnak, amelyek esetében nem egyértelmű a felnőttképzés elhatárolódása az egyéb képzésektől, ezáltal nem lehet pontosan meghatározni, hogy a támogatásból mennyi pénzt fordítottak felnőttképzésre.

Mindezekon kívül a felnőttképzési kiadásokhoz tartoznak a kurzusok költségeihez kapcsolódó, munkavállalók és munkaadók részére nyújtott adólevonási lehetőségek is. Erre vonatkozólag nyilvános adatok nem állnak rendelkezésre. E lehetőség 2001. évi bő-vítésének köszönhetően a kiadások ezen formája egyre nagyobb súllyal jelentkezik.

A felnőttképzés tartományi hatásköréből adódóan az egyes tartományokban más és más struktúrák és finanszírozási formák figyelhetők meg. Emellett szinte az összes tar-tományban jelen vannak az állami támogatások is.

## ***A minisztériumok közötti együttműködés***

Mint minden lényeges képzési politikai döntést, az élethosszig tartó tanulás programjához kapcsolódó kérdéseket is (amik messze túlnyúlhatnak az Oktatási Minisztérium tevékenységén) a Minisztertanács rendszeresen, bizonyos időközönként megtárgyalja és beszámol a különböző részterületek terveiről és a kezdeményezéseiről. Így például a képzések költségei után levonható adó mértékének 9%-ról 20%-ra való emelését is a Minisztertanácsban vitatták meg és a döntést a Pénzügyminisztérium hajtja végre.

A koordinációs funkciókat legjobban az osztrák kormányprogram fejezi ki, amely az élethosszig tartó tanulás vonatkozásában a következő célokat fogalmazta meg:

- Képesítések nemzetközi elfogadottságának, összehasonlíthatóságának elérése;
- A koordinációt és a stratégiai tervezést irányító csoportok létrehozása az Oktatási Minisztériumon belül;
- Új internetes képzési lehetőségek fejlesztése, új ösztönző adórendszer;
- Minőségbiztosítás;
- Technológiai fejlesztés (ECDL, új hard- és szoftverek);
- Iskolafelügyelet létrehozása;
- Pedagógiai főiskolák jogszabályi alapjának megteremtése;
- A tanárok továbbképzése a pedagógiai főiskolák keretében.

Az egész felnőttképzés átfogó koordinációja erősítésének érdekében 2001-ben úgynevezett koordinációs workshopokat rendeztek az élethosszig tartó tanulás témájához kapcsolódóan. Annak érdekében, hogy az élethosszig tartó tanulással összefüggő összes fontos kérdést megvilágítsák, 12 workshopot rendeztek, amelyeken körülbelül 170 szakértő vett részt (az összes a témában számító szakterület szakértői, szociális partnerek, tartományok, községek, minisztériumok, munkaügyi szervek képviselői, gazdasági emberek, kutatók).

A koordinációs workshopok témái a következők voltak: indikátorok létrehozásának kérdései, az adatrögzítés, a minőségi igények meghatározásának, az ösztönzőrendszerek és a finanszírozási mechanizmusok kérdései, elismerési és értékelési modellek (különösen az informális- és a nem-formális tanulási folyamatoknál), az új alapképzések és azok megfelelő közvetítésének kérdései, az új tanulási- és tanítási módszerek- (beleértve a „train the trainer” programot), a minőségbiztosítás és az esélyegyenlőség megteremtésének-, valamint a hálózat- és szövetségépítés kérdései (mindez helyi- és európai vonatkozásban egyaránt).

A Minisztertanács rendszeres ülésein kívül a minisztériumok az élethosszig tartó tanulás programjának szakterületükön túlnyúló kérdéseiben rendszeresen egyeztet-

nek egymással. Ezen kívül különböző témákban munkacsoportokat állítottak föl különböző minisztériumok, tartományok és munkaügyi szervezetek között.

### **III.4.2. Partnerkapcsolatok kiépítése**

#### ***Helyi szintű társulások elősegítése***

A felnőttképzés területén Ausztria a regionális képzési központok mellett 2001-től a helyi-, a nemzeti- és az egész Európára kiterjedő képzési hálózatok kiépítésére helyezte a hangsúlyt. A véghezvitel különböző EU-s projekteken keresztül történt. Az együttműködés legfőbb célkitűzései a kulturális gátak leépítéséhez való hozzájárulás, valamint egy közös képzési terület létrehozásának elősegítése.

Példaként említhető a Burgenlandi Kutatóintézet által koordinált SOKRATES-projekt, ami az európai felnőttképzési intézmények közötti, határokon átívelő együttműködéssel foglalkozik. Három burgenlandi felnőttképzési intézeten kívül Magyarország, Szlovákia és Svédország is képviselteti magát a programban.

Az élethosszig tartó tanulásnak az EQUAL keretében való végrehajtására Ausztriában fejlesztési partnerkapcsolatokat építettek ki, amelyekben minden fontos szereplő részt vesz, mint például a szociális partnerek és a tartományok képviselői. A program célja, hogy az érintettek és a helyi kezdeményezések bevonásával új stratégiákat és koncepciókat fejlesszen ki, majd az eredményes modelleket egész Ausztriára kiterjesszék.

#### ***A társadalmi partnerek bevonása***

Ausztriában a szociális partnerek bevonásának nagy múltra visszatekintő hagyományai vannak. De ezen kívül törvény is biztosít erről. A jelenlegi kormánypolitika összehangolása a szociális partnerekkel a gazdaság aktuális állásától és fejlesztési kilátásaitól, a fiskális- és jövedelempolitika kérdésein keresztül a különböző struktúrapolitikai területekig – mint például a képzési kérdések, vagy a vállalkozások támogatásának konkrét eszközei – igen sok témát felölel.

A szociális partnerek a munkaerőpiaci politika végrehajtásában is közreműködnek. A munkaadók- és a munkavállalók képviselői a munkaügyi szervezetek döntéshozó grémiumaiban helyi-, tartományi- és országos szinten egyaránt jelentős mértékben képviseltetik magukat és nagy szerepet játszanak például a munkaerőpiac szempontjából jelentős képzésekhez kapcsolódó célkitűzések és konkrét intézkedések meghatározásában.

### ***Az iskolák és egyetemek részvétele az élethosszig tartó tanulás programjaiban***

Egyértelműen megállapították, hogy a szaktudáson kívül a mai embernek olyan szociális és készség szintű ismeretekkel kell rendelkeznie, amelyek képessé teszik a mai modern társadalomban való érvényesülésre. E felismerés alap gondolatait az élethosszig tartó tanulás programja keretén belüli iskolai oktatásban is érvényre juttatják. E feladat következményeként képzési területeket határoztak meg, az iskolák autonómiáját kitjesztették és az oktatás tartalmát alap- és továbbképzési területekre bontották.

Kiemelendő, hogy a program nem kizárólag a munkaerőpiaci-, illetve a gazdasági versenyképességet, hanem a magánéletben való megelégedettséget és a társadalomban való részvételt is hangsúlyozza.

#### ***Szakiskolák***

Az új, jelenleg fejlesztés és végrehajtás alatt álló tantervcsomag céljai a személyiségfejlesztés-, a szakmák közötti mobilitás és rugalmasság képességének-, a kreativitás-, a szociális elhivatottság-, valamint az anyanyelvű és idegennyelvű kommunikáció fejlesztése.

Így például a közép- és felsőfokú közgazdasági oktatásban is egyre nagyobb szerepet kap azoknak a készségeknek az oktatása, amelyek képessé teszik a tanulókat, hogy az iskola befejezése után az élethosszig tartó tanulásba magánúton, nem-formális módon, a technika újabb lehetőségeit felhasználva is be tudjanak kapcsolódni.

A személyiségfejlesztés, mint tantárgy megjelenése is az élethosszig tartó tanulásra utal. A tantárgy keretén belül a diákok tanulási módszerek elsajátítása mellett arról is ismeretet szereznek, hogy milyen képzési lehetőségek, képzési intézmények vannak, ahol továbbképezhetik magukat tanulmányaik befejezése után.

### **III.4.3. Az oktatás iránti kereslet**

#### ***Az alapoktatás biztosítása***

Az alapkészségek elsajátítása nagyon fontos annak érdekében, hogy megteremtse a különböző képzések igénybevétele és elvégzésének az alapját. E téren a felnőttképzésben 2001-ben egy, az iskolakötelezettség pótlására előkészítő kurzusprogramot építettek ki. 2001-ben a programban 1200-an, 2002-ben már 2900-an vettek részt. A két évben összesen 41 projektet hajtottak végre.

### **Az ICT készségek fejlesztésére tett intézkedések**

A felnőttképzés területén is nagy hangsúlyt fektet Ausztria a számítástechnika- és az internet használatának oktatására, különös figyelmet fordítva a nőkre és az idősekre.

2002-ben 8200 munkanélküli (nők aránya 42%) vett részt számítástechnikai alap- és szakképzéseken.

### **Gazdasági szektorok és vállalkozások támogatása**

2001-ben az osztrák kormány a továbbképzésre fordított költségek adóalapból leírható 9%-os mértékét 20%-ra való növeléséről, illetve annak a lehetőségnek a bevezetéséről döntött, hogy a vállalkozások a megemelt összegű adólevonás helyett a képzések ráfordításainak 6%-át visszatérítését válasszák. Ez utóbbi elsősorban a veszteséges-, vagy kis nyereséggel rendelkező-, illetve az induló vállalkozások számára kedvez. Ezen kívül a jóváírás lehetőségét kiterjesztették a vállalatban belüli továbbképzésekre és az átképzésekre is.

Ezeket a változásokat 2002. márciusában foglalták törvénybe. A vállalkozásoknak ezzel lehetőségük nyílt arra, hogy a fentieket 2002. január 1-jétől visszamenőlegesen érvényre juttassák. Az intézkedés becslések szerint évi 22 millió euró adóbevétel-csökkenéssel fog járni.

A jövedelemadó-törvény értelmében lehetőség van az egyéni, képzésre fordított kiadások jövedelemadó-alapból való leírására.

### **A tanárok, oktatók alkalmazkodásának támogatása**

A „train the trainer” alprogram keretében a következő eszközöket vezették be annak érdekében, hogy az oktatók, tanárok képesek legyenek a munkaerőpiaci követelményeknek megfelelő képesítéseket közvetíteni a képzésekben résztvevők számára:

- A tanárnők továbbképzése a „gender sensitivity” elv alapján, a nők munkaerőpiaci részvételi lehetőségeinek növelése;
- Szakmaorientált képzések, a Drop-out-Rate csökkentése érdekében kiegészítő képzések pedagógusok számára (pl.: alkalmazott matematika, gazdasági tárgyak, idegennyelv);
- Az informatika támogatása informatikai képzéseken-, valamint az informatikát oktatók továbbképzésén keresztül;
- A gyakorlati képzéseket (pl.: e-business) oktatók számának növelése az őket képző helyek számának növelésével;

- Az angol, mint munkanyelv elsajátításának támogatása: az oktatók általános és szakmai nyelvtudásának fejlesztése annak érdekében, hogy a tanulókat föl tudják készíteni a nemzetközileg elismert szakmai nyelvvizsgákra.

A Mező- és Erdőgazdasági-, Környezetvédelmi- és Vízügyi Minisztérium évente körülbelül 60 továbbképzést szervez az oktatók és szaktanácsadók ismereteinek aktualizálása érdekében.

### **III.4.4. Megfelelő erőforrások**

#### ***Befektetés az emberi erőforrásba***

Az állam nagy figyelmet fordít azokra a kurzusokra, amik az informatika tárgykörében indulnak. Ez a kezdeményezés többek között az ilyen képzésekkel foglalkozó intézmények humán erőforrásának támogatásával valósulhat meg. Ezért az állam a szakképző iskolák költségvetését a 2001. évi 992,6 millió euróról 2003-ra 1038 millió euróra emelte, ami 4,7 % – os emelkedést jelent.

Az élethosszig tartó tanulás programjához kapcsolódó támogatások egy része külön erre a célra létrehozott intézmények illetékességi körébe utalták.

#### ***Új források hozzárendelése az új célterületekhez***

Az Oktatási Minisztérium költségvetése 2001-ről 2004-re 5,8 %- kal nőtt (2001. évi 5,6 millió euróról 5,9 millió euróra). Ezen kívül különböző pénzügyi eszközök átcsoportosítása történt az élethosszig tartó tanulás programjával kapcsolatos intézkedések javára.

Ilyen volt például a 2002. decemberi 2,85 millió eurós átcsoportosítás az iskolai alapképzéstől a felnőttképzés javára.

A felnőttképzés területén megjelenő új prioritást jelentett az EQUAL keretén belüli fejlesztési partnerkapcsolatok létrehozása. Ennek jegyében indították el azt a projektet, amely képzési intézmények partnerkapcsolatainak kialakítására hivatott. Ilyen jött létre például Vorarlberg tartományban 1,6 millió euró összegű, az Oktatási Minisztérium költségvetésében történő átcsoportosítással, valamint további két fejlesztési partnerhálózat jött létre a Gazdasági Minisztérium büdzsájében megvalósult 1,87 millió eurós átcsoportosítással.

Ezen kívül az aktív munkaerőpiaci intézkedések kiadásait is jelentős mértékben növelték, a közvetlen beiskolázási költségek 2001. évi 352,71 millió euróról 2002-re 390,99 millióra, 2003-ra pedig 400 millió euróra történő emelését tervezték.

## **Az oktatási magánbefektetések ösztönzése**

A többi fejezetben említetteken kívül megemlítendő, hogy a már meglévő programokat megtartották és kiszélesítették: például a továbbképzési kiadások magánszemélyek számára fennálló jövedelemadóból való leírási lehetőségét kiterjesztették az egyetemi továbbképzési kurzuson részt vevő munkavállalókra is.

A szakfőiskolákat Ausztriában a magánszféra szervezi és az állam pénzügyileg támogatja. A rendszert vegyes finanszírozás jellemzi: a költségvetés minden hallgató után normát fizet, ami azonban nem fedezi a tényleges költséget. Ezzel az állam arra ösztönzi ezeket az oktatási intézményeket, hogy más finanszírozási forrást is találjanak.

### **Példák az oktatás és képzés terén megvalósult PPP finanszírozású projektekre**

Az Osztrák Gazdasági Kamara és az Oktatási Minisztérium egy közös kezdeményezést indított útjára, amelynek célja képzési csoportosulások létrehozása.

Az állami- és a magánszféra együttműködésének eklatáns példája az a program, amely az iskolák menedzsereinek és a gazdaság neves vállalati vezetőinek rendszeres találkozásán alapszik, ahol a képzési kínálatról, gyakorlati helyekről, stb. tanácskoznak. Ezen kívül a vállalkozások gyakran támogatják az iskolákat tárgyi beruházással (labor-felszerelés, informatikai eszközök, stb.).

## **III.4.5. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése**

### **A legfontosabb korlátok lebontása**

A földrajzi gátak egyrészt a képzési lehetőségek földrajzilag viszonylag széleskörű szóródásán keresztül, új iskolák létrehozásán keresztül, másrészt a felnőttképzés regionális képzési központjainak létrehozásával, illetve a meglévő technikai adottságok lehető legoptimálisabb módon való elosztásával – elsősorban a távoktatással kapcsolatban (a dolgozók iskolájára és a felnőttképzésre egyaránt vonatkoztatva) – szűnnek meg.

Az „Új médiumok az egyetemi és főiskolai képzésekben” programnak is a képzésekhez való hozzáférés elősegítése a célja. A kezdeményezés keretén belül 25 olyan projektet dolgoztak ki egyetemi célcsoportok számára, amelyek esetében az új médiumok közvetítő szerepet töltenek be.



### **Az oktatásból való kizárás sajátos kockázatú csoportjai**

Mutassa be azokat az intézkedéseket, amelyek célja, hogy lehetővé tegye az élet-hosszig tartó tanulást ezekben a csoportokban is (bevándorlók, vidéken, vagy hátrányos helyzetű régiókban élők, gyermekeiket egyedül nevelő anyák, stb.)!

#### **Oktatási Minisztérium**

A Minisztérium azokat az intézkedéseket támogatja, amelyek a fiatal nők munkavállalását segítik elő olyan területeken, ahol a nők részvétele alulprezentált és munkaerőhiány van (műszaki terület, informatika, természettudomány):

- A „FIT – Frauen in die Technik” („nőket a műszaki területre”) program információs- és nyílt napokat szervez 11., 12., és 13. évfolyamon tanulók részére, 6 osztrák egyetemen.
- 2002. őszén indult el a „READY” projekt, ami workshopok szervezésével foglalkozik a szakmák közötti választási lehetőségek szélesítése, a szakmaorientáció és az élettervezés témákban 7., 8., és 9. évfolyamosok számára 5 tartományban.
- A „MUT – Mädchen und Technik” (lányok és a műszaki terület) projekt (2002-től) célja, hogy a lányok, fiatal nők munkaerőpiaci esélyeit javítsa tanácsadason és műszaki szakmai workshopokon keresztül.

A felnőttképzés területén több képzési intézkedést vezettek be bevándorlók számára:

- alapkursusok (informatika, kulcsképesítések, stb.),
- nyelvi kurzusok,
- oktatók továbbképzése ezen a területen.

Ezen kívül olyan szociálisan- és földrajzilag hátrányos helyzetű nők részére, akik egyáltalán nem vagy alacsony szintű tapasztalattal rendelkeznek az új technikai (elsősorban számítástechnikai) lehetőségek használatában, számítógéppkezelői, az internet- és különböző tanulószoftverek használatát oktató kurzusokat szerveznek.

A fogyatékosok felnőttképzésbe való bevonását célzó intézkedések is megerősödtek, többek között a SOKRATES-GRUNDTVIG program keretén belül, amelynek célja egyrészt a tananyag-, másrészt a fogyatékosok képzési koncepciójának fejlesztése elsősorban a számítógéppel támogatott tanulás területén.

**Intézkedések azon fiatalok részvételének növelésére, akik nem részesei a formális rendszernek**

**Oktatási Minisztérium**

Az Oktatási Minisztérium 2003. januárjában fölszólította a Pedagógiai Akadémiákat, hogy az élethosszig tartó tanulás programját fokozott figyelemmel kísérik. A megvalósítás az egyes akadémiák felelősségi körébe tartozik.

**Gazdasági és Munkaügyi Minisztérium, illetve Munkaügyi Hivatal**

A Gazdasági Minisztérium és a Munkaügyi Hivatal sokféle képeztést adó kurzusokat szervez fiatalok részére. 2002-ben körülbelül 59000 fiatalot vontak be ilyen jellegű képzésekbe.

2002. októberétől van életben egy olyan, 112,5 millió eurós költségvetési kerettel rendelkező program, ami kizárólag a fiatalokat célozza meg, nekik nyújt speciális kurzusokat, illetve a hosszú távon munkanélküli és az ezzel fenyegetett fiatalok foglalkoztatásának elősegítése érdekében tesz intézkedéseket. 2002-ben körülbelül 3500 25 év alatti vett részt ebben a programban.

**A népesség öregedéséből adódó problémák**

Tettek-e lépéseket azoknak az élethosszig tartó tanulás programjába való bevonásáért, akik már régóta dolgoznak, vagy akik nem végeztek magasabb fokú tanulmányokat, de szeretnék tudásukat fejleszteni annak érdekében, hogy helyt tudjanak állni a munkaerőpiacon, vagy azokért az idősödő emberekért, akik már a nyugdíj előtt állnak?

**Oktatási Minisztérium**

A felnőttképzés területén nagy hangsúlyt fektettek az idősödő korosztály internettel való megismertetésére, erre külön programot indítottak.

Ezen kívül kidolgoztak egy programot, ami az „Idősek tudományos képzése” nevet viseli és 2003. júliusában hozták nyilvánosságra. A program célcsoportja az 55 év feletti nők és a 60 év feletti férfiak.

**Gazdasági és Munkaügyi Minisztérium, illetve Munkaügyi Hivatal**

2002-ben összesen 36000 45 év feletti részesült a Munkaügyi Hivatal képzési támogatásában. A 2002. évi, idősebb munkanélküliekre, illetve munkavállalókra jutó összkiadás körülbelül 100 millió euróra rúg.

Megemlítendő továbbá, hogy a még erősebb ösztönzés érdekében a 45 év felettiiek továbbképzési segélyének összegét (ami a képzés elvégzéséig folyamatosan jár) a mindenkor munkanélküli segély mértékére emelték. Ezen kívül a továbbképzésben való részvételre fordított idő beleszámít a nyugdíj kiszámításakor figyelembe veendő évek számába.

### **Szociális, Generációs és Fogyasztóvédelmi Minisztérium**

- Idősökkel foglalkozó minisztériumi munkacsoportot hoztak létre, amely a Szociális-, és az Oktatási Minisztérium, valamint az egyetemek és különböző, idősökkel foglalkozó szervezetek képviselőiből áll. Célja egy olyan koncepció létrehozása, ami konkrét intézkedési javaslatokkal keresztül továbbfejleszti az idősök képzésének ügyét.
- Az „Innsbrucki Idősek Akadémiája” EU-projekt társfinanszírozása. A program célja, hogy részben EU-s eszközökből finanszírozva idősök tudományos képzésének új formáit hozza létre.
- „Idősök képzése. Ausztria idősoképzési gyakorlata – a generációkon átívelő tanulás lehetőségei és határai, képzési intézmények és kínálataik” nevű program célja az idősök képzési lehetőségeinek, valamint képzéseken való részvételi arányuk növelése, az oktatási módszerek kínálatának vizsgálata, az eredményes projektek jellemzése.
- Számítógép-, és internethasználat oktatását támogató program.
- Az Osztrák Katolikus Nőegylet „Női ősz” programja: Az előadássorozat az 55-75 közötti nők személyiségfejlődését szolgálja. A projekt 2002. őszétől minden tartományban elindult.
- A Grazi Egyetem idősök oktatását támogató társasága által létrehozott weboldal ([www.seniorweb.at](http://www.seniorweb.at)), amely az 55 felettiiek internettel való megismerkedését szolgálja.

### **Tanácsadói szolgáltatások fejlesztése**

#### **Az Oktatási Minisztérium aktuális intézkedései**

A [www.eduvista.com](http://www.eduvista.com) keresőhonlap, aminek létrejöttét az Európai Szociális Alap finanszírozta, a 2001. áprilisi 27400-ról 2003. februárjára 70.300-ra emelte lehetséges találatainak számát.

Ezen kívül számos internetes honlapot hozta létre. Ilyenek a [www.erwachsenenbildung.at](http://www.erwachsenenbildung.at), amely a felnőttoktatással kapcsolatos kínálati-, jogi-, és egyéb információkat tartalmaz, a [www.lebenslangeslernen.at](http://www.lebenslangeslernen.at), amely az élethosszig tartó tanulás politikai célkitűzéseit, továbbfejlesztését és alapidokumentumait ismerteti, illetve a [www.learn4life.at](http://www.learn4life.at).

A felnőttképzési kínálatok minőségi követelményeit bemutató katalógus (interneten [www.checklist-weiterbildung.at](http://www.checklist-weiterbildung.at) és nyomtatott formában az ESZA támogatásával) segít-

séget nyújt a képzések iránt érdeklődő felnőtteknek a tartalmilag, szakmailag és minőségileg legmegfelelőbb kurzus kiválasztásához.

A Munkaügyi Hivatal időközben 56 Szakmai Információs Központot hozott létre a szakmai felvilágosítás céljából, egész Ausztriára kiterjedő lefedettségben. Ezek a helyeken több, mint 2700 szakmáról, álláslehetőségről, és ezeknek megfelelő képzési lehetőségekről lehet informálódni. Ezzel a lehetőséggel 2002-ben összesen 460.000 ember (ebből felnőtt körülbelül 49 %) élt.

Az Oktatási Minisztérium és a Munkaügyi Hivatal által minden évben megszervezett szakmai információs rendezvény témaköreit 2002. márciusában bővítették a továbbképzést illetően. A szakmai, képzési és továbbképzési rendezvény mintegy 70.000 látogatót fogadott, hogy a 250 képviselt intézmény képzési kínálatairól felvilágosítást adjon. Ezen kívül a nemzetközi szintű továbbképzés is megjelent, a rendezvényen 17 ország 47 intézménye volt jelen. A rendezvényt ebben a formában minden évben megrendezik.

Az Oktatási Minisztérium lényeges kezdeményezése a felnőttképzés és az élethosszig tartó tanulás propagálása céljából megrendezett „továbbképzési nyílt napok”.

A 2001-ben megrendezésre került 737 rendezvény az előző év mintegy dupláját jelentti. A látogatók száma szintén jelentős mértékben nőtt, 138.000-re. 2002-ben már 887 rendezvény volt 155.000 látogatóval.

#### **III.4.6. A tanulás kultúrájának megteremtése**

##### ***A tanulás pozitív megítélése érdekében tett intézkedések***

A felnőttképzés állami díját tudományos munkákért, elméleti alapokon nyugvó tanulmányokért, projektjelentésekért ítélik oda. 2001. óta a pénzdíj összege megkétszereződött.

##### ***A formális rendszer hozzájárulása az élethosszig tartó perspektívához***

A valamilyen vizsga, mint minőségbiztosítási tényező megléte nélküli, informális, vagy nem formális úton megszerzett tudás értékelése Ausztriában igen ritka.

Új törvényi rendelkezések viszont megteremtik annak a lehetőségét, hogy az informális, illetve nem-formális úton megszerzett tudást, egy ehhez hozzárendelt és elismert vizsga letételéhez kötve a formális rendszerbe illessze, megteremtve ezzel annak a lehetőségét, hogy a bizonyítvány birtokában az illető tudását elismerjék, s ezzel bekapcsolódjon az élethosszig tartó tanulás formális rendszerébe.

Ilyen vizsgákat az oktatás több területén, szintjén bevezettek. Ide sorolható például a szakmai alapképzést, vagy a szakmai érettségit elismerő vizsga. E vizsgák lényege, hogy megszerzőjük jogosult lesz azon iskolák kurzusain részt venni, vagy azokba felvételizni, amelyekben való részvétel, vagy amelyekre való felvételizés bizonyos képesítéshez, vizsga letételéhez kötött.

Vannak azonban olyan vizsgalehetőségek, amelyek egy bizonyos kurzusra való felvételizésre, vagy abban való részvételre jogosítanak föl.

A gazdaság részben megteremti magának azokat a szükséges képzési standardokat, amik bizonyos szakmákhoz kellenek, és amik elsajátítását a független vizsgák keretében a vizsgázóknak bizonyítaniuk kell. Az „ouput-központúság” arra utal, hogy bizonyos képesség és tudás meglétét kell bizonyítani, függetlenül attól, hogy azt hol szerezték.

### **III.4.7. A kiválóságra való törekvés**

#### ***A stratégiák hatékonyságának rendszeres felülvizsgálata***

Általános keretként a gazdasági- és szociális fejlődés mértékadó mérőszámai említethetők meg.

Így az osztrákok megítélése szerint a nemzetközileg elismert osztrák képzési rendszer jelentős oka annak a ténynek, hogy 2003. elejétől újra Ausztria mutatja föl az EU legalacsonyabb fiatal munkanélküliségi rátáját (6,9%). Ausztria ezzel az EU-átlag (15,7%) felénél is alacsonyabb értékkel rendelkezik.

Az általános munkanélküliségi ráta is alacsony nemzetközi összehasonlításban, mint sok más paraméter (termelékenység, értékképzés, életszínvonal, környezetvédelmi helyzet, stb.), ami eredményes politikára utal.

Lényeges mutató lehet például az iskolai tanulmányaikat befejezők és tovább nem tanulók száma. Egy EUROSTAT-felmérés szerint ez a mutató Ausztriában tovább csökkent, mégpedig a 2000-es 11,2%-ról 2001-re 10,7%-ra és 2002-ra 9,5%-ra. Ausztria ezzel a negyedik helyről (2001.) az első helyre (2002.) tört előre.

E mutatók fejlődéséből az osztrák képzési rendszer és az élethosszig tartó tanulás intézkedéseinek hatékonyságát is fel lehet mérni.

2001-ben egy informatikai monitoringrendszert (amely tartalmi és költségvetési adatokat tartalmaz) vezettek be annak érdekében, hogy folyamatosan figyelemmel lehessen kísérni a fejlődés aktuális állását. Ezen kívül rendszeresen készülnek tudományos felmérések és jelentések a programok hatásáról.

A Gazdasági- és Munkaügyi Minisztériumon belül bizottságot hoztak létre, amely az intézkedések felülvizsgálatáért felelős. A grémiumban helyet kapnak végső kedvezményezettek-, a minisztérium-, a szociális partnerek-, nem állami szervezetek, valamint az Európai Bizottság képviselői (ez utóbbi csak tanácskozási joggal) is. A bizottság munkájának keretén belül a végső kedvezményezettek bizonyos időszakonként tevékenységükről szóló jelentések készítésére kötelezettek.

A stratégiák felülvizsgálatának tekintetében Ausztria részt vesz az OECD országok felnőttképzését felülvizsgáló programjában.

### III.5. Németország

#### III.5.1. Partnerkapcsolatok kiépítése

#### III.5.2. Helyi szintű társulások elősegítése

2002. őszén is megszervezték a régiókban a képzési konferenciákat, amelyeken megállapították a regionális képzési helyzet aktuális állására vonatkozó adatokat. Továbbá bizonyos intézkedéseket hoztak, amelyeknek célja a régiók képzési potenciálja kihasználtságának növelése. Ezen kívül tematikus tárgyalások is folytak. Érintett témák voltak az információs- és telekommunikációs technológiák oktatása, egyes csoportok – mint például a gyenge teljesítményű pályázók – helyzetének javítása.

Az Oktatási- és Kutatási Minisztérium „Élethosszig tartó tanulás mindenkinek” akcióprogramjának középpontját képezi a „Tanuló régiók – hálózatok támogatása” program. Ennek a központi programnak a célja a hálózatok és az innováció támogatásán keresztül struktúrávaltoztató hatások elérése. Ehhez az alábbi intézkedések szükségesek:

- az eddig a tanulási lehetőségektől távolmaradó és hátrányos helyzetű emberek motivációs hajlandóságának és az oktatásban való részvételének növelése, az önálló tanulás képességének támogatása,
- az ajánlati struktúrák mennyiségi és minőségi javulásának elérése
- a kezdeményező intézkedések a régiók sajátosságainak megfelelő, célirányos kialakítása és a gyakorlatba való átültetése minél szélesebb körben.

A programra 2006-ig 113 millió euró áll rendelkezésre, ebből 51 milliót az Európai Szociális Alap (ESZA) biztosít. 2001. közepétől 54 tanulórégió első körben egyéves tervezési fázisra kapott támogatást. 2002. közepén ebből 40 projekt került a következő, a végrehajtási fázisba, 13 projekt tervezési fázisát pedig körülbelül fél évvel meghosszabbították.

A következő, 4 éves végrehajtási szakaszra egy degresszív támogatási rendszert irányoztak elő, ami azt jelenti, hogy a projekteknek ezen időn belül saját pénzügyi források bevonását kell lehetővé tenniük. Így akarják elérni azt, hogy a projektek a támogatás időszakának lejárta után is fennmaradjanak.

2001. októberében fejeződött be a második pályázati ciklus. 2002. tavaszán további 29 projekt csatlakozott a programhoz és nyerte el a támogatást.

### III.5.3. A társadalmi partnerek bevonása

Az Európai Szociális Alap új támogatási periódusára való tekintettel „Tanulási kultúra, képességfejlesztés” névvel programjavaslatot dolgoztak ki. A program kidolgozására az Oktatási- és Kutatási Minisztérium egy kuratóriumot állított föl, amelynek munkájában – a programfejlesztés és a végrehajtás vonatkozásában egyaránt – egyen jogú tagként vesznek részt a szociális partnerek képviselői is. A program hat éven keresztül, 2006-ig tart. A program célja a különböző szakterületeken megvalósuló szakmai továbbképzés továbbfejlesztése.

#### ***Az iskolák és egyetemek részvétele az élethosszig tartó tanulás programjaiban***

Az „Élethosszig tartó tanulás” modellprogram: a program célja a tartományokon belüli és a tartományok közötti új együttműködési formák létrehozása, hogy ezzel elő tudja segíteni egy új oktatási és tanulási kultúra létrejöttét, az egyének saját felelősségének erősítését, az oktatásban való részvétel növelését. Ennek érdekében megteremtették a tartományok és az állam együttműködését is minden szakterület vonatkozásában. A projektek költségvetése 2000-2004-ig 12,5 millió euró, a program feladatait a Német Felnőttoktatási Intézet fogja össze. A pénzügyi keret megteremtéséhez az állam és a tartományok fele-fele arányban járulnak hozzá. Ezen kívül az állam 2001-től az Európai Szociális Alap pénzügyi eszközeiből további évi kétmillió eurót fordít a program végrehajtására.

A jelentés elkészítésének idejében összesen 22 projektet támogattak.

Fentiekén kívül a minőség növelésére és biztosítására is kidolgoztak egy programot, amiért a felelősséget Schleswig-Holstein tartomány vállalta.

Az informális úton megszerzett tudás bizonyítvány kiadásán keresztül történő elismerésének programja fejlesztés alatt áll. Az informális tudás értékelését végrehajtó vizsga letétele után a vizsgázó olyan oklevélhez jutna, amely följogosítja őt bizonyos további tanulmányok elvégzésére. Ez a program EU-szerte fejlesztés, illetve bevezetés alatt állt. Fő érdeme, hogy elősegíti az élethosszig tartó tanulás gondolatának elterjedését azon keresztül, hogy utat enged az informális és nem-formális módon szerzett képesség és tudás elismerésének, valamint a formális képzési rendszerbe való bevonásának.



### III.5.4. Az oktatás iránti kereslet

#### *Az alapoktatás biztosítása*

A szakmára felkészítő képzési intézkedések feladata, hogy lehetővé tegye fiatalok és a fiatal felnőttek számára a szakmai alapképzést nyújtó intézménybe való felvételüket. A programoknak a fiatalokat az iskola és a szakképzés közötti átmenet során érintő, különböző problémahelyzetekre kell megoldást nyújtaniuk, így támogatniuk kell a fiatalok pályaválasztását, szakmai és szociális tárgyalási képességeik fejlesztését, a munka világába történő beilleszkedésük egyéni lehetőségeit. Mindezek során figyelemmel kell lenni az egyéni teljesítményekre, fejlődési képességekre. Ebben a programban 2002-ben – a fogyatékosokat nem számolva – 136.689-en vettek részt, ebből 126.891-en befejezték a programot. A programot befejezettek közül közvetlenül a befejezés után vagy előreláthatóan 44.073-an kezdtek el valamilyen kurzust és sokan közülük munkába álltak.

A projekt pénzügyi ráfordításai 2002-ben összesen 712 millió eurót tettek ki, ebből 472 millió euró a kurzusok költsége és 240 millió euró a résztvevők szakképzési segélye. 2001-ben a költségek 551 millió euróra rúgtak. Ez azt mutatja, hogy a program volumene növekedett.

Hátrányos helyzetű fiatalok támogatása – támogatás a Munkaügyi Hivatalon keresztül:

Az iskolai végzettségüket tekintve elmaradással rendelkező és/vagy szociális problémákkal küzdő fiataloknak az oktatásba való bekapcsolódáshoz, vagy visszatéréshez, illetve valamilyen munkaviszony megteremtéséhez kiemelt támogatásra van szükségük. Ennek Németország különböző törvényi rendelkezésekkel alátámasztott intézkedéssorozattal tesz eleget, amik leginkább a képzések utáni szociálpedagógiai segítségnyújtásra helyezik a hangsúlyt. A program 2002-ben 110.760 új belépőt támogatott. A rá vonatkozó törvény szerint a program 2002-es költségvetése összesen 1.076 millió euró volt (2001-ben 988 millió euró). A program nagy hangsúlyt fektet a vállalaton kívüli oktatás és a vállalaton belüli gyakorlati képzés közti átmenetre és a kétféle képzés szereplőinek együttműködésére.

„Készségfejlesztés támogatása – szakképesítés megszerzésének támogatása különleges támogatási igényekkel rendelkező célcsoportok részére” nevű programot is indított a kormány. A projekt elsősorban a hátrányos helyzetűek csoportjának képzési problémáival foglalkozik, egyes csoportok szerint célirányosan.

## **Az ICT készségek fejlesztésére tett intézkedések**

### **Az informatika és a média területének fejlesztése:**

Az információs- és telekommunikációs technológia folyamatos fejlődése miatt a terület képzési struktúrájának kialakításakor elsődleges szempontként vették figyelembe az oktatott anyag a jövő fejlődéseire való nyitottságát és bővíthetőségét. Az informatika és az informatikai képzések sokrétűségére (szakágak-, vállalatméret-, szervezeti forma szerinti differenciáltság) való tekintettel új vizsgakoncepció és képzési stratégia kidolgozására volt szükség.

A kormány célja volt a nők informatikában való részvételének növelése. Ennek érdekében a kormány és a gazdaság közös akciót indított, amelynek számszerűsített célja, hogy a nők aránya az informatikában 2005-re elérje a 40%-ot. A program céljának elérését különböző propaganda- és kampányjellegű intézkedésekkel segítették elő, népszerűsítve ezzel az informatikai szakmákat a nők között. A nők arányának emelkedése a jelentés elkészültének időpontjáig még csak igen alacsony mértékben következett be, ugyanis a népszerűsítő kampány következtében a férfiak érdeklődése is növekedett a terület iránt.

### **Munkahelyi tanulás támogatása**

A kormány különböző célokat tűzött ki:

- az innováció és a versenyképesség motorjának számító folyamatos tanulás hatékony rendszerének kiépítése,
- az egyéni vállalati készségek fejlesztése.

### **A tanárok, oktatók alkalmazkodásának támogatása**

A vállalati képzésre vonatkozóan törvény írja elő, hogy csak az oktathat, aki személyes és szakmai szempontok alapján megfelel a követelményeknek. Az alkalmassági vizsgát csak azoknak kell letenni, akik a vállalati képzés tervezéséért és végrehajtásáért felelnek. Ezeket a személyeket a vállalatok bejelentik a Kamaráknál. A Kamaráknál bejelentett személyeknek csak egy kis hányada foglalkozik kizárólag oktatással, nagy részük – becslések szerint 94%-uk – csak mellékállásban, a termelési-, vagy szolgáltatási funkció keretén belül oktat.

### III.5.5. Megfelelő erőforrások

#### *Új források hozzárendelése az új célterületekhez*

Az Oktatási- és Kutatási Minisztérium költségvetése 1998. óta folyamatosan növekszik. A tartományok is egyre nagyobb terhet vállalnak.

#### *Az államháztartás képzési kiadásai:*

Az államháztartás oktatásra fordított kiadásai 1997-től 2001-ig 87,5 milliárd euróról 94,2 milliárd euróra nőttek. Ebben benne foglaltatnak az óvodák-, az iskolán kívüli nevelési intézmények-, az iskolák- (általános-, főiskola, gimnázium, szakiskolák, stb.), a továbbképzés- ( pl. népfőiskolák, tanártovábbképzés), a támogatási intézkedések-, a Munkaügyi Hivatal intézkedéseinek kiadásai.

#### *Az oktatási magánbefektetések ösztönzése*

Az Oktatási- és Kutatási Minisztérium az élethosszig tartó tanulás finanszírozásával foglalkozó, független szakértőkből álló bizottságot állított föl, amely 2001. októberében kezdte meg munkáját. A bizottság 2002-ben egy állapotfelmérést készített Németország képzési kínálatáról, keresletéről és a képzésben való részvételről. Ebben lényeges társadalmi fejlődésről számol be, ami további megfontolások kiindulópontja lehet.

### III.5.6. A tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése

#### *A népesség öregedéséből adódó problémák*

Idősebb munkavállalók és a munkaszervezetek

A fejlett országokban egy olyan demográfiai változás rajzolódik ki, ami egyre több kihívást állít a vállalatokkal, a munkavállalókkal és a politikával szemben. A csökkenő születési arányszámok következményeihez sorolható a fiatal munkavállalók számának csökkenése, a magasabb foglalkoztatotti átlagéletkor, a munkaerőhiány. A fejlődés egyben szükségessé teszi szinte minden munkahelyen a szakmai követelmények tartós változását, amivel elérhető az információs és tudás alapú társadalom.

Az „Idősebb munkavállalók és a modern szervezet” program a következő súlypontokkal rendelkezik:

- a vállalati továbbképzésben való részvétel jelentős növelése (kiemelt tekintettel a nőkre, idősebb munkavállalókra, képzetlenekre),
- a munkafolyamatok során tanulási lehetőségek széles és rendszeres kihasználása,

- a vegyes életkorú vállalati személyzetet érintő elképzelések fejlesztése és bővítése szociális partnerek bevonásával.

A megállapodást aláíró felek egyetértettek abban a kérdésben, hogy változtatások szükségesek az idősebbeket érintő humán erőforrás politikában. Korábban a fiatalabbak munkavállalási esélyeit az idősebb korúak korai nyugdíjazásával próbálták támogatni, ennek a hozzáállásnak a módosítását szorgalmazták. A vállalati feltételeknek és a szervezeti felépítésnek kell támogatnia az idősebbek hosszabb munkaképességét, ehhez tartozik az egész életen át tartó tanulás program szükségességének minden érintett általi elismerése.

Az Oktatási- és Kutatási Minisztérium támogatja a paradigmaváltást az „Innovatív munkaszervezés – a munka jövője” program keretei között, mely kutatási és fejlesztési intézkedéseket foglal magába. Célzott marketingstratégiának kell a fontos kutatási eredményeket az érintett szereplőkhöz eljuttatnia. Középpontban az a kérdés áll, hogy a munkavállalók és a szervezetek hogyan tudják az életkor és az innovációs folyamat összefüggéseit komolyan venni, alakítani, és elfogadható megoldásokat véghezvinni.

Társadalompolitikai jelentősége miatt a program készítői nagy hangsúlyt fognak helyezni a gyakorlati alkalmazás lehetőségeinek bemutatására, a célcsoport specifikus eredményfelkészítésére és a nyilvánosság felé történő koordinált kommunikációra. Az információs füzet sorozat és célcsoport-specifikus workshopok mellett az aktuális eredmények és nyilvánosságra hozott információk elektronikus úton gyorsan elérhetőek. Konkrét eseteket bemutató megoldási lehetőségek, Good-Practice példák bemutatásra kerültek a strukturált összefoglaló részben, amely lehetővé teszi a hozzáférést a különböző célcsoportoknak a releváns eredményekhez.

A szakértők véleménye szerint nem csak prevenciós intézkedések szükségességének magyarázatára van szükség, hanem konkrét megoldási javaslatokra, amikkel a cégek idejében fel tudják készíteni a munkavállalóikat az életkorral összefüggő struktúráváltozásokra, és ki tudnak fejleszteni az oktatást és egészséget támogató munka és személyügyi politikával összefüggő megelőző intézkedéseket. Az Oktatási- és Kutatási Minisztérium ezért indította el a „Demográfia – kezdeményezés” programot, melynek célja, hogy a széles nyilvánosság elé tárja a demográfiai változásokat, és ennek segítségével érzékeltesse a vállalatokkal, hogy a társadalom idősödésének ténye a vállalati gyakorlatban, a humán erőforrás politikában is változásokat követel. Vállalati és vállalaton kívüli szakértőkkel közösen fognak a résztvevők az adott vállalatnak leginkább megfelelő megoldási koncepciókat kidolgozni és megvalósítani a kedvezőtlen demográfiai változások leküzdése érdekében.

Minthogy a tudás és a tapasztalat személyhez kötött, az idősebb alkalmazottakkal való együttműködés is fölértékelődött. Azok a vállalatok, amelyek tanuló szervezetként tekintetnek magukra, nagy hangsúlyt fektetnek az idősebb, tapasztalt és a fiatal, aktuális és újszerű tudással rendelkező szakemberek együttműködésére.

Frankfurt am Mainban egy olyan tanulási- és munkamodell kifejlesztésén dolgoznak, amelynek lényege, hogy megvalósítsa a fiatalok és az idősek közti know-how-, és tudásáramlást. A programnak az egyéneket és a vállalati struktúrákat érintő vonatkozásai egyaránt vannak.

A tapasztalatcsere ilyen jellegű megvalósításakor nem elegendő a munkavállalók egyéni tanulási hajlandóságát és motivációját megnyerni, ezen kívül vállalati kultúra, illetve szervezeti nézőpontból is foglalkozni kell a kérdéssel. Ehhez el kellene végezni egy, a vállalatokon belüli generációk közötti kapcsolatokat vizsgáló felmérést. Egyedi operatív jellegű intézkedésekkel nem sikerülhet a cél megvalósítása. Olyan generációkon átívelő, átfogó programra van szükség, amely a vállalati kultúrát és filozófiát, a vezetés egészét, a humán erőforrás menedzsment munkáját és a szervezeti felépítést egyaránt érinti.

Egy másik modellkísérlet szerint például támogatás illetné meg az idősebb munkavállalókat alkalmazó vállalkozásokat. A modell lényege az lenne, hogy kipróbálja és támogassa a különböző korú alkalmazottakból álló munkacsoportok hatékonyságát.

A célokat egy képzést nyújtó vállalat a Villingen-Schwenningen régió közép vállalatjaival közösen valósítja meg. A modellkísérlet folyamán számos esettanulmányt dolgoznak ki. Ezek mindegyike az idősebb munkavállalók bevonásán alapuló, innovatív szervezeti struktúra megvalósításának egy kipróbált példája.

A jövő egyik kihívása egy egységes stratégia kialakítása a demográfiai változások következményeivel való eredményes foglalkozás kialakítására.

A demográfiai változások a vállalatokat és a továbbképzést új kihívások elé állítják. A rohamosan fejlődő technológia és munkaszervezet változásait az idősödő személyzettel kell véghez vinni.

Ebben a vonatkozásban az idősebb munkavállalók szakmai továbbképzésének is nő a jelentősége. Míg eddig az volt a trend, hogy a továbbképzésben való részvétel a kor előrehaladtával csökken, most az a cél, hogy ez megforduljon annak érdekében, hogy az idősek készségei fejlődjenek és ezzel nőjenek munkaerőpiaci esélyeik. Ennek érdekében a Nemzeti Szakképzési Intézet „Képzés-, személyzet- és szervezetfejlesztés idősebb munkavállalókkal” modellkísérletében már a '90-es évek óta folyamatosan támogatja a modell céljainak elérését.

A modellekből nyert koncepcionális vagy módszertani ismeretek széleskörű használhatósága érdekében azokat a hasonló, vagy ugyanarra a szakterületre vonatkozó szakképzések számára elérhetővé teszik.

A technikával és a szervezeti változásokkal való megbírkózás fő erőforrásai a vállalatoknál a tanulási hajlandóság és a generációk közötti párbeszéd készsége, a tudás és a tapasztalat lesznek.

A modelltervek az ipari- és a szolgáltató szektor kis- és középvállalkozásai számára a következők:

- A képzettségi követelményeket a személyzet meglévő készségeivel és teljesítő-képességével összhangba hozni, egyéni és vállalati nézőpontokat jobban össze-egyeztetni;
- Idősebb munkavállalók megfelelő alkalmazási lehetőségeinek megteremtése egészen a korcsoport szerinti munkahelyek rendszerének kialakításáig;
- A különböző korcsoportok közti párbeszéd erősítése és kölcsönös tanulókapcsolatok kialakítása a vállalaton belül a kölcsönös tisztelet, valamint a csapatmunka és a mentori gondolkodás jegyében;
- Az idősebb munkavállalók és munkanélküliek számára elsősorban informatikai- és kommunikációs technológia oktatása;

A Képzési- és Kutatási Minisztérium felismerte, hogy a technikai és gazdasági fejlődésen kívül a demográfiai változások is nagy hatással vannak a munkakörülményekre és a foglalkoztatotti struktúrára. A felismerés ahhoz vezetett, hogy ezt a nézőpontot a minisztérium bevonta a támogatási koncepciójába.

### ***Tanácsadói szolgáltatások fejlesztése***

A képzésből a munkavállalásba való átmenet: a konjunkturális és strukturális fejlődés nagy mértékben ezt a folyamatot. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal adatai szerint a duális képzésben 2001-ben végzettek 22%-a munkanélkülivé vált a képzés befejezése után. A 25 év alattiak általában gyorsabban találnak új munkát, mint az átlag, ennek köszönhetően ebben a korosztályban alacsonyabb a munkanélküliségi ráta (2001: 9,1%; 2000: 9,5%), mint az összlakosság esetében. Az EUROSTAT erre vonatkozó adata 7,8%, a különbség a számítási mód különbözőségének tudható be. A fiatalok munkanélküliségi rátája az Európai Unióban 14%. Második hullámban ezt a rátát tovább akarják csökkenteni, amire főleg az innovatív területeken – mint például az informatika – jó esélyek vannak.

### **III.5.7. A kiválóságra való törekvés**

#### ***Az élethosszig tartó tanulás minőségének fejlesztése***

A továbbképzési kínálat átláthatóságának és minőségének biztosítása érdekében a kormányzat egy, az egész országra kiterjedő képesítési rendszert dolgoz ki.

A képzési szolgáltatásra vonatkozó minőségi követelményrendszer gyakorlatba ültetése megteremti a képzések megfelelő minőségbiztosítását. Ezen kívül az átláthatóság biztosítása érdekében egy, az összes képzési lehetőségeket tartalmazó, felhasználóbarát adatbank-rendszert kell létrehozni.



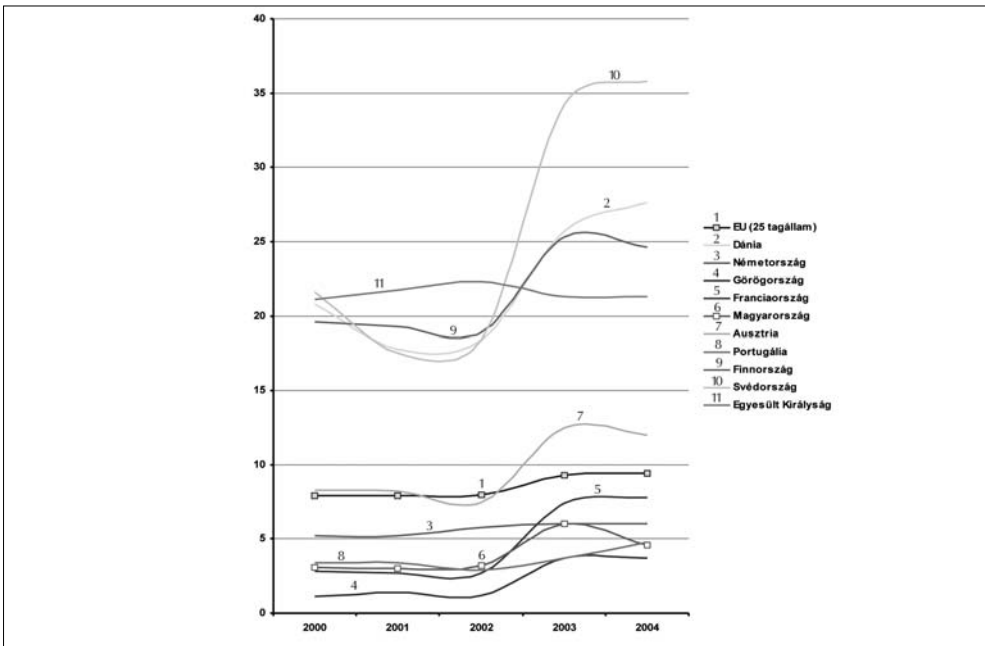


## IV.

## A felnőttoktatás (25-64 évesek) részvételi trendjei az EU-ban

## IV.1. Részvétel az élethosszig tartó oktatásban

Az egész életen át tartó tanulás egyik legfontosabb indikátora a részt vevők száma. Az Eurostat adatai alapján készült diagramból tisztán látszik, hogy ez az érték igen eltérően alakul az egyes országokban (a diagramon tetszőlegesen kiválasztott országok szerepelnek). A részvétel adatai azon 25 és 64 év közötti személyekre vonatkoznak, akik állításuk szerint a felmérést megelőző négy hétben részt vettek valamilyen oktatásban vagy képzésben (ez a számláló). A nevező ezen korcsoport teljes népességéből áll, kivéve azokat, akik nem válaszoltak az „oktatásban vagy képzésben való részvétel” kérdésére. Mind a számláló, mind pedig a nevező az EU Munkaerő-felméréséből (Labour Force Survey) származik. Az összegyűjtött információ vonatkozik az összes oktatásra és képzésre, függetlenül attól, hogy az a válaszadó jelenlegi vagy lehetséges jövőbeni állásához kapcsolódik vagy nem.



16. ábra

Részvétel az élethosszig tartó tanulásban<sup>25</sup><sup>25</sup> Forrás: Eurostat

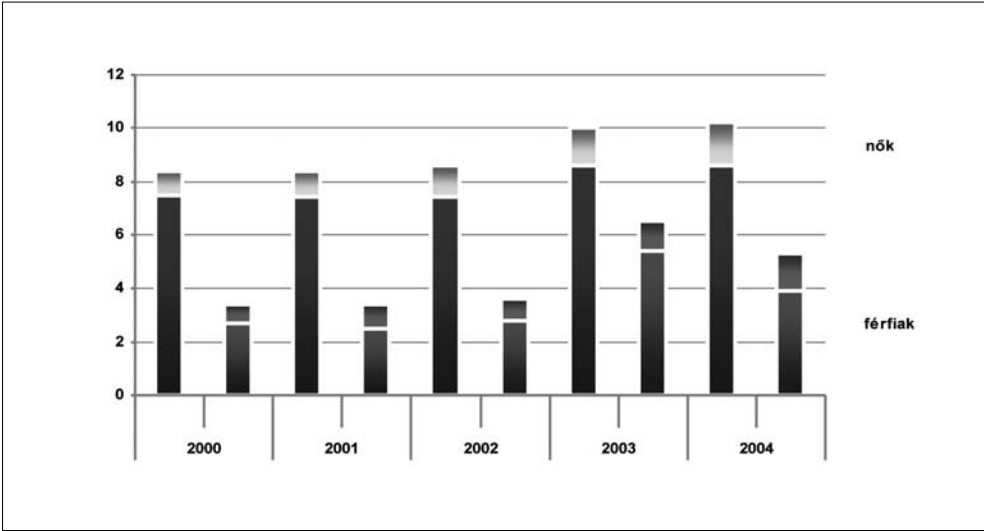
Megfigyelve egyenként az országokat elmondható, hogy főleg a skandináv országok jóval az EU-s átlag feletti értékkel rendelkeznek. Így 2004-ben a legmagasabb arány Svédországban tapasztalható, de dobogós helyen áll még Dánia és Finnország is. A részvételi arány ezen országok 25-35%-os arányától csak kis mértékben tér el az Egyesült Királyságban, ahol 2004-ben bő 21% volt mérhető. Ezeket a magas arányokat igen lehúzza a többi tagállam, így az uniós átlag 2004-ben mindössze 9,4% volt. A középértéket rontja többek között Magyarország, Görögország és Portugália is, de ami ennél meglepőbb, hogy a német választadóknak is csupán 6%-a vallotta, hogy részt vett valamilyen oktatásban vagy képzésben.

Az egyes országok elkülönített vizsgálata mellett érdemes megfigyelni, hogy a görbék kirajzolnak egy általános tendenciát. E szerint a legtöbb országban 2002-ben csökkenés volt tapasztalható, amit 2003-ban igen meredek emelkedés követett. 2004-re már megállt ez a hirtelen növekedés, és ismét némi süllyedés, jobb esetben stagnálás volt érzékelhető. Ez a tendencia általánosan igaz az összes országra, azonban vannak kivételek, és kiugró adatok is. Így a tendencia ellen mozgott a részvétel az Egyesült Királyságban, ahol 2003-ban inkább csökkent az arány, Németországban pedig a növekedés nem volt számottevő, inkább stagnálás jellemezte. Az irányzat szélsőséges képviselője Svédország, ahol a részvételi arány a 2001-es 17,5%-ról két év alatt 34,2%-ra nőtt. Az EU 25 tagállamát tekintve már csak mérsékelt emelkedés volt tapasztalható, 7,9%-ról 9,3%-ra, majd 2004-re 9,4%-ra.

Ha azt nézzük, hogy hazánk részvételi aránya hogyan alakul az EU átlagához képest, akkor elmondhatjuk, hogy bár igen kis mértékben, de az öt év alatt az értékek valamelyest közelítettek egymás felé. 2003-ban, a hirtelen ugrás miatt, a Magyarországon tapasztalható arány az EU-átlag 65%-ára emelkedett, 2004-re azonban már ismét annak 50%-a alá esett.

## IV.2. A nemek szerinti megoszlás

Az Európai Unió politikájának lényeges eleme a nemek közötti egyenlőség biztosítása. Ez így van az élethosszig tartó tanulás terén is. Ennek megfelelően vizsgáljuk meg, hogy a résztvevők hogyan oszlanak meg nemek szerint.



**17. ábra**

*Nemek szerinti megoszlás az élethosszig tartó tanulás résztvevői között<sup>26</sup>*

A diagram az Uniót és hazánkat ábrázolja. Könnyen észrevehető, hogy az EU-ban érvényesülő tendencia, miszerint a nők nagyobb arányban vesznek részt az élethosszig tartó oktatásban, hazánkban is fellelhető. Az öt év alatt nem történt számottevő változás, azt azonban elmondhatjuk, hogy az EU-ban a nők aránya minimális mértékben egyre inkább meghaladja a férfiakét. Míg 2000-ben a nők részvételi aránya 12%-kal haladta meg a férfiakét, addig 2004-re már majd 19%-kal. Magyarországon még nem alakult ki ilyen jellegű folyamat, de az biztos, hogy a nők mindig nagyobb arányban vettek részt, mint a férfiak. A különbség pedig jelentősen meghaladja az EU-sét, például 2004-ben nálunk a nők részvételi aránya majdnem 36%-kal magasabb, mint a férfiaké.

<sup>26</sup> Forrás: Eurostat



## V. Szakképzés

### V.1. Lisszaboni célok a VET tükrében

A gazdasági növekedésre, a nagy mértékű foglalkoztatásra és a társadalmi kohézióra való stratégiai törekvés Európa-szerte nagyratörő fejlesztési programok kidolgozását teszi szükségessé 2010-ig. Az egyes országok politikáinak figyelembe kell venniük ezt a szélesebb körű stratégiát. Ebben a részben vázoljuk a lisszaboni célkitűzés felé való haladás fő előnyeit, hogy rámutathassunk, hogy a VET (Vocational Education and Training, magyarul szakoktatás és -képzés; az egyszerűség kedvéért a továbbiakban főként az angol rövidítést fogjuk használni) hogyan támogathatja a növekedést, foglalkoztatást, társadalmi kohéziót célzó politikát. A stratégiai megközelítési mód is a végrehajtásról szól. Ezért meghatározzuk a résztvevőket és az európai szinten alkalmazott eszközöket, amiket hatékonyan használhatunk az oktatás és képzés fejlesztésében. Ebben a részben tehát ismertetjük a lisszaboni és koppenhágai eseményeket.

#### V.1.1. A lisszaboni stratégia sokcélúsága

A 2000-es európai célkitűzések eléréséről szóló beszámolók vizsgálata összetett képet fest a stratégiáról, az előnyökről, az indikátorok nagyságáról, a szakemberekről és a résztvevőkről. A pirorításokat és intézkedéseket európai szinten határozzák meg olyan területeken, mint a kutatás és fejlesztés, a foglalkoztatottság, a társadalmi kohézió, az oktatás és képzés célkitűzései, valamint újabban a bevezetésre javasolt indikátorok, melyek a VET minőségbiztosítását hivatottak szolgálni. Olykor a legjobb gyakorlati alkalmazás megosztására és a fejlődés jelentésére vonatkozó európai folyamatok azonban nem egységesek, ezért nemrég az Oktatás és Kultúra Főigazgatósága a VET minőségi szintjeinek meghatározására irányuló munkára szólított fel. Ugyanakkor a Belső Piac Főigazgatósága elérte a szakmai minősítési szintek megállapításának végső fázisát. A megállapított célkitűzést leginkább a legfontosabb politikai területek összehitt és egymást kölcsönösen erősítő megközelítésének tekinthetjük:

„A lisszaboni stratégia hatóképessége a célkitűzésekkel és reformokkal kapcsolatos integrált, és célzott szemléletmódban rejlik, ahol minden elem erősíti a többi. Az eredmények optimalizálása csak akkor valósítható meg, ha ezt az integrált, összehangolt és időbeli összhangba hozott reformot alkalmazzuk.”<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> European Comission 2004 a, p. 18.

A Bizottság lisszaboni célok megvalósulásáról szóló, Európai Tanács részére készített éves jelentése arra irányul, hogy tájékoztasson az elfogadott EU-s strukturális indikátorok egy részéről, amelyek a lisszaboni stratégia megvalósításának kulcsterületei.

Az élethosszig tartó tanulás, általánosabban az oktatási és képzési teljesítmény számos strukturális indikátort befolyásol. Hasonlóképpen sok indikátor erős hatással van az oktatási és képzési rendszerek fejlesztésére és teljesítményére. Az "ifjúsági végzettségi szint" indikátor közvetlenül tájékoztat az oktatási és képzési rendszerekről. Az élethosszig tartó tanulás – beleértve a VET-et is – sajátos és fontos hatást fejt ki Európa hosszútávú törekvéseinek megvalósításában. A lisszaboni stratégia felismeri, hogy az élethosszig tartó tanulás és a VET kínálata és felfuttatása önmagában nem nyújt olyan hasznot, mely a lisszaboni célok elérésében közvetlenül érezhetőek lennének. Az oktatás és kultúra európai biztosa a következő szavakkal írja le az élethosszig tartó tanulás fontosságát:

„A tudásra, oktatásra és képzésre összpontosítva biztosítjuk azt, ami a polgárokat leginkább foglalkoztatja: a jólétet, több és jobb állást, a nagyobb társadalmi kohéziót és a tisztább környezetet.”<sup>28</sup>

Az európai foglalkoztatottság és termelékenység növeléséről szóló Kok jelentés bemutatja a különböző politikák közötti kapcsolatot, és négy javaslatot tesz az európai foglalkoztatási célok elérésének elősegítésére:

- A rugalmasság növelése a vállalatok és alkalmazottaik számára.
- Több embert vonzani a munkaerőpiacra hosszabb távra.
- Nagyobb mértékű és hatékonyabb beruházások a munkaerőpiac területén, különösen az élethosszig tartó tanuláson keresztül.
- A vezetés hatékonyságának növelése a célok minél tökéletesebb megvalósítása érdekében.

A hatékony és hatásos VET-nek szerepet kell játszania mindezen javaslatokban.

## V1.2. A kulcsszereplők

A lisszaboni stratégia a kulcsszereplők egész sorára összpontosít. Az nyilvánvaló, hogy a tagállamok döntéshozói a főszereplők. Az európai gyakorlatban egyre inkább jellemző, hogy a politikák meghatározásáért felelős emberek nem a kormányzat, hanem a munkáltatói és munkavállalói szervezetek tagjai. Az ő közreműködésük tapasztalható például a különböző ágazatok (főleg szociális területeken) fejlesztési tevékenységeiben, amelyek közül néhány független az államtól. Régiók, multinacionális társaságok és

---

<sup>28</sup> Viviane Reding, (2003)

érdekelte szervezetek egész sora kezd bekapcsolódni a döntési folyamatokba. A kutatók, amelyek a lisszaboni folyamatok minden területével foglalkoznak, azt mutatják, hogy a kutatóknak is nagyobb szerepük van a politika alakításában és információval való ellátásában.

Ahhoz, hogy a szakképzési politika és annak európai kezdeményezésekkel történő bevezetése sikerrel járjon, be kell vonni a döntéshozókat, a kutatókat és a gyakorlati szereplőket egyaránt. A célkitűzések helyes kombinációjának megtalálása – mely azon kommunikációs megoldásokat és tevékenységtípusokat jelenti, melyek a legtöbb érintett bevonását eredményezik – lehet a kihívás a lisszaboni oktatási és képzési célok fejlesztésének következő lépésében.

### **V.1.3. A politika eszközei európai szinten**

Egyes politikák kialakításában az Európai Bizottság és intézményei rendelkeznek hatáskörrel, szorosan együttműködve természetesen a tagállamokkal. Ilyen esetekben a tagállamok átadták a felelősséget az EU-nak, és az Unió alkalmazhatja a koordináció „kemény” eszközeit. Egyéb területeken, mint a foglalkoztatottság, az élethosszig tartó tanulás – beleértve az oktatást és képzést – a szubszidiaritás elve dominál. Ez azt jelenti, hogy amit meg lehet vitatni, amiben meg lehet egyezni és amit meg lehet valósítani az egyes tagállamok szintjén, azt ezen a szinten kell véghezvinni. Olyan területeken, mint a szakképzés, az Európai Uniónak „lágyabb” eszközöket kell alkalmaznia politikájában<sup>29</sup>, és nyílt módszert használ az összehangolásra.<sup>30</sup> Ez lehatárolja a politikák eszköztárát (különösen a finanszírozási és a szabályozó mechanizmusokat), ami rendelkezésre áll ahhoz, hogy európai szinten hatást lehessen gyakorolni olyan területen, mint a VET.

Az élethosszig tartó tanulás esetében (beleértve a VET-et is) a szubszidiaritás azt jelenti, hogy az Unió indítványai és utasításai korlátozott mértékben alkalmazandók. Az Európai Unió bizonyos körülmények között sajátos eszközöket alakíthat ki a kapacitás megteremtése és a rendszerek változtatása által, amint ezt az Európai Szociális Alap és a regionális alapok használata is mutatja. A VET és a felsőfokú oktatás reformja Írországból az Európai Unió kapacitásnövelő eszközeinek egyik példája, ahol az Európai Unió konszolidációs finanszírozása jelentősen hozzájárult a reformokhoz. Ez minden bizonnyal fontos szerepet játszik abban, hogy Írország szegény, elmaradott mezőgazdasági országból – hosszú munkanélküliségi és kivándorlási folyamat után – az Európai Unió sikertörténetévé vált.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Leney, (2003)

<sup>30</sup> OMC

<sup>31</sup> Meth. Con. (2003)

Fő módszerként a tanácskozásokon alapuló változtatások kerültek alkalmazásra annak érdekében, hogy az oktatási és képzési politikát európai szintre helyezzék. Mindez példa a koordináció, „lágymódszerek” az OMC kereteiben. Az OMC szándékolt célja, hogy a decentralizációt és önkéntességet alapul véve terjessze a „legjobb gyakorlatot”, valamint hogy az Európai Unió fő céljaival való nagyobb konvergenciára buzdítson. A koordináció módszerének négy elfogadott kulcslépése a következő:

1. A prioritások és elérendő szintek meghatározása
2. Benchmark bevezetése annak érdekében, hogy lemérjük az Európai Unió tagállamainak fejlődését a meghatározott benchmark-hoz viszonyítva.
3. A jó és legjobb gyakorlat példáinak azonosítása.
4. Villámgyors áttekintés annak érdekében, hogy hatékony és a gyakorlatban is alkalmazható módszereket találjunk a legjobb gyakorlat elterjesztéséhez.

Az OMC még „fiatal” eszköz az Európai Unió oktatási és képzési politikájában. A legjobb módszer kifejlesztésének és terjesztésének „alulról jövő” módszereként innovációt képes gerjeszteni. Az innovációk inkább attól függnek, hogy az érintettek hajlandóak-e előrelépéseket tenni, mintsem a „felülről jövő” utasításoktól és ösztönzőktől. Összehasonlítóképpen érdemes megvizsgálni, hogy a VET politika hogyan érvényesül az olyan országokban, ahol a népesség heterogén, vagy ahol több tagállam alkot szövetséget, például az USA-ban és Svájcban.

### VET politikák koordinációja az Egyesült Államokban és Svájcban

Az USA-ban a szakoktatás hagyományosan az államok és a helyi közösségek kiváltása, a szövetségi kormány pedig kisebb szerepet játszik. Az államok szakoktatásra fordított kiadásainak csak egy kis része származik a szövetségi kasszából. E rendszeren belül a szövetségi politika elsősorban az ösztönzőkre és a kapacitás bővítésére koncentrál, amivel arra akarja bátorítani az egyes államokat, illetve a helyi iskolai szervezeteket, hogy a szakoktatást olyan irányba tereljék, ami javítja annak eredményességét. A szövetségi törvényhozás meghatározza a programok fejlesztésének irányát, és megkívánja az egyes államoktól, hogy ezekhez igazítsák saját terveiket. Ezek kidolgozásához az államok szövetségi forrásokat is igényelhetnek. A teljesítmény ösztönzésére a legújabb törvények már erősebb elszámoltathatósági mechanizmusokat tartalmaznak. Az államoknak ki kell dolgozniuk és nyomon kell követniük négy alapindikátort, majd a szövetségi kormánnyal egyeztetve meg kell határozniuk az azokhoz tartozó benchmarkokat és célkitűzéseket. Az államokon túlmutató célkitűzések alkalmasak pótlólagos ösztönző juttatások megállapítására, míg azoktól, akik nem teljesítik a célkitűzéseket, meg lehet vonni a szövetségi finanszírozást. Stasz és Bodilly elemzése (2003) rávilágít, hogy az utasítás vagy az erős szabályozás hiánya esetén a szövetségi politika viszonylag gyengén tudja befolyásolni az államok szakoktatását. A szövetségi politika úgy van megállapítva, hogy összhangban legyen az államok saját struk-



túraival, taktikaival és érdekeivel, valamint, hogy kihangsúlyozza az alapoktatás fejlesztését – a szakoktatás tehát háttérbe szorul. Végsősorban az eredmény az, hogy a szakmai programok terén felerősödött a hivatali szigor, ami csak a kárára válik a speciális szakoktatásnak.

Svájcban, ahol a kantonok és a társadalmi partnerek nagy autonómiával rendelkeznek a VET-et terén, a VET-re vonatkozó szövetségi törvényhozást nemrég megreformálták. A törvények kimondják, hogy a szövetségi állam, a kantonok, társadalmi partnerek és egyéb munkaügyi szervezetek együtt felelősek a VET-ért, és együttműködve tevékenykednek. A VET céljait törvénybe is foglalták: lehetővé tenni az egyének számára, hogy megtalálják a helyüket a társadalomban és a munka világában, és rugalmassá tenni őket annak érdekében, hogy aktívak maradhassanak; hozzájárulni a vállalatok versenyképességéhez; biztosítani a képzések hozzáférhetőségének egyenlőségét mindenki számára; kapcsolatokat kialakítani az oktatás és képzés különböző módozatai között; illetve létrehozni egy jól áttekinthető rendszert. A szövetségi állam nagyobb felelősséget fog vállalni a VET finanszírozásában. Ez a pénz azon kantonokat és a munka világában tevékenykedő szervezeteket – melyek magukra vállalják a felelősség nagy részét – illetné, melyek elsősorban az ösztönzés és reformálás eszközeit alkalmazzák. Az állam reméli, hogy sikerülni fog arra ösztönözni a munkáltatókat, hogy legyenek aktívabbak a szakmai alap- és továbbképzésben, valamint, hogy bátorítani tud az iskolai és duális rendszerek további reformjaira. A szövetségnek minden esetben az a szándéka, hogy célratörőbb vezetést valósítson meg.

Az EU politikájának megalkotása kapcsán az USA és Svájc esete felvet egy kulcskérdést: hogyan lehet a lehető leghatásosabban ösztönözni illetve generálni az innovációt a szabályozás vagy a lényegi finanszírozás nyújtotta hatalom nélkül. A minősítési rendszereknek az élethosszig tartó tanulás előremozdításában betöltött szerepéről szóló OECD kutatás (2004) megerősíti azt, hogy a reformok hatékony eszközeinek kialakítása nehezebb az olyan országokban, ahol a helyi függetlenség magasabb fokon áll – így a szövetségi formában működő országokban –, mint azokban, ahol egységes rendszerrel kell számolni. Ez fokozottan érvényes az EU-ban, ahol heterogén a VET és a munkaerőpiac rendszere, és ahol uralkodó a szubszidiaritás elve.

#### **V.1.4. Prioritások és stratégiák az oktatás és képzés terén Európában**

Az oktatás és képzés európai politikájának legfontosabb koncepciója az élethosszig tartó tanulás. Az ötlet, hogy a tanulás egy egész életen át tartson, és az emberek ezzel bővítsék ismereteiket, ügyességüket, kompetenciájukat a személyes, társadalmi és munkához kapcsolódó érdekiknek megfelelően, alapvető kérdést érint. Az élethosszig tartó tanulás magában foglalja a formális, nem formális és informális tanulást ugyanúgy, mint az állampolgárság tevékeny gyakorlását, az igények egyéni kielégítését, a társadalomban való részvételt, valamint a foglalkozásbeli, szakmai és foglalkoztatási aspektusokat.

Az élethosszig tartó tanulás politikája az Európai Unióban a vezérfonal az oktatás és képzés – beleértve a VET-et is – fejlesztéséhez. Ezzel ellentétben az USA-ban nem játszik kiemelt szerepet az egyes politikák meghatározását és a nyilvános megvitatásokat illetően, annak ellenére, hogy az OECD a világ számos részén ebbe az irányba befolyásolja a politikákról folytatott vitákat.

Az oktatás és képzés közreműködését a lisszaboni célkitűzések megvalósításában egyesített törekvésként kezelik. Az oktatás és képzés, a felsőoktatás, a formális és nem formális tanulás egységes, egész életen át tartó folyamatként jellemezhető. E folyamatot az elemzés és a politika fejlesztése érdekében alkotórészeire bontják. A cél viszont az, hogy a figyelem tisztán és következetesen a tanuló személyére irányuljon. Az Európai Alkalmazási Stratégia<sup>32</sup> jelentései frissen mutatják ezt az integrált megközelítést. A jelentések utalásokat tesznek annak fontosságára – ami még nincs széleskörűen megvalósítva –, hogy az illetékes országoknak összefüggő és átfogó politikát kell megalkotniuk az élethosszig tartó tanulás terén. Például:

”Az elmúlt néhány évben jelentős fejlődés tapasztalható az élethosszig tartó tanulás stratégiáinak kialakításában. Azonban még sok minden van hátra. Ez kulcsfontosságú igény a munka minőségének és a termelékenység javításához, valamint ahhoz, hogy elősegítsük a munkaerőpiaci részvételt és a társadalomban való aktív részvételt.”<sup>33</sup>

Az EU és a tagállamok közti párbeszédből nyilvánvalóan látszik, hogy az élethosszig tartó tanulás középpontba került. E párbeszéd eredménye az oktatás és képzés terén meghatározott konkrét célszámok sorozata. Ezeket három stratégiai és 28 alkategóriába sorolták. Ezt követően az Európai Tanács a következő öt elsődleges „benchmark”-ban állapodott meg:

- Alapkészségek: 2010-re a gyenge olvasási képességgel rendelkező 15 évesek arányát 20%-kal kell csökkenteni a 2000. évihez képest.
- Az iskolát korán elhagyók: 2010-re az EU átlag legfeljebb 10%-ot érhet el.
- Középfokú iskolai végzettség: 2010-re a 22 évesek legalább 85%-ának kell érettségit szereznie.
- Felsőoktatási részvétel a matematika, tudományok és technológia terén: 2010-re az ezen területeken diplomát szerettek számának 15%-kal kell emelkednie, míg a nemek közti egyenlőtlenségnek csökkenie kell.
- Részvétel az élethosszig tartó tanulásban: 2010-re a 25-64 éves felnőttek legalább 12,5%-ának kell részt vennie valamilyen képzésben.

Bár egyértelmű, az erőforrások bővítését és jobb felhasználását tartják a hatodik célnak, ez azonban nem került a benchmarkok közé.

---

<sup>32</sup> Európai Bizottság, (2004)

<sup>33</sup> Európai Bizottság, (2003)

### **V.1.5. Lisszabontól Koppenhágáig és Maastrichtig**

A Koppenhágai Deklaráció meghatározza a VET hozzájárulását a lisszaboni célkitűzések megvalósításához. Számos konkrét lépést határoz meg, melyekhez négy prioritást kapcsol a VET-ben való nagyobb mértékű európai együttműködés érdekében. Ezek:

- Erősíteni az európai dimenziót: minden megállapított konkrét lépés arra irányul, hogy elősegítse ezen prioritás érvényesítését.
- Javítani az átláthatóságot, az információs és tanácsadó rendszereket: a hozzárendelt tevékenységek lehetővé teszik az Europass bevezetését és alátámasztják az élet-hosszig tartó útmutatás politikáját, rendszerét és gyakorlatát.
- A végzettségek és alkalmasságok elismerése: a kapcsolt tevékenységek arra irányulnak, hogy kidolgozzák a közös elveket a nem formális és formális oktatás értékelésére, vagyis egy európai rendszert a VET-ben szerzett kreditek hordozhatóságához. Egy Európai Kvalifikációs Keret létrehozása most került bele konkrét tevékenységként.
- Elősegíteni a minőségbiztosítást: közös kritériumok és elvek kialakítása a VET terén. A Koppenhágai Deklaráció megállapít egy második tevékenységet e tekintetben: felhívja a figyelmet az oktatók és tanárok tanulásának szükségességére a VET minden formájánál: itt jelenleg nincs konkrét tevékenység, ami ezt véghezvinné.

A VET ezen fő prioritásai kapcsolódnak az oktatási és képzési minőség fokozásának, a hozzáférés megkönnyítésének és az oktatás és képzés az egész világ számára történő nyitásának céljait magukban foglaló szélesebb célkitűzésekhez. A következő táblázat áttekintést ad a jelenleg folyamatban lévő tevékenységekről.

Programok	Célok	Jelenlegi állapot	Az élethosszig tartó tanulás javulásához való hozzájárulás
<i>Europass.</i>	Olyan közös igazolvány létrehozása, amely az európai tanulók és a dolgozók (szak)képzettségéről tartalmaz információkat.	2004-ben elfogadta az Európai Parlament és a Bizottság. A tervek szerint 2005-ben lép életbe.	Cél az átláthatóság növelése és nemzeti ill. európai szinten is érvényes igazolvány létrehozása.
<i>Élethosszig tartó tanácsadás, a célkitűzések, módszerek és a gyakorlat megerősítése</i>	Elősegíteni az európai állampolgárok foglalkozási és földrajzi mobilitását.	A határozatot 2004-ben fogadta el az Európai Tanács. Kidolgozták a célokat és alapelveket, folyamatosan követik az országok gyakorlatát (az OECD-vel együtt). Az OECD-vel közös karrier-tanácsadó kézikönyv kiadása.	Cél az egyének számára releváns szakképzésekben való részvétel optimalizálása.
<i>Az iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli képzés érvényességének közös alapelvei</i>	Elősegíteni a különböző országok és különböző szintek szemléletmódjának összehasonlíthatóságát.	A határozatot 2004-ben fogadta el az Európai Tanács. Gyakorlati lépések is történtek.	A tudás és a képességek elismerése az élethosszig tartó tanulási stratégiák kulcskérdése.
<i>Az érdemjegyek transzferének európai hálózata a szakképzésben</i>	Fokozni a képzettség és képességek elismerését, összehasonlíthatóságát és átválthatóságát különböző szinteken, különböző országok között.	Kidolgozták az alapelveket és egy modelltervezetet.	A nemzeti képzési rendszerek egymáshoz való közelítése elősegíti a mobilitás révén szerzett ismeretek elismerését és értékelését.
<i>A képesítési rendszer ágazati szinten történő kidolgozása</i>	Az ágazati társadalmi partnerek közti együttműködés ösztönzése a képesítési rendszer kidolgozása terén	A Cedefop feltérképezi, a Leonardo támogatja az ágazati kezdeményezéseket.	Az ágazati társadalmi partnerek kezdeményezésére történő tanulás hatására nő az innováció.
<i>Képesítések Európai Keretterve</i>	Keretterv kidolgozása a szakképesítések referencia-szintjeire, és a felsőoktatásban megszerezhető képzettségekre vonatkozóan	A fő feladat a szakképzés és a felsőoktatás megfelelő intézkedéseinek közös referencia-keretbe foglalása	A képesítések kölcsönös elismerése ösztönzi az élethosszig tartó tanulást.
<i>A szakképzés minőségének közös alapelvei</i>	Elősegíteni a tagországok minőségbiztosítás terén való együttműködését a szakképzésben	Elkészült egy 4 lépésből álló modell (tervezés, bevezetés, értékelés, felülvizsgálat), előterjesztésre került a monitoring rendszer és a mérési módszerek.	A szakképzésben megvalósuló minőségbiztosítás elősegíti a modellek és módszerek cseréjét a tagországok között.

Ezen tevékenységeket az Európai Bizottság javasolta, a tagállamok pedig beleegyezésüket adták. E tevékenységek ösztönözhetik és fejleszthetik az országok közti munkaerőpiaci folyamatokat, valamint fontos szerepet rendelhetnek az érdekeltekhez. A megvalósítás az „alulról jövő” elv szerint történik, párhuzamos megközelítés alkalmazásával: a hangsúly a nagyobb mértékű együttműködésen van, tiszteletben tartva az egyes tagállamokban meglévő különböző rendszereket, értékeket és fejlesztéseket. Jól fejezi ki ezt az egyensúlyt az Európai Bizottság jelentése a Koppenhágai Koordináció csoportjáról.<sup>34</sup>

„Az európai szintű politika meghatározásában következetesebb hozzáállás szükséges, ...hogyan biztosítani lehessen az oktatás és képzés lisszaboni célokhoz való maximális hozzájárulását. Másfelől az is nyilvánvaló, hogy európai szinten ezen célok elérésére tett lépéseknek igazodniuk kell a európai VET sajátosságaihoz és sokszínűségéhez.”

Uniói felmérések azt mutatják, hogy az országok VET-re vonatkozó ütemtervei szoros összhangban állnak az élethosszig tartó tanulás lisszaboni célkitűzéseivel és a koppenhágai folyamatokkal. Tág értelemben véve ez azt jelenti, hogy a nemzeti és az európai prioritások összefüggnek, illetve kompatibilisek egymással. Részleteit tekintve a válaszok azt mutatják, hogy a koppenhágai konkrét tevékenységek közül nem mindegyik szerepel szükségszerűen a jelenlegi fő helyi prioritások között.

## **V.1.6. Összefoglalás**

A lisszaboni stratégia különböző területek politikáját ötvözi. Ezek közül az élethosszig tartó tanulás kulcsszerepet tölt be mind a gazdasági, mind a szociális célkitűzések elérésében. Ez egyrészt nagyratörő program felállítására ösztönöz, másrészt fontossá és sürgőssé teszi a VET reformok megtételét.

A stratégiai indikátorok általában véve gyengén teljesülnek, és vannak olyan jelek, melyek szerint a lisszaboni célkitűzések megvalósítására irányuló tevékenységeket jobban össze kell hangolni. A Bizottság néhány, 2002-2004-es strukturális indikátorra vonatkozó véleménye alapján teljesen nyilvánvaló – függetlenül az oktatás és képzés teljesítményétől –, hogy néhány kulcsszempont esetében úgy tűnik, hogy Európa nem fogja 2010-re teljesíteni a lisszaboni célkitűzéseket.

A VET majdnem minden stratégiai indikátor elérését elősegíti. Ez sokat érint az oktatás és képzés terén közzétett célkitűzések, prioritások és benchmarkok közül, és egy sor specifikus lépés kerül megvalósításra a szakmai alap- és továbbképzések terén – legyen az formális vagy nem formális.

---

<sup>34</sup> Európai Bizottság DGE&C, (2003)

Európai szinten a szubszidiaritás korlátokat szab a közvetlen beavatkozásnak. Másrészt az Összehangolás Nyílt Módszere kihangsúlyozza a más típusú eszközök fontosságát. Bizalmat ébreszt az önkéntes „alulról felfelé” típusú együttműködés és koordináció iránt. A politika lényege, hogy ösztönözze az érdekelteket és önkéntes együttműködésre buzdítson az innovációban annak érdekében, hogy a „jó gyakorlatot” megtalálják és másnak is átadják. Miközben lehetséges az, hogy tanuljunk módszereket a világ olyan országaitól, ahol a VET politika irányítása nem az érdekeltek kezében van, addig azokban az országokban, ahol az érdekeltek nagy szabadságot élveznek a döntéshozatalban, valószínűleg nehéz kialakítani a hatásos eszközöket.

Számos sajátos tevékenység már kifejlesztés alatt áll a VET-ben, beleértve az Európai Bizottságot és annak hivatalait, a tagállamokat, a társadalmi partnereket és egyéb érdekelteket. Az előrelépés a VET fejlesztésében azt igényli, hogy megmutassa, helye van a fokozott figyelmet kapott élethosszig tartó tanulásban.

## V.2. A körülmények és trendek hatása a szakképzésre

Az EU államfői elismerték, hogy a Lisszabonban kitűzött hosszú távú célok elérésében az élethosszig tartó tanulás nagy szerepet játszik. Ezzel elismerték, hogy a szakképzés kulcsfontosságú a munkáltatók és munkavállalók igényeinek gyors kielégítésében. Az előre megjósolható demográfiai trendek és a szocioökonómiai fejlődések (melyeket nehéz előre látni) egyre több feladat elé állítják a fejlett országokat.

A képezések és végzettségek iránti igény változik, hiszen a preferenciák is változnak attól függően, hogy mennyire, mikor és hogyan lehet hozzáférni a képzésekhez. Mindez pedig ösztönzőleg hat az érdekeltekre (munkáltató, munkavállaló, állam), hogy fizessenek az oktatásért.

Ez a fejezet ezen változásokkal és azok szakképzésre gyakorolt hatásával foglalkozik. A demográfiai változások hatásaival, a globalizációval és a képzettségek iránti igény szerinti gazdasági újrendeződéssel, az ágazatonkénti és szakmánkénti foglalkoztatás változásával kezdjük. Ezután megnézzük ezek hatását az egyenlőtlenségekre és a társadalmi kohézióra nézve.

### V.2.1 Demográfiai változások

#### *Idősödő népesség*

A népesség elöregedése olyan folyamat, mely szinte az összes fejlett országra kihat. A megnövekedett élettartam és a „baby boom” generáció idősebbé válása miatt egyre több idősödő ember él Európában. Ezzel párhuzamosan a XX. század második felében sok országban csökkenő születési rátát tapasztaltak, mely a fiatalabb korosztály relatíve csökkenő létszámát is eredményezte.

Habár az elöregedés az egyes országokban más-más időben kezdődött, a trend minden EU-országban és más fejlett államban azonos. 1980 és 2000 között a legtöbb országban emelkedett a 45-64 év közöttiek aránya. 2020-ra ez a csoport a népesség több mint 30%-át fogja kitenni például Svájcban és Spanyolországban, és 26% fölött lesz például Kanadában, Dániában, Finnországban, Norvégiában, Portugáliában, Svédországban és az Egyesült Királyságban. Ez a folyamat azt jelenti, hogy a legtöbb európai országban az időskori függőségi hányados (a 65 év feletti népesség viszonyítva a 20-64 év közötti népcsoportéhoz) 30 év múlva nagyjából kétszerese lesz a mostaninak. Egy nemrég készült felmérés – melyet a Holland Tervezőiroda készített – rámutat, milyen nagy változás is ez: „Míg 2000-ben minden nyugdíjasra hozzávetőlegesen négy dolgozó jutott, addig 2035-ben már csak kettő fog.”<sup>35</sup>

<sup>35</sup> de Mooij és Tang, (2004)

Az EU-tagállamok között az idős népesség növekedése együtt jár a fiatalabb generáció munkavállalóinak csökkenésével. Az Eurostat adatai szerint (Eurostat population statistics, 2004) a 0-19 évesek aránya 1985 és 2003 között csökkent (például Csehország, Németország, Görögország, Franciaország, Írország, Lettország, Lengyelország, Portugália, Szlovákia, Svédország, Egyesült Királyság, Norvégia), míg a 24-59 és a 60 év feletti népesség száma Norvégián, Nagy-Britannián és Svédországon kívül mindenhol emelkedett. Az adatokat nézve elörevetíthető, hogy minden országban növekvő idősödő populációt találunk majd.

Az öregedő európai társadalmak növekvő nyomást gyakorolnak az állami kiadásokra. Ahogy a népesség, úgy az időskori függőségi hányados is növekszik. Egyre kevesebb dolgozó fizet adót, és egyre több nyugdíjas kap nyugdíjat és veszi igénybe az államilag támogatott intézmények szolgáltatásait, mint például egészségügyi ellátás és gondozás.

### **Migráció**

Habár a demográfiai trendekre kihatnak az országok közötti népességmozgások is, ez aligha befolyásolja számottevően az elöregedést. A megnövekedett bevándorlás jelentősen növelte az immigrálók arányát a 15 EU-országban, főleg az össznépességhez képest. Görögország és Írország a korábbi tendenciával ellentétben most már inkább befogadó ország, mintsem, hogy onnan vándoroljanak el az emberek. Ennek ellenére Európa, szemben a nagy befogadó régiókkal, mint Kanada, mégsem olyan térség, ahol nagy volumenű lenne a migráció. Bár ez jó módja a népesség megfiatalításának, az EU-tagok mégis korlátozták a bevándorlást.

Viszont valószínű, hogy az EU-n belül sokan gazdasági okokból vándorolnak be egy másik országba. Különböző tanulmányok az elkövetkezendő 15 évre vonatkozóan ezt a létszámot 1 és 4 millió fő közöttire taksálják, bár ezen adatok bizonytalanok. A befogadó országok így valamennyire „megfiatalodnak”, ám csak annak árán, hogy a bevándorlók szülőhelye így még inkább elöregszik.

Lehetséges, hogy az eljövendőben megnő a rövidtávú migráció aránya, részben azért, mert az európai munkaerőpiac nyitott, és az emberek munkájuk vagy napi teendőik során átlépik az országhatárokat.

A szakképzésre a következő demográfiai trendek vannak közvetlen hatással:

- Megnövekszik az olyan idősödő dolgozók száma, akiknek a munkafolyamatok és a technológia fejlődésével idejétmúlt lett a képzése úgy a gyártás, mint a szolgáltatás terén. Módott kell találni arra, hogy továbbképezzük ezeket az embereket, valamint megtaláljuk az egyéni képességeiket, melyeket munkájuk során sajátítottak el.



- Az öregedő munkavállalókat aktív, kereső állapotban kell tartani, tovább, mint amilyen a mostani trend.
- Az öregedés nagy hatással lesz a közsféra által nyújtott javak elosztásában. Sok tekintetben ez az összes többi hatás fölé magasodik, és fő irányadója lesz a későbbi oktatáspolitikáknak.

Az öregedés legnagyobb pénzügyi hatása a megnövekedett nyugdíjak és a támogatott egészségügyi ellátás terén lesz. A kiadásokban várt növekedés sok fejlett országban 2000 és 2035 között a GDP 3-5%-a között várható. Ez megnöveli majd a szociális juttatások mértékét, például az egyre magasabb nyugdíjakon keresztül. Főleg Dániában, Hollandiában és Finnországban emelkedik egyre jobban ez az összeg, míg Japánban vagy Lengyelországban a GDP-ben való részesedése csökkent, mert a nyugdíj nem függ a bérek mértékétől.

A nyugdíj és az egészségügyi ellátás egyre nagyobb terhet ró a kormányok költségvetésére. Ugyanekkor a gazdasági verseny miatt alacsonyan kell tartani az adókat, hogy az ország versenyképes maradjon a világpiacon. Ez feszültségeket gerjeszt a közsféra, így az oktatás és képzés finanszírozásának kérdésében. Ennek eredménye az a széleskörű vita, hogy kinek kell fizetnie az egyre magasabb szintű oktatásért és képzésekért. Mivel a képzések iránti igény továbbra is nő, meg kell találni annak a módját, hogy a hatékonyság növelésével csökkentsük a szakképzések költségeit és, hogy elosszuk a költségeket az állam, a munkavállalók és a munkáltatók között.

Ez három újabb kérdést vet fel a szakképzésekkel kapcsolatban:

- Hogyan lehet elérni, hogy a munkáltatók és munkavállalók még több pénzt fektessenek a tanulásba, megfelelő arányban a képesítések által nyújtott gazdasági előnyökkel?
- Hogyan lehet egyensúlyba hozni a köz- és magánzféra kiadásait?
- Hogyan lehet mindezeket elérni anélkül, hogy növelnénk az egyenlőtlenségeket? Ez rendkívül fontos, mivel a jövedelem és a képesítések terén az elkövetkezendő évtizedben még nagyobb egyenlőtlenség várható.

## **V.2.2. Globalizáció**

A globalizáció jelenlegi formáját három tényező határozza meg:

1. technológiai fejlettség, beleértve a gyorsabb és olcsóbb szállítást és a kommunikációt;
2. a tőkebefektetések és a kereskedelem deregulációja;
3. a nemzetközi vállalatok gyors fejlődése.

A nemzetközi cégek hasznot húztak az egyre liberálisabb gazdasági helyzetből, így olyan határokon átvelő kereskedelmi kapcsolatokat építettek ki, és akkora mennyiségű

pénzt fektettek be, amiről addig álmodni sem mertek. Ugyanígy használták ki a technológiai előnyöket, a szállítás és kommunikáció hatékonyságát, a szolgáltatásokkal és termékekkel kapcsolatos előírásokat – hogy megtalálják azokat a helyeket, ahol számukra legkedvezőbb a munkaerő képzése, jó az infrastruktúra és könnyen ki lehet jutni a piacra. Új globális hálózatok jöttek létre, ezért az idő és tér oly mértékben összezsugorodott, ahogy az korábban még elképzelhetetlen volt. Nem is olyan rég az „internacionalizáció” még csak a határokon átívelő munkaerő-, tőke- és termékáramlást jelentette, ellenben manapság már a tudásra, a kultúrára és a szolgáltatásokra is vonatkozik.

Ezek után érdemes pontokba szedni a globalizáció legfontosabb részeit, különös tekintettel a képzéssel kapcsolatban:

- A globalizáció megnövelte azon országok számát, melyek a világpiacon versenyképesek lehetnek termékeikkel vagy szolgáltatásaikkal. Mindez erősítette a versenyhelyzetet az egész világon.
- 1990 óta az egész világon nagyobb mértékben nő az export mennyisége, mint a GDP. Persze a globalizáció egyenlőtlen a világon, nem minden ország részesült egyenlő mértékben az előnyeiből.
- Az e-mail és Internet világméretű elterjedése a '90-es években új utakat nyitott meg a kommunikáció számára, hatalmas méretű információáramlással.
- A modern kommunikáció gyors hozzáférést biztosít mindenfajta információhoz és technológiához. A gyors információáramlás előnye lehet az, hogy az ország úgy fejlődik, hogy közben magasan képzett emberek kerülnek a munkaerőpiacra és rágyógó befektetési lehetőségek teremődnek – ezek új piacokat nyitnak, mely erősíti a versenyhelyzetet.
- A gyártási és szolgáltatási folyamatok földrajzi koncentrációjának megszűnése azt jelenti, hogy a legfontosabb gyártási tényezők immáron globális mértékben mobilisak.
- A globalizáció hatással van a szociális szférára is.

Mindez rendkívüli hatást gyakorol a gazdagabb országokra, beleértve az EU-tizenötök közül jónéhányat. Egy idő után már képtelenek lesznek felvenni az árharcot az új belépőkkel, így az egyetlen járható út számukra, ha gazdaságukat eltolják a magasan képzett munkaerő által termelt nagy értékű termékek és szolgáltatások felé. Ez egyidejűleg okoz problémát és jelent előnyöket az új és leendő tagállamok számára, akik így meg tudják tervezni az ország fejlődését, bár ennek kimenetelét nem lehet biztosra venni.

Az úgynevezett tudásalapú gazdaság fejlődése magával vonzza az új technológiák megjelenését (például információs és kommunikációs technológia – ICT) és a világgazdasági verseny fokozódását. A tudásalapú gazdaság kifejezés arra utal, hogy a fejlett gazdaságok az alacsony szakképzettséget igénylő ár-kompetitív termékek gyártásától

fokozatosan elfordulnak, és magasan képzett emberekkel magas hozzáadott értékű termékeket és szolgáltatásokat állítanak elő. Ez a fejlődés azonban egyenlőtlen a gazdaság egyes szektoraiban, és az alacsonyan képzett munkaerő ok nélkül eltűnik. A magas szakképesítéseket igénylő ágazatok tudás- és képzettségigényesek, és a világpiacra egyre magasabb hozamot fognak termelni. A nyersanyag és ezek alacsony minőségű feldolgozása egyre kisebb hányadot vállal a termék vagy szolgáltatás árából ezen szektorokban, ezzel szemben a kutatás, kivitelezés, marketing és üzleti stratégiák egyre számottevőbbek az árképzésben. Az információs és kommunikációs technológiák adják a tudásalapú gazdaság magvát.

Ennek következtében az egyes országokban a tudásalapú gazdaság/társadalom felé való elmozdulás mértéke a társadalom konnektivitási szintje, azaz, hogy az emberek milyen mértékben képesek elérni az Internetet. Az OECD által kiadott adatok szerint <sup>36</sup> az Internet-kapcsolat fejlettsége nagyban függ a szolgáltatás árától; Dél-Koreában a legelterjedtebb a használata, és egyben itt a legolcsóbb is. Ami az európai országokat illeti, főleg északon (például Dániában, Izlandon, Norvégiában, Svédországban) találunk alacsony árakat és viszonylag széles elterjedtséget, míg Kelet- és Dél-Európában az árak magasak, ezért a kapcsolatok száma kevesebb.

Egy másik mérce lehet az is, ha megnézzük, hogy a munkavállalók mely hányada mozdult el a nagy szakképzettséget igénylő (például ICT) foglalkozási körökbe. A séma ugyanaz, mint az előző esetben: legnagyobb százalékban Észak- és Nyugat-Európában tapasztalható, és némileg alacsonyabb a Mediterráneumban és Közép-, illetve Kelet-Európában. Észtország itt egy fontos kivételt képez. Ha a magas színvonalú gyártást fontosabb indikátornak tekintjük a tudásalapú szolgáltatásoknál, akkor Európa 15 vezető régiójából 12-t Németországban találunk. <sup>37</sup>

### V.2.3. Változások az ipari és a munkaköri struktúrákban

Az európai országok közt az ipari struktúrában tapasztalható változások nagyban a világgazdasági eltolódásoknak és a gyártási és szolgáltatási szektorok eltérő mértékben bővülő produktivitásának köszönhetők. A tradicionális ipari ágazatokban dolgozók száma gyorsan csökkent az EU-országokban, míg a (köz-)szolgáltatási szférában dolgozóké nőtt. Mégis az európai országokban igen nagy különbségek tapasztalhatók a munkaerő egyes szektorok közötti eloszlását illetően.

A gazdasági újrendeződés alapjaiban változtatta meg a szolgáltató és előállító szektorok munkafolyamatait. Hogy a cégek képesek legyenek bírni az egyre növekvő világgazdasági versenyt, a munkaerő rugalmas kihasználásával és az új technológiák lehető legszélesebb körű alkalmazásával próbálták növelni a termelékenységét.

<sup>36</sup> OECD Communications Outlook, (2003)

<sup>37</sup> Eurostat, Statistics on Science and Technology in Europe, (2003)

Mindezek gyorsan szervezeti és munkafolyamaton belüli változásokat indítottak el. Sok vállalat számára ez a leépítésen keresztüli hatékonyságnövelést jelentette, hiszen a dolgozók így könnyebben és rugalmasabban tudták ellátni teendőiket. Egyre nagyobb hasznát veszik ugyanakkor az időszakos és részmunkaidőben dolgozóknak. A rutinfeladatokat rájuk bízák, így nincs szükség annyi magasan képzett munkatársra, elég, ha a törzsgárda az. Néhány szervezetnél (főleg ahol magasan képzett munkaerővel nagy hozzáadott értékű termékeket vagy szolgáltatásokat állítanak elő) a munkafolyamat megváltozása sokkal drámaibb volt. Emiatt laposabb szervezeti hierarchia alakult ki, ám ez megnövelte, sőt, el is várta a dolgozóktól a nagyobb rugalmasságot.

A gazdasági újrendeződés minden európai országban megfigyelhető. Ez újabb kihívásokat gerjeszt mind a felnőttképzés, mind a fiatalok oktatása terén. A technológiai, ipari strukturális és munkaszervezeti változások olyan új igényeket támasztanak, melyek eddig nem merültek fel, vagy nem elegendő mértékben voltak jelen. Ezek az igények különböznek az egyes EU-országokban, régiókban és ipari szektorokban.

Mindenesetre a változások iránya egyértelmű, a szakképzési rendszereknek pedig ki kell elégíteni ezen igényeket, igaz, különböző mértékben. Több olyan út is van, mely irányába a képzettség iránti igény változik:

- A munkavállalóknak egyre rugalmasabbnak kell lenniük: ez azt jelenti, hogy hajlandónak kell lenniük és olyan beállítottságúvá kell válniuk, amivel módjukban áll változásokat előidézni. A fiataloknak meg kell találniuk az alapeszközöket és a motivációt a tanuláshoz.
- Egyre általánosabbá válik, hogy az embereknek több állásuk van („portfólió-munka”), vagy a munka mellett még a családi kötelességeket is el kell látniuk, esetleg tanulnak munka mellett. Sokuknak kell majd előre nem látható, hirtelen váltásokat tenni, alkalmazkodva, kezdeményezve és a korábbinál kreatívabb beruházásokkal egyengetve saját karrierjüket, miközben a számárlétra fokai egyre kevésbé meghatározhatóak.
- Ezek a változások új típusú képesítéseket és tudást igényelnek. A fentebb tárgyalt gazdasági váltás, beleértve a rugalmasabb szervezeteket is, igényt támasztott olyan emberek képzésére, akik gyorsan reagálnak a problémákra, hatékonyan osztják be az idejüket, jó kommunikációs képességeik vannak, valamint jól bánnak az emberekkel. Nagyobb figyelmet kapnak a fogalmi és analitikus képességeik is, mivel elvárják tőlük, hogy képességeiket-képzettségeiket különböző munkaterületeken tudják bevetni.
- A figyelem ugyanannyira összpontosul a csapatra és a szervezetre, mint magára az egyénre és annak képzettségeire. Ez magában foglalja azt, hogy az eljövendőben a csoportban való munkavégzés elsajátítása lesz az egyik legfontosabb képesség, amit a modern szervezetek igényelni fognak. A hangsúly eltolódott a – szociális – kompetencia felé.

Ezek az igények annak fontosságát hangsúlyozzák, hogy a fiatalok jó alapot szerezzenek az általános oktatás és az általános szakképzés során. Hangsúlyozzák továbbá annak szükségességét, hogy felsőbb szinteken a magasan képzett és specializálódott tudás társuljon a könnyen átadható, interdiszciplináris tudással.

A szakképzések megtervezői és szolgáltatói nehéz kihívás előtt állnak: a meglévő szakképzési rendszerek ki tudják-e elégíteni ezeket az igényeket, illetve milyen reformokat kell ennek érdekében végrehajtani. Ezek összefüggnek a Lisszabonban és Koppenhágában a tanulással kapcsolatban felmerült témákkal: rugalmasság, hozzáférés, nyitottság. A szakképzésért felelős vezetők<sup>38</sup> felmérték a jelenleg létező nemzeti szakképzési rendszerek erősségeit és a tervezett vagy folyamatban lévő reformprogramokat, és ez a tanulmány is ezen értékeléseken nyugszik.

---

<sup>38</sup> *Director General for Vocational Training, DGVT*

### V.3. A szakképzés hatása és hatékonysága

#### V.3.1. Az élethosszig tartó tanulásban való részvétel

Az élethosszig tartó tanulás az egyik fő lehetősége annak, hogy a gazdaság folyamatosan adaptálja az új képzettségek iránti igényeket. A Bizottság 2003 májusában 12,5%-on határozta meg azt az átlagos szintet, melyet 2010-re el kell érni; tehát a munkaképes korú lakosság ekkora hányadának kellene ekkorra élethosszig tartó tanulási formában részt vennie. Ezt jó néhány európai országnak okozhat problémát 2010-ig. 2002-ben az EU-tizenötök átlaga 8,5% volt, míg a csatlakozók alig kevesebb, mint 5%-on álltak átlagosan. Öt EU-tagország részvételi aránya magasabb az előírtnál: az Egyesült Királyságé, Finnországé, Dániáé, Svédországé és Hollandiáé. Az összes többi uniós ország 1,2% (Görögország) és 9,1% (Szlovénia) között áll. A legtöbb országban arányaiban több nő vesz részt képzésekben, mint férfi, jó példa erre a skandináv és a balti országok, valamint Írország és Nagy-Britannia. Az általános tendenciával ellentétben néhány országban, mint például Hollandiában és Luxemburgban a férfiak többen vannak a nőknél.

Az 1999 és 2002 közötti időszakot nézve azok az EU-tagállamok, amelyeknek a részvételi aránya alacsony volt, nem fejlődtek számottevően (kivéve Luxemburgot), Ausztriában, Dániában, Belgiumban, Észtországban, Olaszországban, Litvániában, Spanyolországban, Svédországban és Portugáliában pedig még csökkent is az arány. Összességében az EU-tizenötökben a részvételi arány 0,3%-kal nőtt az említett időszakban. Az Eurostat adatai szerint 2003-ban jelentős, 9,7%-os emelkedés mutatkozott a felmérés előtti négy hétben. A módszertani változások miatt azonban ez az adat valószínűleg túlbecsült, és az összehasonlítási alap sem megfelelő az előző évekhez képest.

Úgy tűnik, a választott mutató nem megfelelő ilyen rövid időtartamon belüli változások mérésére; alábecsüli a részvételi arány abszolút szintjét, de a jelenlegi trendek mérése lehetővé válik, hiszen a felmérést minden évben elvégzik. A mutatót a „nyílt képzési környezet” területére találták ki, és arra világít rá, hogy az oktatás az emberek mekkora hányadának érhető el. Az egyenlőtlen részvétel miatt a felnőttképzés sajnos tovább erősíti a képzettségben mutatkozó különbségeket. Azok között, akiknek a végzettsége alacsony, a részvételi arány is alacsony. Az EU-tizenötökben ez az arány 2,3% volt 2002-ben, 1999-ben pedig 24%. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők közt a felnőttképzésekben való részvételi arány is jóval magasabb, több mint hatszorosa (15,8%). Ez egy jól érzékelhető szakadékot teremt a részvételi arányok között, és ez a diszparitás 1999 óta nem is változott.

A 2003-as eredmények azt mutatják, hogy a módszertani változások (az élethosszig tartó tanulás definíciójának bővítése) nemhogy betemették volna, de növelték a szakadékot: a 25 és 64 év közötti, alacsonyan képzett populáción belül a részvételi arány

alig emelkedett (0,3 százalékponttal), míg a magasan képzett felnőttek között 2 százalékpontos növekedést mértek.

Ahogy fentebb már említettük, az élethosszig tartó tanulás eme mutatója alábecsüli a felnőtt lakosság részvételi arányát. A CVTS (Continued Vocational Training Survey – a szakképzések elterjedtségét mérő kutatás) információval szolgál a vállalatok által biztosított szakképzésekről. A CVTS eredményei szerint<sup>39</sup> az EU-tizenötök munkavállalóinak 40%-a vett részt vállalatok által szervezett szakmai továbbképzésen 1999-ben – ez négyszer magasabb, mint amit a Munkaerőfelmérés (Labour Force Survey) jelentett a 25 és 64 év közötti népességre vonatkozóan. A különbségek nagyrészt a hosszabb időtartamból adódnak, ami növeli az értékeket. Az eltéréseket csökkentik az adatgyűjtésből származó különbségek (vállalatok mérete, munkavállalók stb.). A részvételi arány országról országra változik, a skandináv országokban, az Egyesült Királyságban és Franciaországban a legmagasabb (45% felett), és Görögországban, illetve Portugáliában a legalacsonyabb (kevesebb mint 20%). A legtöbb újonnan csatlakozott országban a vállalatok által biztosított képzéseken kevés ember vesz részt, kivéve Csehországban és Szlovéniában. Azon országokban, ahol voltak adatok az 1993-as évre nézve, a részvételi arány mindenhol nőtt. Vegyük észre azt az érdekességet, hogy míg az Egyesült Királyság és az északi államok mindkét mutatóban (úgy mint a vállalatok által szervezett képzésben, illetve a munkaképes korú emberek közti részvételi arányban) jó adatokkal rendelkeznek, addig Írországból és Belgiumból az előbbi indikátor magas, míg a második alacsony.

### V.3.2. A szakképzés hatása a munkaerőpiacra

A végzettségi szint növekedésével Európa-szerte nő a foglalkoztatottsági ráta is, és ha a közepesen képzetteket hasonlítjuk az alacsonyan képzettekhez, ez az ugrás még magasabb. A munkanélküliségi ráta ugyanígy az alacsonyan képzettek körében a legmagasabb, bár ebben Görögország és Románia kivétel. Számos tanulmány támasztja alá azt, hogy magasabb szintű oktatás és képzés növeli a részvételt a munkaerőpiacon, emeli a bérszínvonalat, több munkalehetőséget biztosít és csökkenti a munkanélküliség lehetőségét. Európai szinten a munkaerőpiaci jelzőszámokat általában nem kezelik elkülönítetten a szakképzéstől. A nemzeti és nemzetközi mikroökonómiai tanulmányok többsége a formális képzésben eltöltött évek számát, vagy az iskolai végzettséget veszi alapul mutatóként, főleg azért, mert ezt elég egyszerűen lehet mérni.

Néhány tanulmány pozitív korrelációt mutat az alap- és továbbképzés valamint a későbbi magasabb bérezés között<sup>40</sup>. Mások úgy vélik, hogy „a munkavállalók képzése

<sup>39</sup> Eurostat, (2002)

<sup>40</sup> Brunello & Corni, (2004; Tessaring, (2004)

csak akkor van hatással a bérek növekedésére, ha fiatal vagy magasan képzett munkaerőt vizsgálunk<sup>41</sup>. Ez azt mutatja, hogy a képzésbe fektetett pénz (ha a bérnövekményt nézzük) nem minden esetben térül meg egy életút során. Mindenesetre, főleg az idős vagy alacsonyan képzett dolgozók esetében a képzés nagyobb biztonságot nyújt, és bár nem minden esetben van direkt hatása, a munkanélküli időszak okozta bevételkiesés kiküszöbölhető ezáltal. Viszont ez a pozitív hatás az összesített munkanélküliség arányán semmit nem változtat.

A fiatalok munkanélkülisége kiemelt figyelmet kap egész Európában. 2002-ben az EU-tizenötökön belül a 15 és 24 év közöttiek munkanélküliségi rátája az adott csoporton belül 7,2% volt (férfiak: 7,6%, nők: 6,8%). A nőknél ez az arány 1998 óta folyamatosan csökken (1998-ban 8,7%), a férfiaknál 2001-ig volt tapasztalható csökkenés (1998-ban 13,3%), de 2002-ben enyhén emelkedett. Ausztriában, Luxemburgban, Hollandiában, Írországbán és Németországban a legalacsonyabb ez a ráta (kevesebb, mint 5%), és Finnországban, Görögországban, Olaszországban és Spanyolországban a legmagasabb (több, mint 8%). A vizsgálatok során, mely a középfokú végzettséget, az ehhez kapcsolódó szakképzéseket és a fiatalok munkanélküliségét vizsgálta, csak gyenge kapcsolatot talált a szakképzési programok és a fiatal munkanélküliek részvétele között.

Az iskola befejezésével az oktatás minősége nagy szerepet játszik az elhelyezkedés sikerességében, de ennek folyamata országról országra változik. Az iskolából a munkaerőpiacra történő belépést speciális intézményi összefüggések jellemzik. A Munkaerőfelmérés<sup>42</sup> 1992 és 1997 közötti adatait nézve a munkaerőpiacon három különböző séma tapasztalható. Először, azokban az országokban, ahol kiterjedt szakképzési programokat és nyílt munkaerőpiacot találunk, a legtöbb munkanélküli nem a fiatalok közül, hanem az alacsonyan képzettek közül kerül ki (Ausztria, Németország, Hollandia, Dánia). Másodsor az olyan észak-európai államoknál, ahol a juttatásokat munkatapasztalat alapján osztják, és zárt munkaerőpiac működik, ott a fiatal belépők között találjuk a legtöbb munkanélkülit (Írország, Egyesült Királyság, Franciaország, Belgium). És végül, a várakozásokkal ellentétben a dél-európai sémában a karrier kezdetén nagy a veszélye a munkanélküliségnek, ám miután a dolgozó helyzete megszilárdult, kevés esélye van annak, hogy újra az utcára kerüljön.

Mivel a rendelkezésre álló adatok miatt a tanulmány ezen része a munkaerőpiac egészét vizsgálja, nagy hasznát vehetjük az EU LFS (Labour Force Survey) adatainak. Ez az iskola és a munkaerőpiac közti váltást vizsgálja arra vonatkozólag, hogy a munkaerőpiac jelzőire milyen hatással volt az az idő, amit az egyének ott eddig eltöltöttek. A most végzettek körében igen nehézkes az elhelyezkedés, de ez a helyzet az idő

---

<sup>41</sup> Bassanini, (2004)

<sup>42</sup> Labour Force Survey, LFS



múltával jelentősen javul. Azokban az országokban, ahol a szakképzések terén duális rendszer van (Ausztria, Portugália, Egyesült Királyság, Írország, Hollandia, Dánia, Svédország), ott a munkanélküliség már a munkaerőpiacra való belépéskor is alacsony, és többé-kevésbé az is marad. Franciaországban, Görögországban, Olaszországban, Litvániában, Spanyolországban és főleg Szlovákiában a frissen végzetteknek problémát okozhat az elhelyezkedés.

Általánosságban tehát elmondhatjuk, hogy a magas szintű képzés megvédi a dolgozót a munkanélküliséggel szemben. Mindenesetre a munkanélküliség mértéke és az iskolai végzettség kapcsolata, valamint az iskolapadból kikerülve stabil állás eléréséhez szükséges időtartam országról országra változik. Ausztriában, ahol ez a kettős rendszer jól szervezett, a közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkezők számára az iskola és a munka közötti út elég sima, míg a gyengén képzetteknek ennél jóval rögzesebb.

Az OECD egyik kiadványában arra a következtetésre jut, hogy nem a munkához vezető út (szakmai gyakorlat, iskolarendszerű szak- vagy általános képzés) az, ami jelentősen meghatározza az elhelyezkedés nehézségét. Úgy tűnik, más sajátosságok nagyobb jelentőséggel bírnak, így például a jól szervezett, mindenki számára nyitva álló útvonalak és minősítési keretek stb.

Az egyes országok szakképzési programjainak hatékonyságát (különös tekintettel a munkaerőpiacra gyakorolt hatásukra) is magukban foglaló országjelentések alapján úgy tűnik, hogy a szakoktatás és -képzés Ausztriában és Németországban elejét vette a magas munkanélküliségnek, különösen a fiatalok között, és el lehetett vele kerülni a túlképzést és a szakemberek hiányát. Más jelentések elégtelenségekről adtak hírt a szakképzéseknél, így Bulgáriában és Szlovéniában, máshol a kínált képzések nem egyeznek teljesen az igényekkel (Finnország), vagy olyan kulcsszakmák terén van hiány, mint az egészségügy, az üzleti élet vagy az ICT (Málta). Más oldalról nézve a szakképzés Finnországban például egyes területeken túl szűk profillal rendelkezik, vagy Írországban nem járul hozzá kellő mértékben a vállalati kultúrához. Végül magasabb munkanélküliséget is eredményezhet a szakképzésből eredő képesítés (Finnország, Lengyelország – a többi végzettséghez hasonlóan), esetleg a szakképesítéseket nem lehet felhasználni a munka során (Csehország), és ebből fakad a szakképzési programok ineffektivitása.

### **V.3.3. A vállalati szinten történő oktatás hatásai**

Az elmúlt években a vállalati szinten történő oktatás hatásai egyre inkább a figyelem középpontjába kerültek. A nemzeti kutatások eredményei azt mutatják, hogy a szakképzés hasznot hoz a vállalatoknak pl. a technológiai változások gyors adaptálásának képessége, a versenyképesség, az innováció, a hatékonyság, a termelékenység növekedésének elősegítése révén, valamint azáltal, hogy a cégek tökéletesen képzett munkaerőt alkalmazhatnak. Sok kutatás kimutatja, hogy a felnőttképzés pozitív hatással van

a produktivitásra, a rentabilitásra, a részvények értékére, a versenyképességre és a piaci részesedésre, bár „néhány kutatás azt veti ellen, hogy a termelékenységet ez nem befolyásolja”<sup>43</sup>. Néhány országban, mint például Írországból, Franciaországból, Hollandiából, Svédországból, az Egyesült Királyságból és az USA-ból tapasztalható ez a pozitív hatás. A legtöbb tanulmány érthetően magabiztosan állítja, hogy „a képzés teljesítménybeli változásokat idéz elő, de nem negatív irányban”<sup>44</sup>. Néhány tanulmány más országok adatainak is hasznát veheti, bár figyelembe kell venni, hogy azok néha ország- vagy intézményspecifikusak. A tanulmányok legnagyobb többsége elismeri, hogy a munkáltatók jelentős hasznot húznak a képzésekből, még ha az általános képzés hozzá is járul a dolgozó mobilitásához, s így más cégek is profitálhatnak ebből. A kérdést, hogy „Ki húzza a hasznot a dolgozók képzéséből”<sup>45</sup>, ezen kutatások megválaszolják: mindkét fél. A nagyobb részt a vállalatok nyerik, míg a kisebb részt azok, akik elvégzik a képzést. Ez lehet az egyik oka annak, hogy a vállalatok által biztosított szakképzésekből az egyének miért nem nyernek túl sokat.

Habár az összehasonlító nemzetközi kutatások azt mutatják, hogy a munkaerő képzettsége és kompetenciája sokszor nagyon fontos része a vállalati teljesítménynek, a képzésbe befektetett pénzt mégse hosszú távú, hanem azonnali, egyszeri kiadásnak fogják fel. A képzés által generált jövedelmet nem ismerik fel, mint ebből származó bevétel, és ezért nem is úgy számolják el, így ezek „láthatatlanok” maradnak. Ha azért nem fektetnek elég pénzt a képzésekbe, mert kevés az információ, vagy az abból származó bevételt alábecsülik, úgy a megoldás az lehet, hogy a szellemi tőke pontosabb meghatározásával javítani kell az immateriális javak értékelését. A 2004-es Oktatási Miniszterek Konferenciáján<sup>46</sup> elismerték, hogy a tudás és kompetencia által nyújtott előnyöket láthatóvá kell tenni a cégeken belül.

### V.3.4. Kihatások a társadalom egészére

Ebben az alfejezetben nagy általánosságban tárgyaljuk a társadalomra gyakorolt hatásokat, példaként pedig a gazdasági növekedést említjük. „Úgy tűnik, végeredményben az oktatásra és képzésre fordított befektetések szignifikáns, pozitív kapcsolatban vannak a gazdasági növekedéssel”<sup>47</sup>. Az azonban kérdés marad, hogy mely képzési formák adják ennek a növekedésnek a legnagyobb hányadát – az általános, vagy a szakképzés, az iskolarendszerű, vagy a vállalati alapokon nyugvó szakképzés, az egyszeri vagy a folyamatos képzés? „A válasz rendkívül fontos abban a kérdésben, hogy melyiknek adjuk a támogatást, ki fizet és kinek származik előnye mindebből?

---

<sup>43</sup> de la Fuente/Ciccone, (2002)

<sup>44</sup> Hansson et. al, még ki nem adott

<sup>45</sup> Dearden et.al, (2000)

<sup>46</sup> Oslo, (2004. június)

<sup>47</sup> Wilson/Briscoe, még ki nem adott

*Makroszinten az ilyen elemzésekben külön kellene választani a szakképzést az általános közép fokú oktatásban, bár ilyen témájú tanulmány eddig nem készült*<sup>48</sup>.

A kanadai Statisztikai Hivatalnak és az Emberi Erőforrások és Szakképzettségek Fejlesztésének Hivatalának egy nemrég kiadott tanulmánya más szemszögből vizsgálja azt a kérdést, hogy a növekedéshez milyen oktatásba történő befektetések járulnak hozzá leginkább. Arra a következtetésre jut, hogy a humánerőforrás-alapú befektetések pozitív hatással vannak a mostani növekedési pályára, és a fejlett országokban a termelékenységén keresztül hosszú távon a GDP-re is. Ám azt is megállapítja, hogy a gazdasági növekedés nem lesz jelentős, amíg a befektetések csak az elit csoportokra hatnak. A műveltségi szint növelésével viszonylag nagy gazdasági hasznot lehetne elérni, ezért az alacsony műveltségi szinttel rendelkezők tudatos megcélzása nemcsak méltányossági, de gazdasági alapon is ésszerűnek tűnik.

Ennek a példának megvan az az előnye, hogy a gazdasági növekedés az egyes országokban megegyező módon kerül definiálásra, és rendszeresen kerül sor annak mérésére. A problémák még bonyolultabbak, ha a szociális és kézzel nem megfogható hasznot nézzük, és ha részletes eredményekre törekszünk. Általában véve azonban egyetértés uralkodik azzal kapcsolatban, hogy az oktatásba és képzésbe fektetett pénz pozitív hatással van a demokráciára, az aktív polgári identitásra és társadalmi szerepvállalásra.

### V.3.5. A szakképzési programok hatékonysága

A szakképzési programok hatékonyságát nehéz lemérni, mivel pontatlan és szegényes adatok állnak csak rendelkezésre, főleg ha nemzetközi összehasonlítást szeretnénk végezni.

Az országjelentésekben a hatékonyság kérdését eltérő módon kezelik. Az osztrák jelentésből kiderül, hogy ott már napirenden van az oktatás hatékonyságának javítása, de a szakképzéseké már nem annyira – a hangsúly a tanárok fizetésén és az egyetemi tanulmányokon van. Az alap szakoktatás és -képzés (IVET; az egyszerűség kedvéért a tanulmányban leginkább ezt a rövidítést fogjuk használni) valamint a szakmai továbbképzés (CVT; az egyszerűség kedvéért a tanulmányban leginkább ezt a rövidítést fogjuk használni) nagyon hatékony képzési formákként vannak elkönyvelve (Európában ezen kurzusok a legolcsóbbak, és a hatékonyságnak itt ez a fokmérője). A jelentések többsége a képzésekkel kapcsolatban elégedetlenségeket említ, és néhányan már beépítettek a programba hatásfokozó elképzeléseket, úgymint:

- Az oktatás vezetésének reformja, elősegítendő az alsóbb szintek rugalmassá tételét.
- Társadalmi partnerek bevonása a szakképzési programok fejlesztésénél (a képzések minőségének fejlesztése és a munkaerőpiaci igények kielégítése érdekében).

<sup>48</sup> Descy/Tessaring, még ki nem adott

- A magánbefektetések számának növelése (cégek és magánszemélyek) olyan ösztönzőkön keresztül, mint például az adócsökkentés. Ez az oktatásra szánt összeg emelését célozza, valamint a résztvevőket arra ösztönzi, hogy gondosabban tervezék meg tanulási szándékaikat.
- A szervezetek finanszírozása önkéntes vagy kötelező befizetéseken keresztül, kollektív megegyezés vagy törvény alapján.
- A fennálló lehetőségek megosztása, iskolák együttműködése vagy összevonása, „képzési egységek” létrehozása.

Kiütközik azonban, hogy amikor a szakképzések terén ezeket a célokat kidolgozták, egyáltalán nem gondoltak a hátrányos helyzetben lévőkre. Ha ez a csoport kapna támogatást, akkor nem csak a rendelkezésre álló erőforrások kerülnének jobban elosztásra, de így a Lisszabonban kitűzött célt, a szociális felzárkóztatást is el lehetne érni.

Egy másik kérdésen is el kell gondolkodnunk, ha a hatékonyságot vizsgáljuk. Még ma is folyik a vita az oktatásba fektetett erőforrások és a tanulók teljesítménye között. Ezt Hanushek<sup>49</sup> vizsgálta több tanulmány összevetésével, és arra jutott, hogy az inputok nem feltétlenül hatnak a teljesítményre. Azonban sok kutató támadta Hanushek módszereinek pontosságát, illetve a választott tanulmányokat is. Habár a fejlett országok között is van eltérés, az elmúlt időkből az OECD országokban az alap- és középfokú oktatásra fordított kiadások sokkal gyorsabban nőttek, mint a munkaerő termelékenysége. Ez nagyjából megegyezik azzal az elképzeléssel, hogy az oktatás munkaintenzív szolgáltatás, és hogy a termelékenységből származó hasznot csak egy bizonyos mértékig tudja növelni, ebből fakadóan a munkaköltségek gyorsabban nőnek, mint a termelékenység. Ha a kiadások növekedése nem jelenik meg a mutatókban, annak több magyarázata is lehet: vagy csökken az „iskoláztatási produktivitás”<sup>50</sup>, vagy pedig a mutatók nincsenek eléggé kidolgozva, esetleg az oktatásra ható egyéb okokat nem vették számításba. Néhány országban élénk vita folyik arról, hogy sok diák teljesítménye 13-14 éves koruk körül visszaesik, és ha ezek a gyerekek felsőbb oktatási rendszerbe lépnek, az iskoláknak és vállalatoknak nagyobb erőfeszítéseket kell tenni, hogy a végzettségek stabil értéket képviselhessenek (ha ez a helyzet így marad). Ennek ellenére inkább nő annak a valószínűsége, hogy egy végzettség eléréséhez mind nagyobb követelményeknek kell megfelelni. Ha ezeket a fejleményeket nem vesszük figyelembe, valószínűsíthető az oktatás helyzetének alábecsülése.

### V.3.6. Konklúzió

A kapott kép alapján úgy tűnik, hogy a képzésekbe fektetett pénzek sorsáról többet kellene tudnunk. Végeredményben nem találtunk olyan szilárd alapot, melyről a szakképzések hatékonyságát meg lehetne állapítani. Jobb adatok és indikátorok kialakí-

---

<sup>49</sup> (1981, 1986, 1996, 1997, 2003) Gundlach et al., (2001)

<sup>50</sup> Gundlach et al., (2001)

tásának és bevezetésének ösztönzése és támogatása fontos feladat lenne a Bizottság számára. Ezzel párhuzamosan el kellene különíteni a szakoktatást és -képzést külön kategóriába, valamint az ezen csoporton belüli részeket is megkülönböztetni egymástól (iskolarendszerű vagy vállalat által szervezett képzés, a szakképzés szerepe az egyes országok végzettségi rendszerében stb.). Számos tanulmány próbált már meg nemzetközi összehasonlításokat végezni, de az országok különböző rendszerei miatt felemás eredmények születtek. Az OECD és Eurostat által nyújtott mutatókat használva az iskolai végzettség, a fiatalok munkanélkülisége, a foglalkoztatottsági ráta stb. terén ezek a különbségek kiküszöbölhetők. Ám ezen különbségekről kijelenteni, hogy a szakoktatás és -képzés erősségei vagy gyengeségei, csak óvatosan szabad, hiszen rengeteg egyéb tényező befolyásolhatja ezeket a mutatókat.

Mindezen figyelmeztetések ellenére bátran leszögezhetjük:

- A rendelkezésre álló adatok bizonyítják, hogy a képzésbe való visszatérés mind a munkavállaló, mind a munkáltató, mind pedig a társadalom egésze számára megtérül.
- A szakképzési programok fenntartásával elősegíthetjük, hogy középfokú végzettségek helyett magasabb végzettséget szerezzenek az emberek, és így elérhetjük az egyik lisszaboni alapcélkitűzést. Mindemellett a szakképzési programok kiterjedtsége és a korai iskolaelhagyás között fordított arányosság áll fenn, ami az utóbbi években erősödött.
- A szakképzések hatékonyságára vonatkozó válasz nehezen megfogható. Nemzeti szinten rengeteg rendelet próbálja elősegíteni a nagyobb hatékonyságot, és a leginkább rászorulóknak számára megkönnyíteni a képzésekbe való belépést.

#### V.4. A szakképzés népszerűségének növelése

Ebben a fejezetben arról lesz szó, hogy az EU-tagországokban a szakképzések (mind a szakmai alap- és továbbképzések) vonzóbbakká váltak-e az emberek számára. A vonzalom alatt a résztvevők, szakemberek véleményét kell érteni. Ezzel lehet mérni, hogy a rendszerek való világához való igazítása érdekében született igények és ötletek mennyire képesek nyitottabbá tenni a rendszert.

Ebben a fejezetben a szakoktatásban és -képzésben résztvevők véleményét tekintjük át. A vonzerő növelésének koncepciója azt sejteti, hogy a szakképzésekkel kapcsolatos politikák tartalmazzák ezen emberek elképzelését. *„A vonzerő áthidalja a tanuló és a társadalom más tagjai, például a munkaerőpiacon részt vevők igényeit”<sup>51</sup>*. Ennek meg kellene jelennie közvélemény-kutatásokban, a beiratkozottak számának emelkedésében. Ebben a fejezetben a vonzerőt négy szempögből fogjuk megvizsgálni:

- A szakmai alap- és továbbképzések részvételi arányai növekedésének összegzése.
- Intézkedések a tanulók meggyőzésének érdekében.
- A társadalmi partnerek figyelmének felhívása.
- A szakképzési rendszerek gyenge és erős pontjainak vizsgálata a döntéshozók nézőpontjai alapján, valamint a prioritások kommunikálásának lehetőségei.

##### V.4.1. A szakmai alap- és továbbképzések részvételi arányainak növekedése

###### *Részvételi arányok a szakmai alapképzésben (IVET)*

Az előző fejezetben láttuk, hogy Európában az oktatásban való részvétel a tankötelesség lejárta után is magas, és továbbra is lassan növekszik, mivel az újabb generációk már hosszabb ideig tanulnak. Egy 2001-es adat azt mutatja, hogy:

- a 16 és 18 év közöttiek 87%-a vesz részt az oktatásban az EU-tizenötökön belül, és nagyjából 50%-uk vesz részt szakképzési programokban középfokú oktatás keretén belül;
- a 19-22 éves csoport nagyjából 55%-a részesült oktatásban 2001-ben, legtöbbször valamilyen felkészítő szakképzésen;
- a 23-24 évesek 34%-a vett részt az oktatásban vagy képzésben 2001-ben, nagyrészt a foglalkozásorientált képzéseken.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Nieuwenhuis, et al.

<sup>52</sup> Bainbridge et al., (2004)

A szakképzési programokban való részvétel az életkor előrehaladtával növekedik. A 2001-es helyzetet alapul véve megkérdezhetjük: vajon a szakképzési programokon való részvétel nő a középfokú, érettségi utáni illetve felsőfokú szinten?

### ***Az IVET-ben való részvételi arány a középfokú oktatási szinten***

Míg az EU-tizenötökön belül nőtt a szakképzésen részt vevő diákok száma 1999 és 2002 között, az újonnan csatlakozók körében visszaesés tapasztalható. Az EU-tizenötökből tíz országban nőtt a tanulók száma a szakképzési programokban, és mindössze Németországban számoltak be csökkenésről. A másik csoportból csak Litvániában nőtt, míg hétben csökkent.

### ***Az IVET-ben való részvételi arány az érettségi utáni és felsőfokú szinten***

Sajnos sokszor az erre vonatkozó adatok hiányosak, vagy nem hozzáférhetőek. Azon 14 országon belül, ahol az adatok 1998-ban és 2002-ben is hozzáférhetőek voltak, úgy tűnik, a részvétel nem változott túl sokat. Négy országban nőtt (Franciaország, Magyarország, Olaszország, Litvánia), másik négyben viszont csökkent (Dánia, Németország, Norvégia, Szlovénia).

### ***Részvételi arányok a vállalati továbbképzéseken (CVT)***

Az egyik lisszaboni célkitűzés szerint az élethosszig tartó tanulásban az uniós munkaképes korú lakosság (25-64 év között) 12,5%-ának kell részt vennie. Az alacsony részvételi arányokkal rendelkező EU-országok – Luxemburg kivételével – nem sokat fejlődtek, sőt Ausztriában, Dániában, Belgiumban, Észtországban, Olaszországban, Litvániában, Spanyolországban, Svédországban és Portugáliában még csökkent is a részvételi arány. 1999 és 2002 között az átlagos arány 0,3%-kal nőtt az EU-n belül.

Az új tagállamok sem gyakoroltak túl sok hatást a CVT-ben való részvételi arányra, sőt, ez a hatás enyhén negatív. Ezekben az országokban még hangsúlyosabb a részvételben való egyenlőtlenség – az alacsonyan képzettek 0,7%-a vesz benne részt, ellentétben a jól képzettek körében mért 14,4%-kal. Ez az EU-tizenötökben 2,3% szemben a 15,8%-kal.

Összegzésül elmondhatjuk, hogy CVT-ben való részvételi arány lassan nő, de főleg azért, mert egyre több magasan képzett lép be a rendszerbe. Mindez összefügg egy sor nemzetközi szakértő véleményével. Például Ok és Tergeist (2003) úgy véli, hogy a felnőtt munkavállalók részaránya nő ugyan (legalábbis az OECD tagállamokban), de semmi változás nem tapasztalható az egyes munkakörök közti eloszlásban – ami megkérdőjelezi a rendeletek hatékonyságát.

## V.4.2. Kifejezetten a diákok csalogatását célzó intézkedések

### *Hogyan vonzzunk az IVET-hez még több diákot?*

Némileg kétséges, hogy az oktatásban való részvétel mennyire vonzó az emberek számára. Az oktatásnak és a képzésnek pozitív hatása van a karrierre és a bérre. Az azonban nem világos, hogy az általános, vagy a szakképzés az, ami vonzóbb. Sok országban, nem csak az újonnan csatlakozók körében, egyre több diák vesz részt általános (alap-) képzésben, ami a tanulók (és szülei) szemében még mindig nem egyenértékű a szakképzéssel. A kérdőívek tanúsága szerint ez így van Cipruson, Magyarországon, Franciaországban, Görögországban, Észtországban, Izlandon, Máltán, Olaszországban, Lengyelországban, Spanyolországban, Törökországban és az Egyesült Királyságban, annak ellenére, hogy az összes EU-tagállamban megpróbálkoztak a szakképzések imázsának növelésével.

Egy 14 OECD tagországról készült jelentés azt mutatja, hogy az általános részvételi arány csökken azon középfokú szakképzési programokban, amelyek nem adnak megfelelő képzettséget a felsőoktatásba való belépéshez, míg amelyek igen (akár általános, akár szakképzés), oda több diák jelentkezik. 23 ország hozott létre olyan programokat, melyekkel a felsőoktatás könnyebben elérhető a tanulók számára. Ez a szakképzési programok fiatalok körében egyre növekvő népszerűségét mutatja. Még az olyan országokban is (például Németország, Hollandia és az Egyesült Királyság), ahol az IVET-programokban magas a részvételi arány, az irányelvek meghatározásakor odafigyelnek a felsőoktatásba való belépés megkönnyítésére. A felsőoktatás mellett a szakképzési programokra is fel akarják hívni az emberek figyelmét, például pedagógiai reformmal (Ausztriában, Cipruson, Finnországban és Svédországban), a programok körének kiszélesítésével (Bulgáriában, Franciaországban, Lengyelországban és Portugáliában), a szaktárgyaknak az általános képzésekbe való integrációjával (és fordítva), tanácsadó rendszerek felállításával, promóciós kampányok szervezésével.

Azok a fiatalok, akik érettségi nélkül hagyják el az oktatási rendszert, komoly nehézségekbe ütközhetnek a munkaerőpiacon. Hogy ezeket a fiatalokat ettől a veszélytől megóvják, az egyes országok arra ösztönzik őket, hogy továbbra is vegyenek részt valamilyen képzésben.

21 ország vezetett be ilyen speciális programokat a meglévő szakképzéseken belül, vagy azokon kívül. Az nem derül ki az adatokból, hogy ezek a fiatalok szabadon eldönthetik-e, hogy részt akarnak-e venni ezeken a speciális programokon, pedig a szakképzési programok vonzereje miatt ez fontos lenne, hiszen a források alapján néhány országban ezek a programok kötelezőek. A speciális programok mellett négy ország létesített a (potenciális) lemorzsolódók számára tanácsadó irodákat, míg hat ország készített terveket és büntetéseket a kimaradóknak (és/vagy családjuknak).



## **Hogyan vonzzunk még több embert a CVT-be?**

A szakképzési rendszerek különbségei ellenére a tagországok politikáiban tapasztalható általános trend ráirányítja a figyelmet, hogy a szakmai továbbképzésekben való részvételt pénzügyi ösztönzőkkel, valamint a formális és nem formális tanulás elismerésével népszerűsítsék. Népszerű feltevés, hogy valamilyen végzettség biztosításával és pénzügyi támogatással növelni lehet a részvételi arányt. Egy másik hipotézis szerint a szakképzési rendszerek átláthatósága növelné a vonzerőt, mert így a tanulók könnyebben kiválaszthatnák az igényeiknek megfelelő kurzust, emellett pedig látnák a képzésben előremutató utat.

## **A képzésbe befektetett magántőke vonzereje**

A képzésbe fektetett pénz megtérülésének figyelembevételével a magánszemélyek számára megéri az oktatásba fektetni. De la Fuente és Ciccone szerint erős a kapcsolat a munkakörhöz kapcsolódó képzések és a bérek között; úgy kalkuláltak, hogy az oktatásban eltöltött egy év 5%-kal emeli a bért<sup>53</sup>. Más kutatások eredményei azt mutatják, hogy a CVT-ben való részvétel átlagosan 2,6%-kal növeli a béreket – ez magasabb, mint azon emberek bérnövekedése, akik sosem vettek részt szakképző programon. Ez ugyanúgy igaz az alacsonyan képzett munkaerőre is: a képzés hatása legalább annyira szembeszökő, mint a magasan képzett embereknél. Ennek ellenére az emberekben – főleg a hátrányos helyzetűekben – téves elképzelések alakultak ki a befektetett pénz megtérüléséről és az egyéb előnyökből való részesedésről. Ezért az előnyökről való jobb tájékoztatás lehet a befektetések ösztönzésének egyik kulcsa.

Az továbbra is nagy kérdés, hogy kinek kellene a képzések során felmerülő pénzügyi felelősséget vállalni. A kormányzatok egyrészt vonakodnak több pénzt fektetni az élethosszig tartó tanulásba, másrésztől azonban növelniük kell a részvételi arányt a szakképzésekben. Ám az arány csak nagyon lassan emelkedik, sőt, néhány országban még csökken is. A magán- és társadalmi befektetések elé gördülő legnagyobb akadály a megtérülés iránti bizonytalanság, annak ellenére, hogy különböző tanulmányokban megnyugtató eredmények születtek.

A CVT finanszírozása terén tett intézkedések hatásáról készített felmérések elég hiányosak. Az OECD néhány stratégiát készített annak érdekében, hogy lebontsa a finansziális és egyéb gátakat a befektetések előtt. Bár az érvek és ellenérvek vizsgálata, majd a következmények levonása után (mint a hozzáférésben tapasztalható egyenlőtlenség mélyülése) megtörtént, a hatékonyságot összehasonlító elemzések hiányoznak. Mindezedáig nincsen egyértelműen optimális intézményi és finansziális rendszer, ami erősítené a szakképzések részvételi arányát.

---

<sup>53</sup> de la Fuente & Ciccone, (2002)

Az Európai Bizottság úgy gondolja, hogy azoknak kellene a legtöbbet befizetni, akiknek a legnagyobb a közvetlen hasznuk a képzésekből (vállalatok, munkavállalók). Az Eurobarometer szerint az EU-tizenötök polgárainak majdnem fele akkor sem fizetne, ha jelenlegi állásának megtartásáról (37,7%), fizetésemelésről (47,4%) vagy előléptetésről (48,7%) lenne szó.

### ***A vonzerő növelése a nem formális oktatás fontosságának hangsúlyozásával***

Az egyetemek nem fognak többé a tudás egyedüli fellegvárának számítani, az iskolák nem kizárólagos helyei az oktatásnak. A nem formális oktatás érvényre jutása túlmegy annak elismerésén, hogy az oktatás elsődlegesen az iskolákban folyik – megnyitja az utat, hogy az alternatív képzési módokat is ugyanúgy elismerjék hatékony tanulási környezetként. Ezek a munkavállalók számára rendkívül fontosak, hiszen nekik elsődleges céljuk saját munkaerejük értékének növelése, és a tanuláson keresztül ezt el is érhetik. Ha a szakképzési programok vonzerejét növelni akarjuk, hangsúlyt kell fektetni a nem formális oktatásra is.

Sok kezdeményezés indult Európában, hogy a szakképzési rendszerekbe beágyazzák a nem formális oktatást. Ennek sikere a nemzeti szakképzési rendszerek jellegzetességeitől is függ – ahol kettős rendszer van (Ausztria és Németország), ott vonatkoznak ettől, hiszen szembenállna a fennálló IVET rendszerével.

### ***A részvétel erősítése a rendszer könnyebb átláthatóságával***

A CVT részvételi arányok növelésének harmadik stratégiája, hogy tisztázzuk a tanulási lehetőségeket, útmutatást nyújtunk a programokon belüli eligazodáshoz és megvédjük a tanulókat a rosszul kiválasztott, gyenge minőségű programoktól. A könnyebb átláthatóság és hozzáférhetőség segít a munkavállalóknak és a cégeknek megtalálni a képzési igényeknek leginkább megfelelő lehetőségeket. Az oktatás és képzés sokkal hozzáférhetőbb lehetne, ha konzultációs szolgáltatásokat nyújtanának, ami segít tájékozódni a képzések, igények és szolgáltatások között. Egy 14 ország alapján készült OECD-jelentés elismeri, hogy a hatékony információátadás és útmutatás elengedhetetlen segítség az élethosszig tartó tanulás irányelveinek megvalósításában. Mégis nagy a szakadék a célok és a tanácsadó rendszerek kapacitása között; jelenleg ezeket csak korlátozott számú csoport tudja igénybe venni, az életnek csak bizonyos pontjain, és főként az azonnali döntésekre fókuszál.

A fogyasztókat védő szolgáltatások különösen hasznosak lehetnek, ha a tanulásba való befektetéseknél el akarjuk kerülni a bizonytalanságot. Az érem másik oldala a karrierben való tanácsadás: ki fogja a magánbefektetőket meggyőzni, ha a szolgáltatások nem érik el a kívánt színvonalat? Sajnos ezen szolgáltatásokról semmiféle tanulmány nem készült még.

## Az európai országok által hozott intézkedések áttekintése

Az országjelentésekből és a kérdőívekből le lehet szűrni, hogy milyen intézkedéseket tettek az országok, hogy felkeltsék a munkavállalók és cégek figyelmét az élethosszig tartó tanulásra. Látszik, hogy a befektetések, az átláthatóság növelése és az informális és nem formális képzés fontosságának felismerése az összes tagállamban központi feladatnak számít. Természetesen más lépések is hasznosak lehetnek, így például a képzési szolgáltatások megújítása. Az egyéneket négyféle módon célozták meg:

- pénzügyi ösztönzők (bizonyos feltételek szerint), hogy pénzt áldozzanak a képzésekre (17 országban);
- visszaállítani azt a nézőpontot, hogy ismét a (munkavállaló) felnőttek egyéni igényei legyenek a középpontban (8 országban);
- tanácsadó szolgáltatások bevezetése a felnőtt tanulók számára (4 országban);
- kötelezettség a munkáltató számára, hogy képezze alkalmazottait (2 országban).

A legtöbb kezdeményezés adócsökkentéssel és közvetlen támogatásokkal ösztönzi a cégeket a képzésbe való befektetésre (12 országban). A támogatások bemutatására és tanácsadásra két ország állított fel szervezeteket.

A meghozott intézkedések eltérőek az egyes országokban: reform az oktatásban és képzési szolgáltatások terén tíz országban, új politikai kezdeményezések és tanácsadói testületek létrehozása öt országban, a végzettségek és tanulási lehetőségek koherens rendszerének megteremtése négy országban és új módszerek fejlesztése, melyek a szolgáltatások hatékonyságát növelik (két országban).

### V.4.3. A szakképzési rendszerek vonzereje a társadalmi partnerek számára

#### *Társadalmi partnerek az IVET-ben*

A társadalmi partnerek bevonása az IVET és CVT programokba több évtizede az európai politika meghatározásának egyik kiemelt feladata. A „Learning for Employment”<sup>54</sup> jelentés magában foglalja ennek a fejlődésnek a menetét, és elismeri, hogy a társadalmi partnerek fontos szerepet játszanak a szakképzési irányelvek kialakításában. A DGVT-kérdőívek és az országjelentések alapján néhány példa arra, hogyan próbálják az országok erősíteni a társadalmi partnerek jelenlétét a szakképzésben: az üzleti élet bevonása a szakképzési programok népszerűsítésébe, direkt kapcsolat az oktatási intézmények és a regionális társadalmi partnerek között stb.

<sup>54</sup> Tanulás a Foglalkoztatásért, Bainbridge et al., (2004)

21 országban élvez prioritást a társadalmi partnerek/vállalatok és az iskolák közti regionális vagy helyi szintű együttműködés erősítése. A képzési sémák fejlesztése is napirenden van. Az együttműködés más szinteken is fejlődött kilenc országban, pl. nemzeti vagy ágazati szinten. A pénzügyi ösztönzőkön keresztüli kapcsolaterősítésről 2 országban adtak hírt, míg Bulgária kivételes esetnek számít a maga nemzeti tervével, mely a szakképzési részvételt a munkaerőpiac diktálta igényekkel akarja összehangba hozni.

### ***Társadalmi partnerek a CVT-ben***

A társadalmi partnerszervezetek aktív szerepet játszanak a CVT részvételi arányának emelésében. Az Európai Társadalmi Partnerek nevű szervezet kiadott egy jelentést, melyben a lisszaboni stratégia megvalósításának lehetőségeiről beszél. Bár ezeket a prioritásokat már felismerték, nincsenek olyan mutatóink, amikkel lemérhetnénk az újítások sikereinek mértékét. Három éves nemzeti jelentés alapján 2006-ra várható a négy prioritás terén tett kezdeményezések hatásának kiértékelése. A főbb pontok röviden:

- Nagyobb egyezés a cégek és munkavállalók igényei valamint az oktatási kínálat között;
- Az erőforrások mozgósítása a szakértelem fejlesztésének érdekében különböző eszközökkel, támogatva ezzel a befektetést a szakértelem egész életen át tartó fejlesztésébe;
- A munkavállalók és vállalatok motiválása a szakértelem fejlesztésének terén – a társadalmi partnerek kulcsfontosságúak lehetnek az alkalmazottak és cégek informálásának és tanácsadásának terén;
- A társadalmi partnerek a felelősségüknek megfelelően segítik a cégen belüli tanulást, és áthidalják a szakadékokat formális és nem formális oktatás között.

## V.5. A szakképzési rendszerek az érdekeltek szemszögéből

A szakképzési rendszerek nagyot változtak az EU-ban. Deane és Watters (2004) szavaival: „Az elmúlt négy évtizedben az oktatás és a képzés sokat változott az Európai Unióban – új elméleti alapokra került, más kontextusban zajlik és gondoskodnia kell az új tanulói igényekről”.

Ezeket a változásokat általában úgy mutatják be, mint egyfajta választ a társadalmi, gazdasági és politikai változásokra. Makroszinten könnyen elfelejthető, hogy a szakképzés maga is válasz a személyes igényekre, mely a tanulóktól vagy a társadalmi partnerektől ered.

### V.5.1. A diákok szemszögéből

A finn OPAL rendszertől eltekintve nem találtunk nemzetközi vagy nemzeti felmérést, mely a szakképzési programok vonzerejét vizsgálná, visszacsatolást adva ezzel a politikák kidolgozásához. Ausztriában a lakosságot rendszeresen megkérdezik az oktatásról alkotott véleményükről. Ezekből kiderül, hogy az osztrák lakosság szemében az oktatási rendszer minősége sokat javult: míg 1993-ban a lakosság fele értékelte a rendszert jónak vagy nagyon jónak, addig 2002-re ez az arány már 75%-os. Azok a nappali, középfokú szakképzési programok pedig, amelyek kettős végzettséget biztosítanak (képesítés bizonyos szakmunkák betöltésére, illetve a felsőoktatásba való bekerüléshez), 1,8-es átlaggal a legjobbnak számítanak (1 = nagyon jó, 2 = jó).

Dán felmérések alapján a diákok az alábbi lépéseket preferálnák:

- Rugalmasabb lehetőségek megteremtése annak érdekében, hogy további kurzusokat vagy órákat vehessenek fel a tanulók, az oktatásban eltöltött időtartam meghosszabbításának ösztönzése;
- Az alkalmasság hiányának és a lehetőségeknek a felmérése annak érdekében, hogy javuljon a tanulásra való alkalmasság;
- Az extra felkészítés lehetőségének megteremtése a kurzusokon;
- Fordított tanmenet (a tanuló igényeit véve kiindulópontnak);
- A magasabb szintű programokkal való jobb kapcsolat kiépítése;
- Választási lehetőség a különböző képzési módszerek között;
- Tananyaguk az ipar és a gazdaság igazi problémáival foglalkozzon;
- Több ipari tapasztalat a képzés során;
- A kurzusok jobb összehangolása (az iskolában eltöltött idő hatékonyságának növelése).

Találhatunk olyan példákat, ahol a diák közvetlen módon fejezheti ki véleményét a szakképzési programokkal kapcsolatban. Az egyik ilyen a diákközpontú szemlélet

kialakítása az oktatásban, ami a legtöbb EU-tagállamban fő feladatnak számít. Egy másik stratégia lehet a diákok helyzetének erősítése az oktatási politika kialakításában.

## **V.5.2. Az állampolgárok szemszögéből**

Egy 2003-ban publikált jelentés azt mutatja, hogy az EU-tizenötök polgárainak 80%-a mind társadalmi, mind gazdasági szempontból fontosnak tartja az élethosszig tartó tanulást. Amikor arra kérdeztek rá, hogy milyen okok vezérlik őket, amikor újra visszatérnek az oktatásba, túlnyomó részük inkább társadalmi vagy személyes, mintsem munkával kapcsolatos indokokat jelölt meg. A tanulás vonzó az embereknek, ha egzisztenciális fejlődésüket látják benne, bár a Cedefop némileg ironikusan megjegyzi, hogy „az alkalmazhatóság növelése nem elegendő ígéret ahhoz, hogy egyre több polgár vegyen részt az élethosszig tartó tanulásban”. Ami esetleg feszültségeket gerjeszthet a politika meghatározása terén, hogy az iparban résztvevőknek valószínűleg más lesz a véleményük, habár egyre erősödik az a nézet, hogy a cégeknek a képzésből származó haszon és előny szempontjából mindegy, hogy általános vagy szakképzésről van szó.

Úgy tűnik, hogy az idő hiánya (családi vagy munkahelyi elfoglaltságok) az egyik legfontosabb gát a részvételben. A polgárok véleményét vizsgáló felmérés azt mutatja, hogy a rugalmasabb munkaidő, az egyénre szabott oktatási programok és a tanulási módszerek személyes kiválasztása hatékony ösztönző lehet ezen gátak lebontásában.

Van néhány közvetlen lehetőség, amiken keresztül a polgárok ki tudják fejteni nézeteiket, ám az indirekt lehetőségek sokkal általánosabbak. Például a – nemzetközi – közvélemény-kutatások és a nemzeti munkaerőpiaci előrejelzések eredményeit sürgősen be kellene építeni a szakképzési rendszerek fejlesztésébe, tervezésébe és in-  
tezkedéseibe.

## **V.5.3. A társadalmi partnerek szemszögéből**

A munkáltatók szakképzésekkel kapcsolatos elvárásai különböznek egymástól – van, aki az iskolarendszerű képzést károsnak tartja, mivel utána több időt kell hagyni az átállásra, néhányan a szakosított végzettséget preferálják, megint mások a széles körű és rugalmas képzettségű embereket kedvelik. Ám ahogy azt egy cseh tanulmány kimutatta, általános szinten egyeznek az elvárásaik: a dolgozó legyen képes elviselni a rá nehezedő felelősséget, tudjon csapatban dolgozni és mutasson hajlandóságot a tanulásra.

A társadalmi partnerek minden országban így vagy úgy részt vállalnak a politikák kialakításában, vagy mint konzultációs bázis, vagy mint közvetlen résztvevői a háromoldalú folyamatnak. Ezek a formális struktúrák lehetőséget adnak arra, hogy kifejejsék

véleményüket a szakképzések minőségéről, és az irányvonalak prioritásairól. Bár a szakképzési rendszerben a felelősségek már nem nemzeti hanem iskolai/regionális szinteken jelentkeznek, a társadalmi partnerek közvetlen bevonása a szakképzési politikák helyi szintjébe számos országban (Bulgária, Csehország, Észtország, Magyarország, Litvánia, Lettország, Málta, Hollandia, Lengyelország, Románia, Szlovákia, Szlovénia) okoz nehézségeket.

A helyi szinten történő együttműködést sokszor az gátolja, hogy a partnerek szerint az állam, és nem a munkaadók feladata hozzáigazítani a szakképzési programokat a munkaerő-piaci igényekhez. További hátráltató tényező a kis- és középvállalkozások túlsúlya, mivel ott kevés a munkaerő, ezért keveset tudnak áldozni a szakképzési intézményekkel való együttműködésre, valamint, hogy az iskolák számára kevés a pénzügyi ösztönzés, hogy a helyi iparral együttműködjenek.

Az együttműködés hagyományának hiánya és a szervezeti kapacitások szűkössége miatt (mind az ipari résztvevők, mind a szakképzési programok szemszögéből) a regionális kapcsolatok fejlesztése nehézkesen halad.

#### **V.5.4. Konklúzió**

Sok bizonyíték van arra, hogy a szakképzési rendszerek vonzereje növekszik. Az adathiány miatt óvatosan bár, de kijelenthetjük, hogy a középfokú szakképzési rendszerekben a részvételi arány növekszik az EU-tizenötökön belül, míg az újonnan csatlakozók körében csökken. Sok ország azt jelentette, hogy a szakképzés még mindig másodrangú az általános oktatás mellett. A CVT részvételi aránya nagyon lassan nő, és azt is eltorzítja a magasan képzett emberek nagyobb részaránya.

Minden országban léteznek olyan intézkedések, melyek a szakképzés fiataloknak és felnőtteknek körében való népszerűsítésére szolgálnak. Egy népszerű intézkedés elérhetőbbé tenné a felsőoktatást a szakképzési programokon résztvevő fiatalok számára. Még az olyan országok körében is (például Németország, Hollandia és az Egyesült Királyság), ahol az IVET-programokban nagy a részvételi arány, a felsőoktatásba való belépés megkönnyítése kiemelt figyelmet kap az irányvonalak meghatározásakor. Népszerűek a pedagógiai reformok, a tanácsadó testületek létrehozása, a programok körének a kiszélesítése, a szaktárgyaknak az általános képzésekbe való integrációja és az információs és népszerűsítő kampányok indítása.

A fiatalok részvételéről szóló adatok hiánya egy komoly hátrány az intézkedések hatásának felbecslésénél, valamint azok más országokban történő sikeres alkalmazása során.

A speciális – néha kötelező jellegű – programok megteremtése fontos a lemorzsolódók rendszerben tartása érdekében. 21 ország jelentett ilyen kezdeményezést a

meglévő szakképzési rendszeren kívül vagy belül. Itt nem az oktatás vonzerejének növelése volt a cél, hanem inkább az, hogy az ilyen fiatalokat elbátortalanítsák az egyéb irányoktól.

A CVT-n belüli részvételi arány növelése érdekében népszerű a pénzügyi ösztönzők alkalmazása, valamint az olyan reformprogramok, melyek a munkavállalók és cégek számára segítséget nyújtó tanácsadó testületek felállítását szorgalmazzák. Ezeknek a felállítása azért is fontos, mert kétséges, hogy az ösztönzők egymagukban eléggé motiválják-e a polgárokat, hogy a tanulásba fektessenek. Az európai polgárok nagy része nem érzi magát erre felkészültnek, még akkor sem, ha tudják, hogy ezek a befektetések növekvő előnyhöz és haszonhoz juttatja őket.

Úgy tűnik, az embereknek nincsenek pontos elképzeléseik arról, hogy milyen hasznuk származik a tanulásból, ezért a felvilágosítás elsődleges annak érdekében, hogy többen fektessenek bele. Ám ez nem elég, hisz az EU-tizenötök lakosságának majdnem fele akkor sem fizetne a képzésért, ha az állása, a béremelése vagy az előléptetése lenne a tét. Mindezidáig nincsen egyértelműen optimális intézményi és finansziális rendszer, ami erősítené a szakképzések részvételi arányát.

Sok országban a társadalmi partnerek és a szakképzési programok regionális vagy helyi kapcsolata prioritásnak számít, ami főleg abban mutatkozik meg, hogy megpróbálják erősíteni a regionális oktatási, képzési központok és a cégek közti együttműködést. Ezek a kapcsolatok fontosak lehetnek abban, hogy könnyebben rátaláljunk a szakképzésekkel kapcsolatos igényekre, és hatékonyabban integrálhassuk a tanulók és a partnerek elképzeléseit. Néhány kezdeményezés megadja a diákoknak a lehetőséget arra, hogy részt vegyenek saját oktatási programuk megtervezésében és kivitelezésében (diákközpontú megközelítés). Közvetlen bevonásuk lehetővé teszi, hogy a programok vonzerejét ők maguk is növelhessék.



## V.6. Tartalmi megújulás

### V.6.1. A sokrétű szakmai kompetencia kialakítása a szakképzésekben

A modern munkaerőnek a tanulás új formái iránti igénye új, speciális kezdeményezéseket jelent a szakképzések számára. A DGVT kérdőívek tanúsága szerint 31-ből 10 országban a speciális munkaerőpiaci folyamatok állnak a jelenlegi szakoktatási és -képzési politikák középpontjában. Ugyanakkor 10 ország jelentette, hogy széles körű kezdeményezést indított a „modularizáció folyamatában”. Sok ország jelentette, hogy a modularizáció lehet az egyetlen járható stratégia a szakképzési formákban való tanulás és tanítás során, és ez elősegítheti a tanrend elmozdulását abba az irányba, hogy az a valódi munkamenetet tartalmazza. 11 ország jelentette, hogy a reform egyik fő iránya éppen ez.

Egy lehetséges irány a jövőbeni oktatás terén éppen annak az igénynek a mentén indulhat el, hogy az emberek széles körben legyenek alkalmazhatóak (mivel a munka természete is változik), valamint hogy az oktatási ajánlatok is rugalmasabbá váljanak. Ezt általában limitált számú, speciális tanegységek felállításával érik el.

Az iskolák és főiskolák szakokra vannak szétbontva, és ezen egységekre szabják a tananyagot és a bizonyítvány típusát is; ezek kialakítását különböző kari tanácsok végzik. Ha egy pillantást vetünk ezekre a tagozott oktatási rendszerekre Dániában, Hollandiában és az Egyesült Királyságban, láthatjuk a különbséget egy-egy országban a tanegységek száma között. A Nagy-Britanniában bevezetésre váró rendszerben 15 tanegység van, melyből 10 kifejezetten szakképző. Dániában 7, míg Hollandiában 18 ilyen van. Ezek beszabályozása más európai országban fontos előfeltétele lehet az olyan páneurópai programoknak, mint az ECVT (Európai Szakképző Program).

A kompetenciák fejlesztése az egyik legfontosabb gerjesztője a szakképző rendszerek reformjának. A „kulcsvégzettségek” is fontos szerepet játszanak, de az országjelentésekben többet hangoztatják a munkaorientáció fontosságát. Még ha a lisszaboni célkitűzések egyik legfontosabbja is, hogy az embereket ellássuk olyan tudással, mely a modern rendszerek munkafolyamatát tükrözi, a szakképző programok más célokat is magukban foglalnak. A szakképzéseknek képessé kell tenniük a tanulókat arra, hogy részt tudjanak venni egyéb társadalmi és műszaki folyamatokban, valamint fel kell készíteni őket a további képzésre. Lássuk ennek néhány példáját:

- az Oktatási Miniszterek Állandó Konferenciáján 1991-ben Németországban az alábbi nyilatkozat hangzott el, mely minden szakképző iskolára vonatkozott: *„A szakképző iskola mind alap-, mind speciális képzést is nyújt, és szélesíti az oktatás szerepkörét. Célunk, hogy hozzájáruljunk elegendő tanuló képzéséhez, akik a munka, a társadalom világában felelősen tudnak szociális és gazdasági kérdésekben dönteni.”*

- A holland országjelentés szerint „2 fő dolog van: az alkalmasságalapú oktatás kizárólag a szakmai problémákra és feladatokra fókuszál, hogy azokkal a tanuló képes legyen megbirkózni, másrészt a hangsúly az optimális készségfejlesztésen van, hozzáalakítva a tanulók személyes óhajaihoz és képességeihez. Ennek egyik lényeges kérdése, hogy milyen tartalmi, szervezeti és pedagógiai-didaktikai fejlődéseken menjen keresztül az oktatás.”

Erős kapcsolatot fedezhetünk fel az alkalmasságalapú oktatás és az előrejelző rendszerek között. Az előrejelzés arra szolgál, hogy a szektorok és munkakörök strukturális változásainak függvényében a különböző képzettségeket idejében adaptálhassa a rendszer. A tanulási tartalmak kialakításánál a cél olyan tananyag írása, mely olyan háttérrel ruházza fel a munkavállalókat, melynek segítségével kezelni tudják és előidézni a technológiai változásokat.

Ez egy új, fontos feladat elé állítja a szakképző rendszereket. Azokban, ahol a munkaköri kompetenciákat iskolán kívül szerzik meg, ott nehezebb lesz integrálni a szociális és oktatási célkitűzéseket. Az egyén magára van hagyva, ha felelős polgár és munkavállaló is akar lenni egy személyben. Az eddigi kutatások nem adtak meggyőző választ arra a kérdésre, vajon mi a kapcsolat a fent említett két identitásforma és a szaktudás megszerzésének módja között. Mindenesetre a Lisszabonban kitűzött társadalmi kohézió megteremtésének egyik kulcsfontosságú eleme lehet.

## **V.7. Új módszer – az önszervező tanulás**

Egy csoport vagy saját magunk által szervezett tanulás jól példázza a munkahelyen való tanulás jellemzőit: az önálló kezdeményezésektől várják a tanulási folyamat előrehaladását. Iskolai körülmények között az önálló tanulás megengedi a tanulónak, hogy maga válassza ki a modulokat, azok sorrendjét, valamint a tanulás iramát is. Így a tanulónak lehetőségük van önállóan szervezett tanulási rendben tanulni. Mióta az oktatásban mikroszinten megjelent az önszervező tanulás, nagyon nehéz megbecsülni, vajon milyen mértékben fog általánossá válni ez a kezdeményezés. A tananyagban történt változások is jól példázzák az önszervező tanulás bemutatását segítő próbálkozások elterjedtségét. Az önálló tanulást elkönnyelhetjük a szervezett oktatási intézmények kiegészítőjeként is.

A „nyílt képzési környezetekkel” való kombinációban, valamint a tanárok szerepének újradefiniálásával új lehetőségek nyílnak meg a tanulók előtt. Az országjelentésekben néhány példa is megjelenik, mint például az Ír Képesítést Biztosító Szakképző Program (Irish Leaving Certificate Vocational Programme – LCVP). A diákok itt három tevékenységcentrikus modult tanulnak: vállalkozáselméletet, munkára való felkészülést és „munkatapasztalatot”. A kezdeményezés a kis vállalatokat is támogatja, hiszen a program részeként a diákoknak maguknak kell megtervezni, fejleszteni és vezetni egy virtuális vagy mikrocéget. Hasonló kezdeményezéseket találhatunk a dán szakképző iskolákban.

Azonban ennek is megvannak a maga korlátai. Az önszervező tanulás valószínűleg jobban illik az erősen motivált tanulókhoz, és a gyengébb tanulókat még inkább visszavetheti a lelkesedés terén. Valószínűleg ezért nem lesz csodaszer az iskolarendszerű oktatásban. Ha hozzávesszük még a munkahelyi stresszt és kihívásokat, látjuk, hogy elég nehéz beépíteni a rendszerbe az önszervező tanulást. Tanulásközpontú munkakörülmények között könnyen meg lehet találni a helyét, ám a rendelkezésre álló tapasztalatok alapján kevés a sikeres eset.



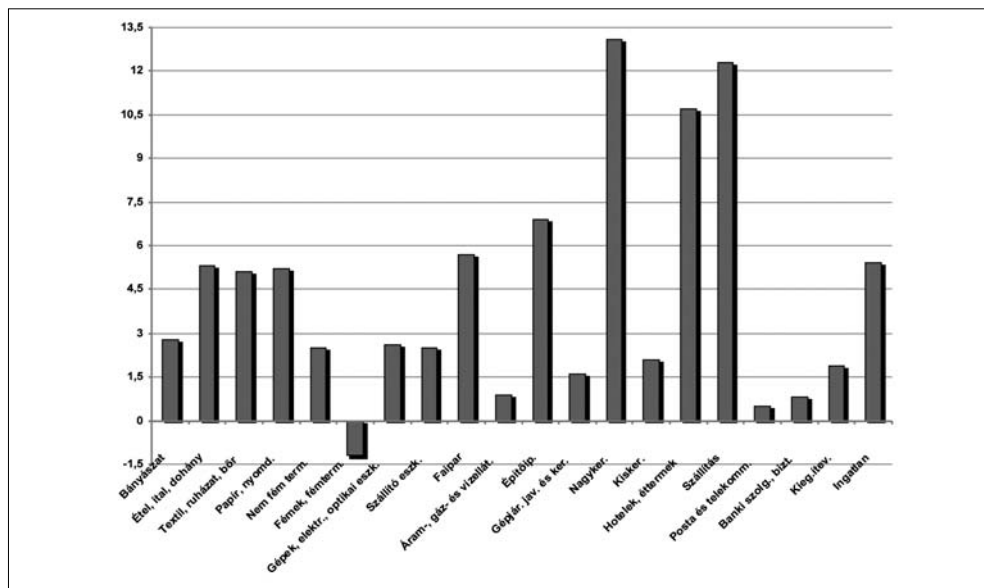
## **VI. Trendek a vállalati (tovább)képzésben**

Ebben a fejezetben az EUROSTAT által publikált CVTS (Continuing Training Survey; Felmérés a szakmai továbbképzésről) két kiadásának adatait vizsgáljuk. Mivel ez a két tanulmány csak 1993-as és 1999-es adatokat dolgozott fel, mi is csak ezen két év alatt végbement trendeket tudjuk felállítani. Itt ismét szembetalálkozunk tehát a már sokat emlegetett problémával, miszerint a témában nem áll rendelkezésre megfelelő mennyiségű adat. Az Európai Unió ezen időszak alatt bekövetkezett három új tagállammal való bővítésének következtében a tanulmány figyelmen kívül hagyja ezen országokat (Ausztria, Svédország, Finnország), mivel 1993-ra az akkor még nem tagállamokról nincsenek adatok. A Luxemburgra vonatkozó összes 1999-es adat hiánya miatt ez az ország szintén kimarad az elemzésből.

### **VI.1. Továbbképzéssel foglalkozó vállalatok dolgozói létszámának alakulása**

A szakképzést nyújtó vállalatok munkavállalóinak megoszlása az összes vállalat munkavállalóinak százalékában a következőképpen alakult 1993 és 1999 között.

Az Európai Unióra vonatkozó összesített arányok – figyelembe véve az Európai Unió vizsgált időszak alatti bővülését is – minden nemzetgazdasági ágazatban növekedtek, a fémekkel, fémtermékekkel foglalkozó szektor kivételével (1,2 százalékponttal csökkent a foglalkoztatottak aránya ezen cégeknél). A nagyobb mértékű növekedés volt tapasztalható a nagykereskedelemben (13,1 százalékpont), szállítás, kiszolgáló tevékenységek területén (12,3 százalékpont) szakképző cégek dolgozóinál.



18. ábra

Továbbképzéssel foglalkozó vállalatok dolgozói létszámának változása  
1993 és 1999 között az Európai Unióban (%)<sup>55</sup>

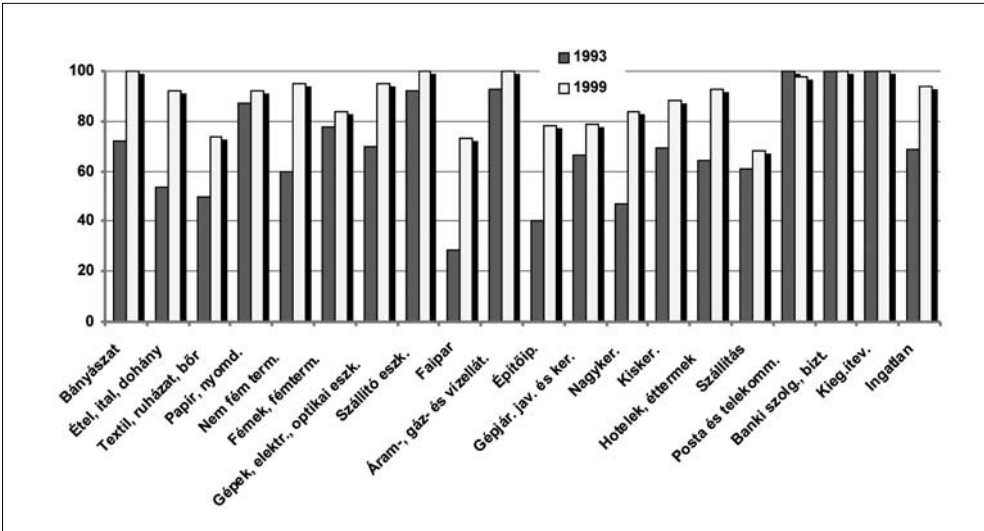
A dolgozók neme szerinti bontást vizsgálva is hasonló eredményre juthatunk. Az arány a fémek, fémtermékek gazdasági ágazatban mind a nők (-1,5 %), mind a férfiak (-0,3 %) esetében ugyancsak csökkent. A nőknél ezenkívül a posta és telekommunikáció ágazatban csökkent (- 0,9 %) az alkalmazottak százaléka. A férfiaknál a nagykereskedelem (+14,5 %) mellett a hotelek, éttermeket fenntartó és szakképzést nyújtó cégek aránya nőtt jelentősebb mértékben (13,3 %), a nőknél pedig a legnagyobb arányban a szállítás és kiszolgáló tevékenységek esetében nőtt (18,4 %).

A fentiek alapján az Európai Unióban egy kedvező tendencia figyelhető meg a szakképzést biztosító vállalatok munkavállalóinak százalékos arányának növekedésében, ami azonban igen eltérően alakult az egyes országokra lebontott nemzetgazdasági ágazatok esetében.

A legnagyobb mértékű növekedés a foglalkoztatottak arányában átlagosan, egyes nemzetgazdasági ágazatokra felosztva Belgiumban volt leginkább érzékelhető, a legkisebb változás pedig Olaszországban volt mérhető. Ezért érdemes ezt a két országot is részletesebben elemezni.

<sup>55</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

Belgiumban közelített a szakképzéssel foglalkozó gazdasági társaságok munkavállalóinak száma az összes cég dolgozóinak számához a vizsgált európai uniós országok közül. Belgiumban a faipari vállalatoknál volt kiemelkedően magas ez a növekedés, szinte megduplázódott (44,5 %), annak ellenére, hogy 1993-ban még ezen a területen volt a legalacsonyabb az arány. Minimális mértékben a posta és telekommunikációs cégeknél volt visszaesés (-2 %). Belgiumban 1999-ben több területen is 100 százalékos volt azon foglalkoztatottak aránya, akik szakképzéssel foglalkozó cégeknél vállaltak munkát (például: bányászat, pénzügyi kiegészítő tevékenységek). Ez azt jelentheti tulajdonképpen, hogy a vizsgálatba bevont vállalatok egybeesnek a szakképző cégekkel.

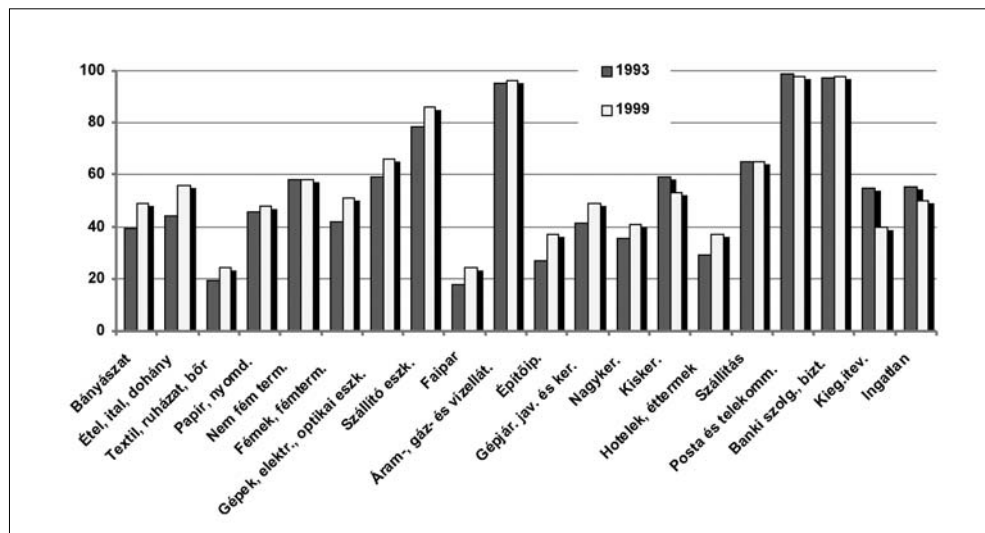


19. ábra

Belgiumban a továbbképzéssel foglalkozó vállalatok dolgozói létszámarányai 1993-ban és 1999-ben (%)<sup>56</sup>

Olaszországban az arány változása átlagosan három százalékpont körül alakult, az adott ágazatokban munkavállalók aránya egyébként is alacsony volt a többi vizsgálat európai országhoz képest. A legalacsonyabb a faipar és a textil-, ruházat és bőrgyártás esetében volt. A grafikonon is látható három ágazatban volt magasabb az arány, azonban ezeken a területeken a vizsgált országokban is több volt a munkavállaló a vizsgált arány szempontjából.

<sup>56</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)



20. ábra

Olaszországban a továbbképzéssel foglalkozó vállalatok dolgozói létszámarányai  
1993-ban és 1999-ben (%)<sup>57</sup>

Három nemzetgazdasági ágazatnak különös helyzete van a statisztikai felmérések alapján: áram-, gáz- és vízellátás, posta és telekommunikáció, és pénzügyi közvetítések közül a banki szolgáltatásoknak, biztosításoknak. Mindhárom szektorban kiemelkedően magas a felméréskori években a továbbképzéssel foglalkozó vállalatok alkalmazottainak az összes vállalat alkalmazottaihoz viszonyított aránya. Részletesebb elemzéseket ezekben az ágazatokban lenne érdemes készíteni, hogy a kedvező tapasztalatokat a többi területen is lehessen hasznosítani (például faipar, építőipar).

<sup>57</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

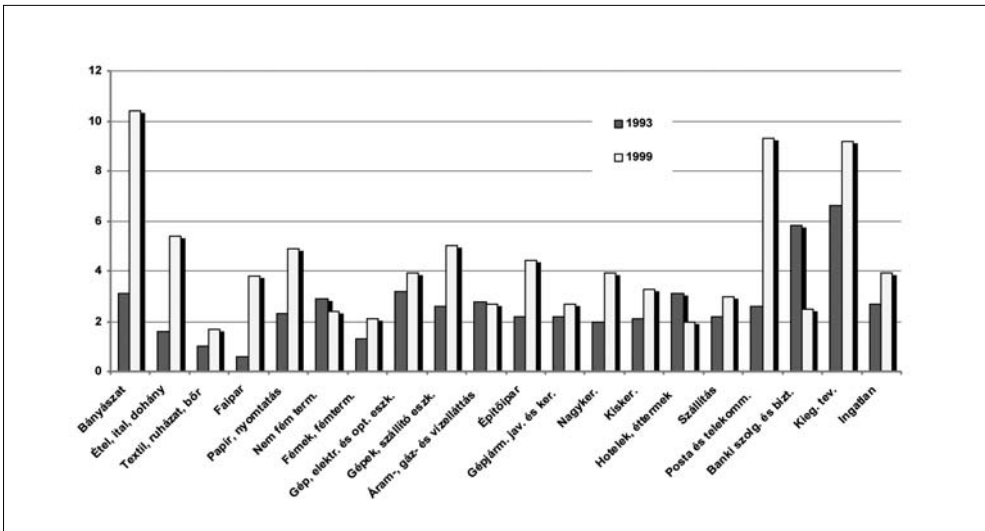


## VI.2. Szakképzések költségei

A vállalatok az összes munkaerőköltségeiből (közvetlen és közvetett költségek egyaránt) viszonylag kis részt fordítottak továbbképzésre. A vizsgált időszakban minden vizsgált országban (Görögország kivételével) emelkedtek a képzésre fordított költségek arányai.

A legtöbb országnál a továbbképzés költségeinek a munkaerő összes költségeihez viszonyított aránya a 1993 és 1999 között egy és öt százalék körül alakult, és csak kevés esetben közelítette meg a tíz százalékot. Például a bányászat, nyílt fejtés gazdasági ágazatban az arány az Egyesült Királyságban 10,4, míg Dániában 9,6 százalék volt 1999-ben, a posta és telekommunikáció területén szintén az Egyesült Királyságban volt a legmagasabb az arány (9,3 százalék).

### VI.2.1. Egyesült Királyság



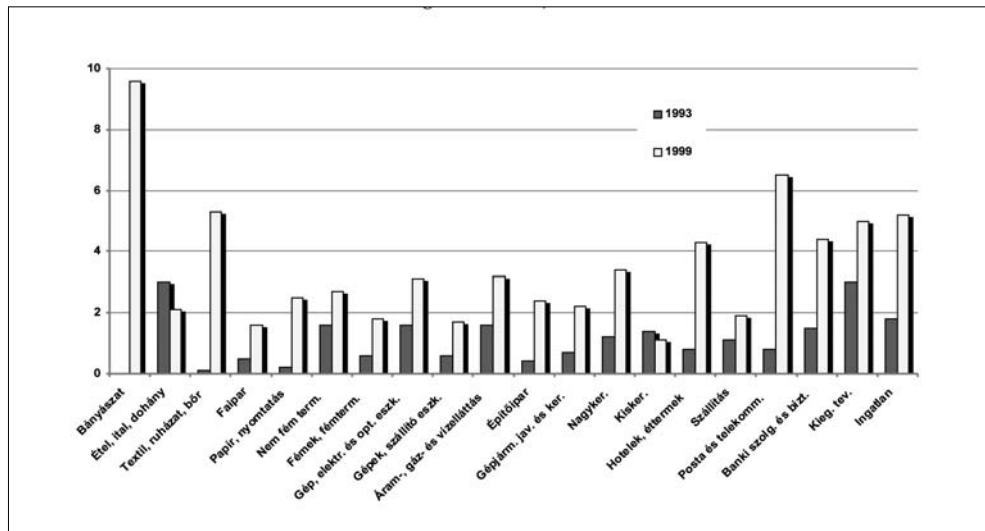
21. ábra

Egyesült Királyságban a továbbképzésre forított kiadások alakulása  
1993-ban és 1999-ben (összes költség százalékában)<sup>58</sup>

<sup>58</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

Az Egyesült Királyságban a legtöbb nemzetgazdasági ágazatban tendenciaszerűen nőtt a továbbképzésre fordított költségek aránya, a legnagyobb arányban a faipari vállalatok képzési költségei emelkedtek, de az így is az oktatásra kevesebbet fordító szektorok közé tartozik. A gyártáshoz kapcsolódó részterületeken a 1993-ban még viszonylag hátrányosabb helyzet kedvezően változik, és a képzésbe befektetett összegek 1999-ben már az átlagos szinthez közelítenek.

## VI.2.2. Dánia



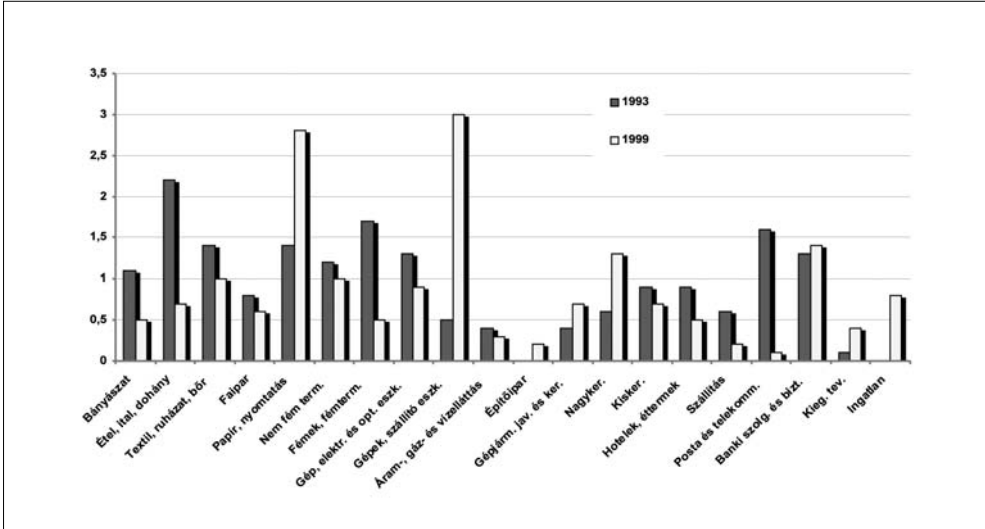
22. ábra

Dániában a továbbképzésre forított kiadások alakulása 1993-ban és 1999-ben  
(összes költség százalékában)<sup>59</sup>

Dániában emellett, hogy a bányászatban kiemelkedően magas a továbbképzés ráfordításainak aránya, a textil, ruházat, bőr iparágban (53-szorosára), papíriparban (13-szorosára), posta és telekommunikáció területen (8-szorosára) ezek a költségarányok a többszörösükre nőttek. A pénzügyi közvetítésekkel foglalkozó cégek továbbképzési költségei haladják meg általában a (a két kiemelkedő mellett) a többi ágazatot.

<sup>59</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

## VI.2.3. Görögország



23. ábra

Görögországban a továbbképzésre fordított kiadások alakulása  
1993-ban és 1999-ben (összes költség százalékában)<sup>60</sup>

A görögországi csökkenés hátterében az állhat, hogy szinte minden területen egyre kevesebb arányban tartották fontosnak a képzéseket, egyre kisebbek a felmerült költségek aránya az összes munkaerőre fordított költséghez képest. A gépek, szállító eszközök (2,5 százalékpont), valamint a papír, nyomtatás (1,4 százalékpont) iparágban tapasztalt növekedés mértéke sem volt olyan jelentős. Látható, hogy egyik szektorban sem fordítottak három százaléknál többet oktatásra (még 1999-ben sem), ami egy kedvezőtlen tendenciát vetíthet akár előre.

Az abszolút értékű változások is szűk határon belül szóródtak. A legnagyobb változás az angol bányászat területén volt, itt ugyanis a hét év alatt 7,3 százalékponttal növekedtek a képzésre fordított kiadások. A francia áram-, gáz- és vízellátással foglalkozó ágazatban a 3,4 százalékpontos visszaesés volt a legnagyobb a térségben. Ezt követően jön az angol bankszektor 3,3 százalékpontos csökkenése.

<sup>60</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

Az összes nemzetgazdasági ágazatot tekintve a legnagyobb változások is Dániában és az Egyesült Királyságban voltak tapasztalhatók, így a hét év alatt az ágazatokban átlagosan Dániában 1,99, Angliában 1,68 százalékponttal nőttek a továbbképzésre fordított költségek, mint ahogy ez a következő táblázatban is látszik.

Ország	Átlagos változás
Belgium	0,31
Dánia	1,99
Egyesült Királyság	1,68
Franciaország	0,12
Görögország	-0,10
Hollandia	0,82
Írország	0,62
Németország	0,11
Olaszország	0,96
Portugália	0,37
Spanyolország	0,49

5. táblázat

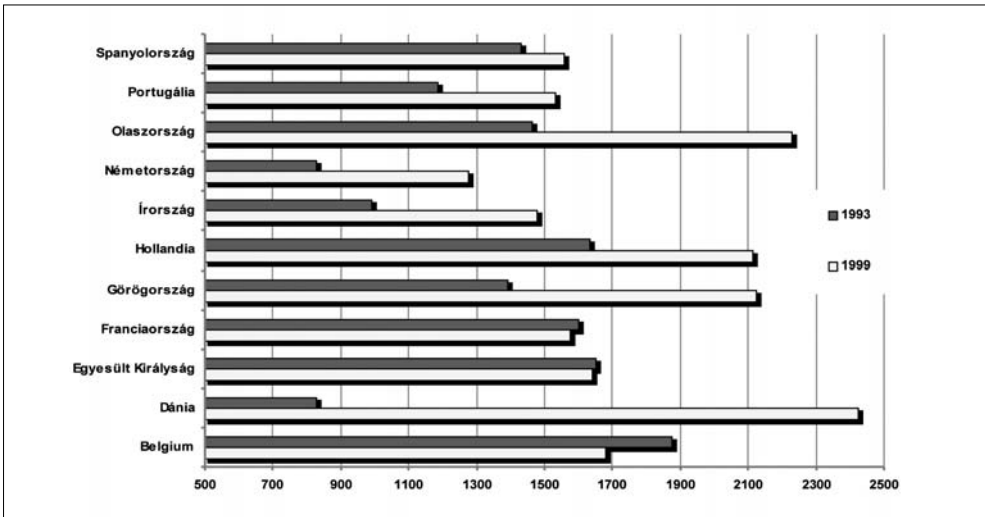
A továbbképzésre fordított költségek változása (százalékpont)<sup>61</sup>

<sup>61</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

### VI.3. Szakképzések költségeinek megoszlása résztvevőnként

Az alkalmazottakra eső képzési költségek átlagos értéke a következőképpen alakult a hét év alatt.

Dániában a szakképzésben résztvevőkre jutó összeg majdnem a háromszorosára nőtt, még az összes képzésre fordított költségnél is nagyobb arányban emelkedett a vizsgált időszak végére. Hasonlóan nagy eltérés a két év között semelyik másik országban nem volt kimutatható, Németország közelíti meg leginkább, ahol a növekedés 154 százalék volt, de a többi országhoz viszonyítva a vásárlóerőhöz viszonyított képzési költségek alacsony szintet érnek el mindkét évben (1993: 829, 1999: 1275).



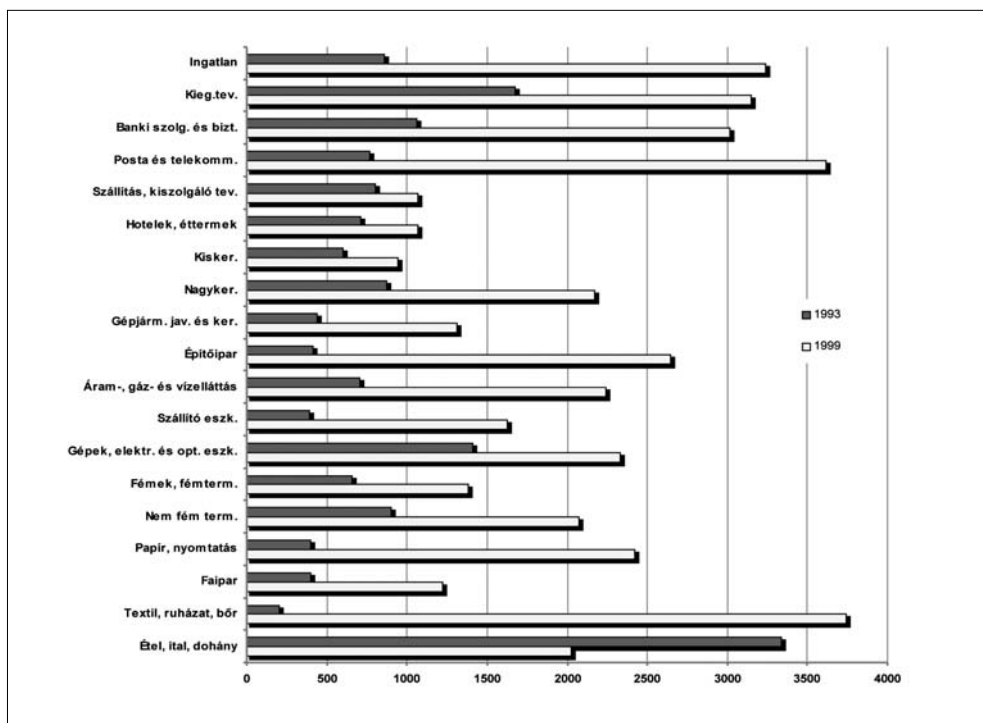
24. ábra

Egy főre jutó képzési költségek 1993-ban és 1999-ben az egyes országokban  
(vásárlóerő értékén mérve)<sup>62</sup>

A dán vállalatok az összes ágazatban (az élelmiszeripar kivételével) növelni tudták az egy dolgozóra eső költségek mértékét, ami hozzájárulhat a képzések mennyiségi növekedéséhez, valamint minőségi javulásához. A textiliparban dolgozókra jutó költségeknél 18-szoros volt a növekedés, és így ebben az ágazatban lett a legmagasabb a szakképzések vásárló ereje (3739). A képzések egy főre eső átlagos vásárlóerő értékét

<sup>62</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

tekintve Dánia 1993-ban (830) még szinte a vizsgált országok között az utolsó helyen állt, azonban 1999-re (2426) az átlagos érték itt lett a legmagasabb. A szektorokban a résztvevőkre jutó költségekben végbement emelkedések ellenére a kiskereskedelem-ben nem történt jelentősebb változás. A képzési ráfordítások vásárló erejének szintje a többi vizsgált országhoz viszonyítva a dán cégeknél változott a legészrevehetőbben a 20 vizsgált ágazat közül 11-ben, mint ahogy ez a következő grafikonon is látható.



25. ábra

Egy főre jutó képzési költségek 1993-ban és 1999-ben az Dániában ágazatonként (vásárlóerő értékén mérve)<sup>63</sup>

<sup>63</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

#### **VI.4. Munkavállalók részvétele tanfolyamokon**

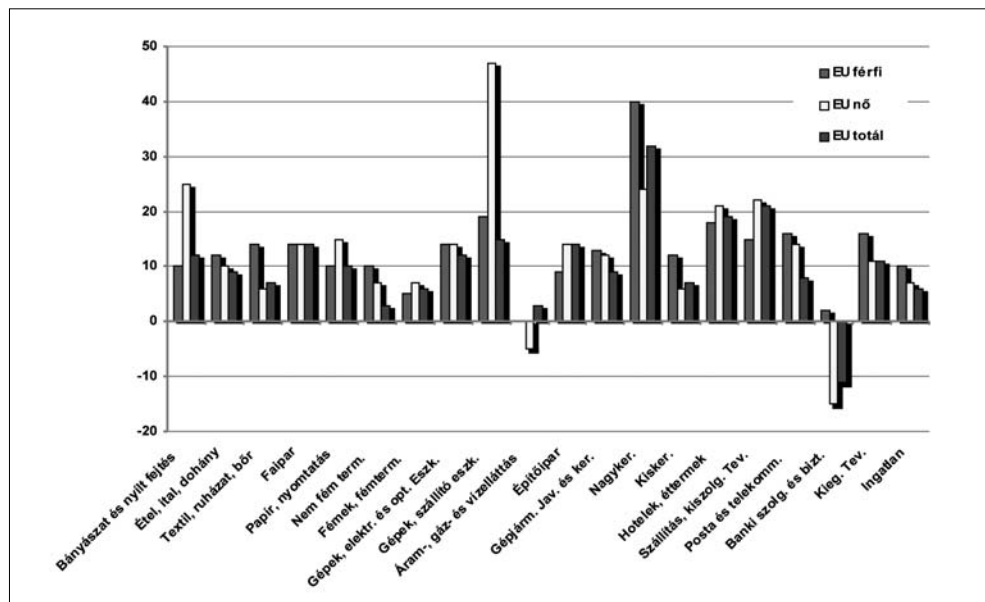
Az Európai Unió átlagos szintjén vizsgálatba bevont vállalatok női dolgozói egyre nagyobb százalékban (az összes dolgozóhoz viszonyítva) vettek részt képzéseken a két év között. Csökkenés csak két ágazatban volt a női alkalmazottak körében: áram-, gáz- és vízellátás (-5 százalékpont), és a banki szolgáltatás, biztosítás (-15 százalékpont). A legnagyobb pozitív irányú változás a gépek, szállító eszközök szektorban volt kimutatható (+47 százalékpont).

Meg kell jegyezni azonban, hogy az áram-, gáz- és vízellátás esetében az írországi, míg gépek, szállító eszközök esetében az angliai adatok hiányoztak.

Ehhez képest a képzésben részesülő férfi alkalmazottak száma semelyik szektorban nem csökkent, egyedül az áram-, gáz- és vízellátásban nem történt elmozdulás a két év között. A legnagyobb abszolút mértékű elmozdulás a nagykereskedelemben foglalkoztatottak részvételi arányában volt (+40 százalékpont).

A munkavállalók összesített adatai alapján csökkenés csak a banki szolgáltatás, biztosítás területén látható (-11 százalékpont), aminek háttérében a női oktatásban helyet kapott dolgozók számának nagyobb arányú csökkenése állhat. Mind a nőknél, mind a férfiaknál a többi ágazathoz képest magas volt a nagykereskedelemben a növekedés, aminek következtében az összevont adatokban is a leglátványosabb volt a változás (+32 százalékpont).

A fent említett tendenciák követhetők figyelemmel a következő grafikonon.



26. ábra

A munkavállalók továbbképzéseken való részvételének változása  
1993 és 1999 között az Európai Unióban (%)<sup>64</sup>

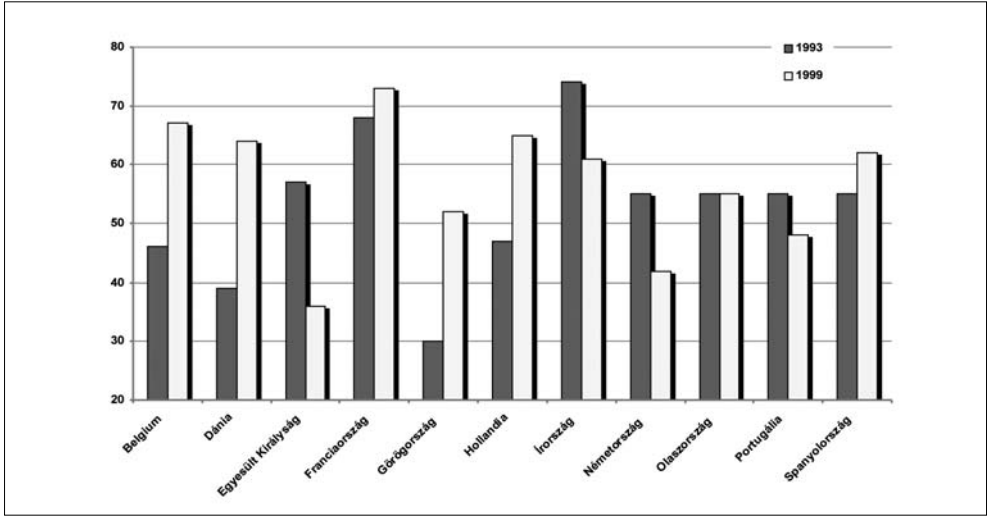
Érdeemes a továbbiakban a fentebb kiemelt ágazatokban megvizsgálni, hogyan alakult a változás az egyes országokban.

A banki szolgáltatás és biztosítás területen képzésben résztvevő összes dolgozó százalékos aránya több uniós országban is csökkent. Így az Egyesült Királyságban (-21 százalékpont), Írországban (-13 százalékpont), és Németországban (-13 százalékpont).

A nagykereskedelemben bekövetkezett legkiemelkedőbb emelkedés az Egyesült Királyságban történt, ahol is 23 százalékról 82 százalékra, azaz 59 százalékponttal emelkedett az oktatásban részesülők összes dolgozóhoz viszonyított aránya, ennek következtében Angliában a banki szektorban dolgozók járhattak legnagyobb arányban oktatásra. Dániában csak megközelítette ezt a mértéket (32 százalékpont) a vizsgált arány.

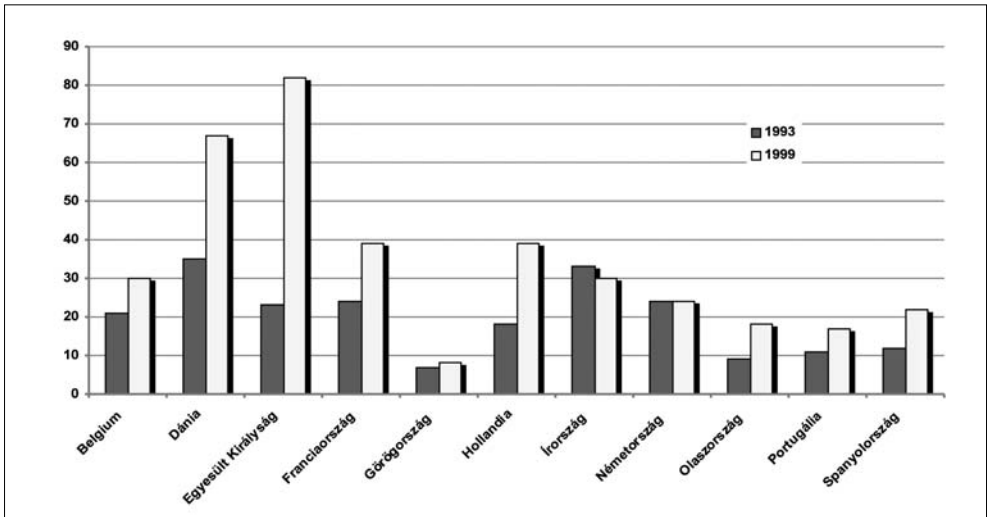
<sup>64</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)





27. ábra

A banki szolgáltatás, biztosítás szektorban dolgozók részvétele továbbképzéseken 1993-ban és 1999-ben (%)<sup>65</sup>



28. ábra

A nagykereskedelemben dolgozók részvétele továbbképzéseken 1993-ban és 1999-ben (%)<sup>66</sup>

<sup>65</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

<sup>66</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

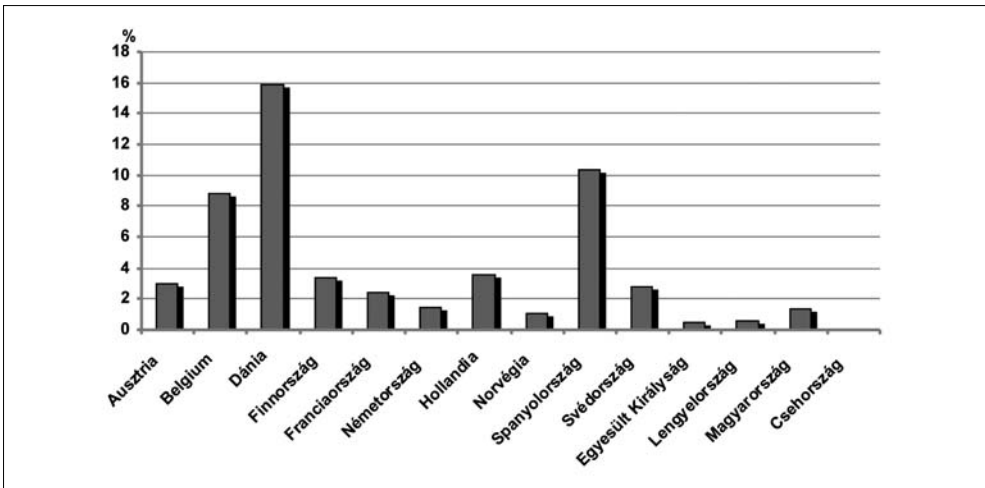
Az egyes ágazatokban mindkét évben alacsony volt a munkavállalók részvétele tanfolyamokon. A textil-, ruházat-, bőriparban átlagosan 10 százalékek körül alakult a vizsgált arány 1993-ban, míg 1999-ben 18 százalékra emelkedett, de így is a többi ágazatnál kevesebb volt. Emellett a faipar és építőiparban volt viszonylag alacsony a továbbképzésre járók aránya mindkét évben. Annak ellenére, hogy a banki szolgáltatás, biztosítás területen visszaesés volt tapasztalható, így is vezető ágazat maradt a továbbképzésben résztvevő alkalmazottak arányát tekintve: 1993-ban 58, 1999-ben 57 százalék körül mozgott az átlag.

## VII. Munkaerőpiaci képzések

### VII.1. A munkaerőpiaci képzésekben részt vevők jellemzői

Az OECD munkaerőpiaci felmérése szerint 2000-ben a nyugat-európai országok közül a felnőttek Dániában vettek részt legnagyobb arányban munkaerőpiaci képzésen, legkisebb arányban pedig az Egyesült Királyságban: Dánia munkaerő-állományának 15,9%-a képezte magát, míg az Egyesült Királyságénak csupán 0,51%-a. Dániát követi 2. helyen Spanyolország (10,3%), a 3. helyen pedig Belgium (8,8%). Az Egyesült Királyságot közvetlenül megelőző két ország Norvégia (1,05%) és Németország (1,49%) voltak ebben az évben. A többi nyugat-európai országban nagyjából azonos, 3%-os részvételi arányt regisztráltak a felmérés során.

A felmérés három kelet-közép-európai országra vonatkozóan is tartalmazott adatokat, melyek közül Magyarország magasan kiemelkedett 1,34%-os részvételi arányával, sőt jócskán megelőzte az Egyesült Királyságot, és csaknem elérte Németország szintjét. Lengyelország munkaerő-állományának mindössze 0,57%-a képezte magát ezen időszakban (ez azonban még mindig meghaladja az Egyesült Királyságban mért szintet), Csehországban pedig 0,02%-os aránnyal a sor legvégén kullogott.



29. ábra

Munkaerőpiaci képzésekben részt vevők a munkaerő százalékában (2000)<sup>67</sup>

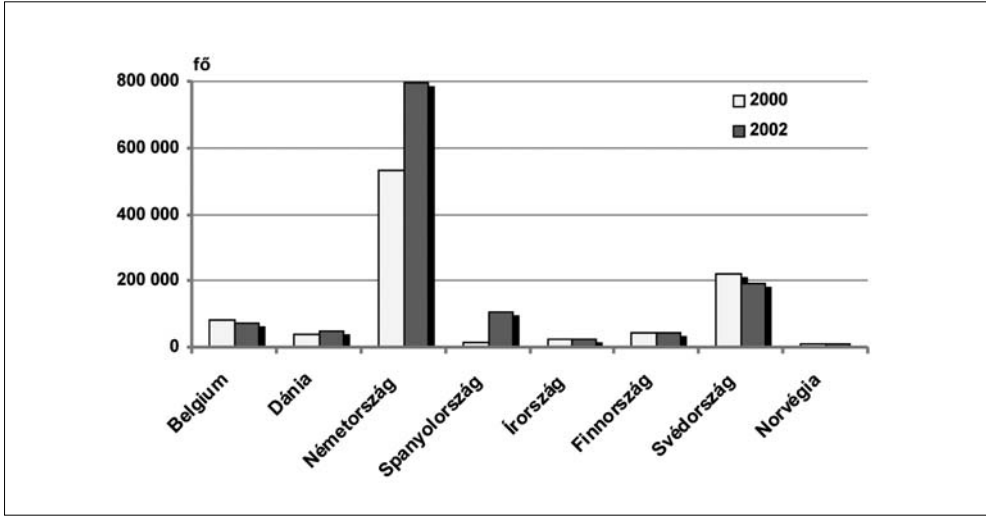
<sup>67</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

Amennyiben a részvételi arányokat tendenciáiban is megvizsgáljuk, azt tapasztaljuk, hogy a legutolsó évet megelőző 3-4 évben a nyugat-európai országok közül Auszriában, Belgiumban, Hollandiában, Portugáliában és Spanyolországban következett be növekedés a részvételi arányokban, a többi ország esetén, stagnálás, vagy csökkenés figyelhető meg. A legnagyobb növekedés Spanyolországban és Portugáliában ment végbe (4,5, illetve 3,7 százalékpont), a legnagyobb csökkenés pedig Dániában és Svédországban (2,57, illetve 2,26 százalékpont).

A kelet-európai országok közül egyedül Magyarország részvételi arányai növekedtek (0,32 százalékponttal), Csehországban gyakorlatilag stagnálást regisztráltak, Lengyelországban pedig 0,53 százalékpontos csökkenést.

Az OECD felméréséből azt is megtudhatjuk, hogy a munkaerőpiaci képzésekben résztvevők milyen arányban vettek részt foglalkoztatottnak, illetve munkanélkülieknek szervezett képzésekben. Általánosságban azt lehet elmondani, hogy a résztvevők döntő részben a munkanélkülieknek szóló programokon képezték magukat, ez alól kivételt jelentett azonban Belgium, Hollandia, Dánia, Portugália és Spanyolország. Előbbi három országban 2000-ben kb. kétszer annyian, Portugáliában 14-szer, Spanyolországban pedig 8-szor annyian vettek részt foglalkoztatottak számára szervezett képzéseken, mint a munkanélkülieket megcélzó oktatásokon.

Az Eurostat 2000-ben, 2001-ben és 2002-ben folytatott felmérései (European Social Statistics, Labour Market Policy Expenditures and Participants) szerint Dániában, Németországban, Spanyolországban és Írországban nőtt a munkaerőpiaci képzésekben részt vevők száma 2000-ről 2002-re, míg Belgiumban, Finnországban, Svédországban és Norvégiában kis mértékű csökkenést tapasztaltak. A legnagyobb, csaknem 50%-os növekedést Németország érte el ezen időszak alatt.

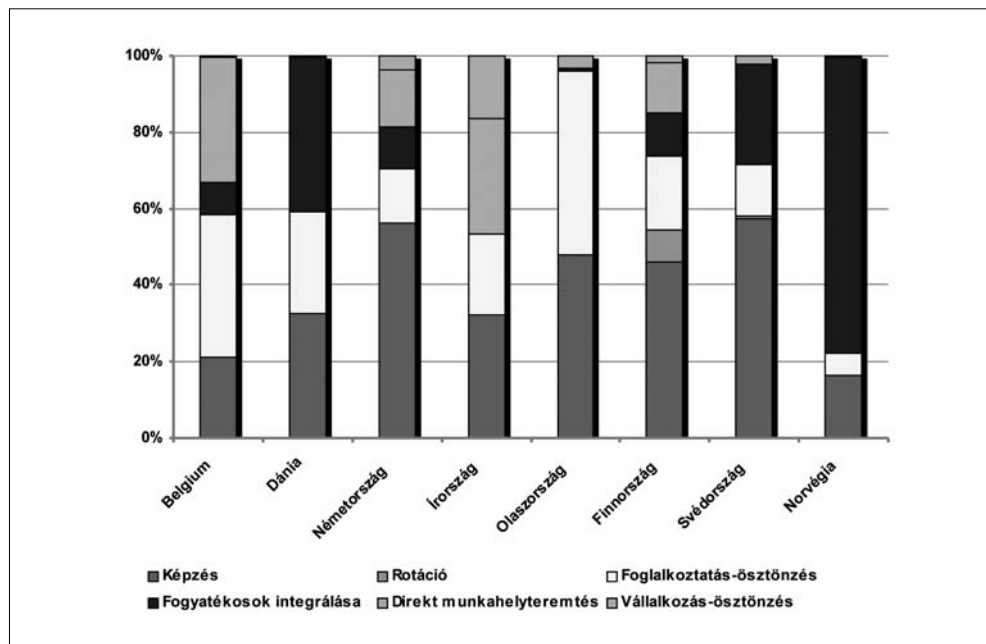


30. ábra

A képzésekben részt vevők száma<sup>68</sup>

Az Eurostat a már említett felmérései során igyekezett képet kapni arról is, hogy a munkaerőpiaci programokban részt vevők milyen arányban képviseltetik magukat a képzésekben és az egyéb munkaerőpiaci programokban, amelyek a munkakör-megosztás, illetve -rotáció, a foglalkoztatás-ösztönzését, a fogyatékosok integrációját, a munkahelyteremtést és a vállalkozásösztönzést célzó programok. Az adatok csupán 8 ország esetén elérhetőek, azonban így is látható, hogy jelentős eltérések vannak a különböző országok adatai terén. Németországban a munkaerőpiaci programok közül a képzések voltak a leglátogatottabbak mind a három évben, és számuk és részarányuk növekedett is (45%-ról 56%-ra) ezen időszak alatt. Svédországban hasonló részarányokat regisztráltak, itt azonban 2000-ről 2002-re kisebb csökkenés volt tapasztalható. A képzés részaránya Norvégiában volt a legalacsonyabb (16,4 %), viszont itt volt a legmagasabb a fogyatékkal élők integrációját célzó programok részaránya.

<sup>68</sup> Forrás: European Social Statistics, Eurostat



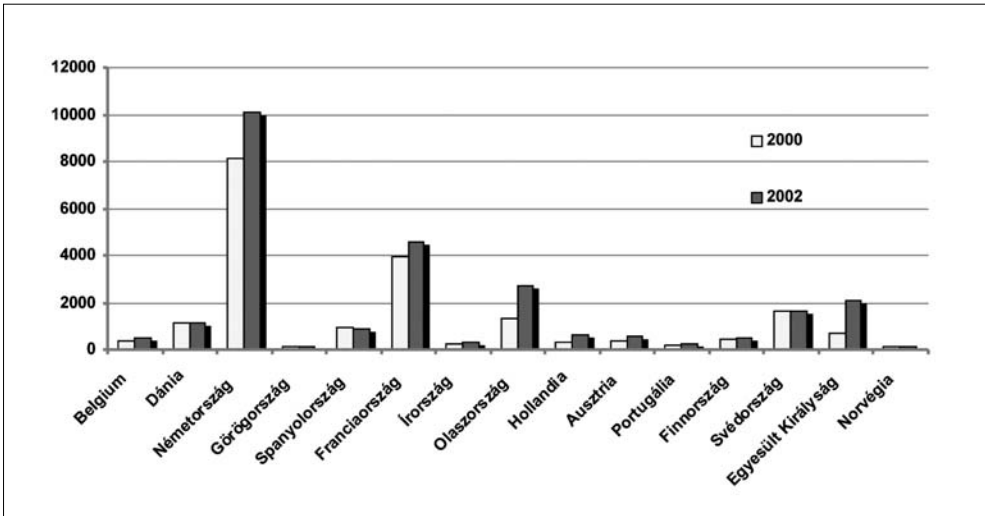
31. ábra

A munkaerőpiaci programokban részt vevők megoszlása kategóriánként (2002)<sup>69</sup>

<sup>69</sup> Forrás: European Social Statistics, Eurostat

## VII.2. A munkaerőpiaci programok ráfordításai

Az Eurostat adatai szerint 2000 és 2002 között az Európai Unió országai közül Németország fordította a legtöbb pénzt munkaerőpiaci képzésekre, Norvégia pedig a legkevesebbet. Az országok többségében nőttek a képzésre kiadott források ebben az időszakban, kivéve Dániában, Spanyolországban és Norvégiában. A legnagyobb növekedést az Egyesült Királyság, illetve Olaszország érte el: előbbi országban megháromszorozódott, utóbbiban megkétszereződött a képzésekre fordított közpénzek mennyisége az említett három év során.



32. ábra

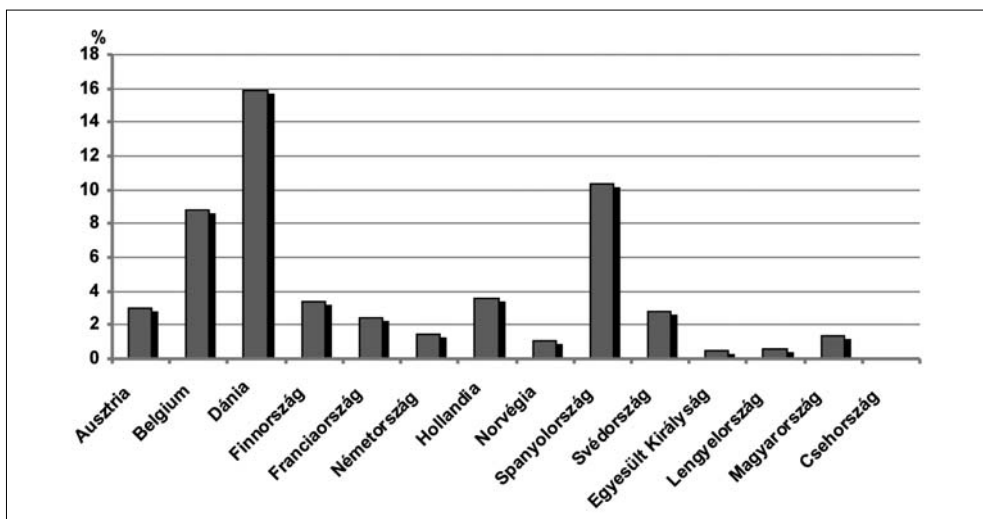
Munkaerőpiaci képzésekre fordított állami kiadások (millió euró)<sup>70</sup>

Ha azonban az egyes országok GDP-jéhez viszonyítjuk a képzésekre fordított állami pénzek mennyiségét, más sorrendet kapunk. Ekkor magasan Dánia áll az első helyen – 2000-ben GDP-jének 0,85%-t költötte munkaerőpiaci képzésekre, míg Németország 0,34%-os aránnyal a második helyet vívta ki magának. Az eredmény Dánia esetén érthető, hiszen a résztvevők száma az ország munkaerő-állományához viszonyítva itt a legmagasabb, Németország azonban e tekintetben csak a 9. helyen állt a 11 vizsgált nyugat-európai ország közül 2000-ben.

<sup>70</sup> Forrás: European Social Statistics, Eurostat

A 2000. évi adatok alapján GDP-jének legkevesebb hányadát Olaszország és az Egyesült Királyság fordította képzésekre (0,05%), azonban a résztvevők aránya terén is ez a két ország áll az utolsó helyen.

Az OECD felmérésében három kelet-közép-európai országra vonatkozóan is találunk adatokat: eszerint 2000-ben Magyarország GDP-jének 0,07%-át fordította munkaerőpiaci képzésekre, amivel a sor vége felé kullog a vizsgált európai országok között, megelőzi azonban Olaszországot és az Egyesült Királyságot, és csaknem eléri Norvégia szintjét. Csehország 0,02%-os arányával, Lengyelország 0,01%-kal zárja a sort.



33. ábra

A munkaerőpiaci képzésekre fordított állami kiadások a GDP-hez viszonyítva<sup>71</sup>

<sup>71</sup> Forrás: OECD

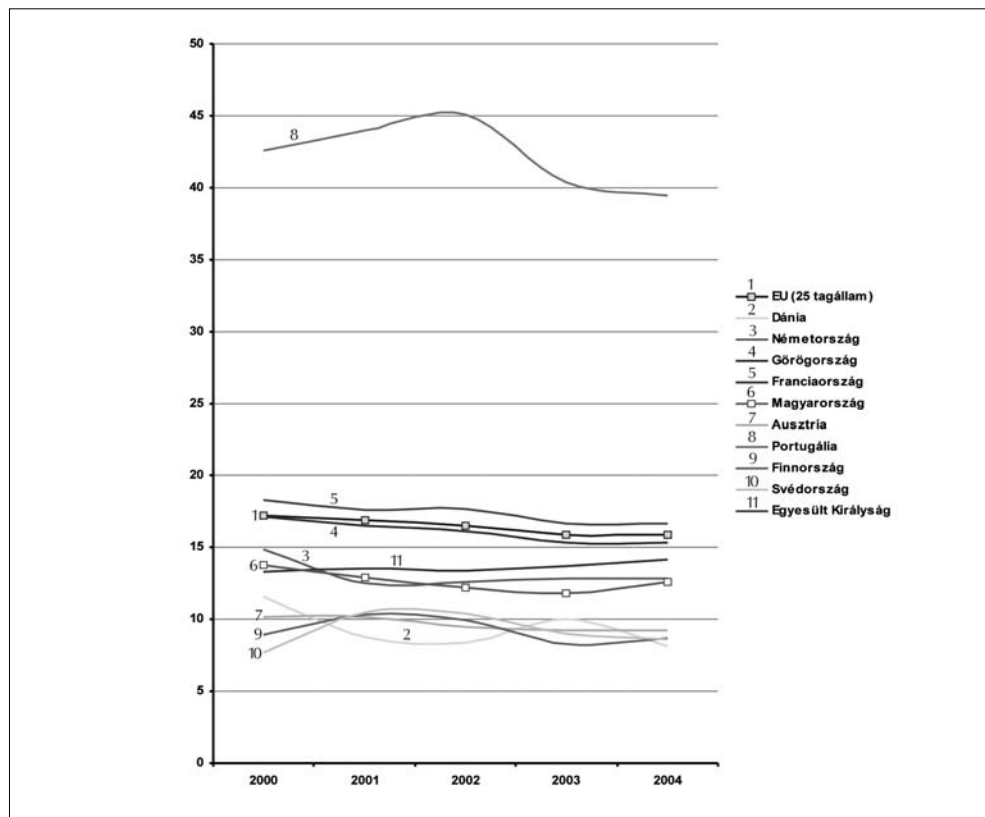


## **VIII.**

### **Korai iskolaelhagyók**

Az Európai Bizottság 2003-ban számos teljesítménymutatót és mérőszámot határozott meg a képzési programok eredményességének mérésére. Ezek egyike például az iskolát korán elhagyók aránya, ezért az alábbiakban röviden áttekintjük ezt a kérdéskört.

Az oktatást korán elhagyók csoportjába azok a 18 és 24 év közötti személyek tartoznak, akikre igaz a következő két feltétel: a legmagasabb oktatási vagy képzési végzettségük ISCED 0, 1 vagy 2; a válaszadó állítása alapján a felmérést megelőző négy hétben nem vett részt semmilyen oktatásban vagy képzésben (ők alkotják a számlálót). A nevezőt az említett korcsoportba tartozó népesség alkotja, nem beleértve azokat, akik nem válaszoltak a „legmagasabb iskolai végzettségre” és az „oktatásban és képzésben való részvételre” vonatkozó kérdésekre. Az ábra tehát azok arányát mutatja, akiknek leginkább középiskola alsó tagozatán szerzett végzettségük van, és nem vesznek részt további oktatásban vagy képzésben.



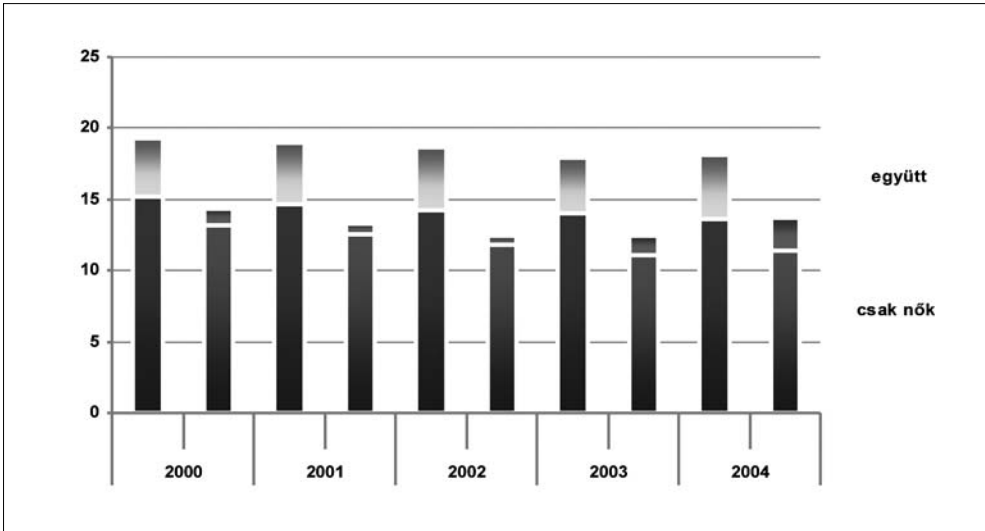
**34. ábra**  
Az oktatást korán elhagyók aránya<sup>72</sup>

Láthatjuk, hogy az élethosszig tartó oktatásban való részvételnél tapasztalt „rangsor” itt is érvényesül. Tehát amellet, hogy a skandináv országokban a részvételi arány magas volt, az oktatást korán elhagyók aránya alacsony. Ebbe a csoportba tartozik még Ausztria is. A nem sokkal 15% feletti uniós átlagot leginkább Portugália okozza, de a magas aránnyal rendelkező országok közé tartozik még például (bár az ábrán nem szerepelnek) Olaszország és Spanyolország is.

Az öt évet tekintve az arány gyenge csökkenése tapasztalható. Ez szinte minden ország görbéjén látszik, de főleg a magasabb aránnyal rendelkezők esetében. Ugyanakkor az alacsonyabb arányt mutató országok esetén ez a tendencia kevésbé figyelhető meg, náluk inkább ingadozik az érték - miközben egészét tekintve valamennyit csökkentek az értékek.

<sup>72</sup> Forrás: Eurostat

Mint ahogy az élethosszig tartó tanulásnál is tettük, az oktatást korán elhagyók elemzésénél is érdemes kitérni a nemek közti különbségekre. Az ábrát megnézve azt láthatjuk, hogy itt is megfigyelhető egyfajta szabály, miszerint a nők körében alacsonyabb az arány. Ez az EU egészében és Magyarországon egyaránt így van. Viszont az eltérések nem olyan hasonlóak, mint ahogy azt az élethosszig tartó tanulásnál láthattuk. Míg az Unióban az öt év során a férfiak aránya jellemzően 27-33%-kal meghaladta a nők arányát, addig hazánkban ez a különbség mindössze 6-20%.



**35. ábra**

*Nemek szerinti megoszlás az oktatást korán elhagyók között<sup>73</sup>*

<sup>73</sup> Forrás: Eurostat



## Ábrajegyzék

1. **ábra:** A felnőttképzésben való részvétel (a megkérdezést megelőző négy hét során)  
korcsoportok szerint (%; 1994-98, illetve 2000) .....34
2. **ábra:** Az egyes végzettségi szintekhez tartozó felnőttképzésben részt vevők  
aránya és az összes részt vevő arányának hányadosa  
a 25-64 éves korosztályban (2000) .....35
3. **ábra:** A felnőttképzésben részt vevők aránya állampolgárság szerint és az összes  
résztvevő arányának hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000) .....37
4. **ábra:** A felnőttképzésben részt vevők aránya a részvétel oka szerint  
a 25-64 éves korosztályban (%; 1994-1998) .....38
5. **ábra:** A felnőttképzésben részt vevők aránya gazdasági aktivitás szerint  
és az összes résztvevő arányának hányadosa  
a 25-64 éves korosztályban (2000) .....40
6. **ábra:** A felnőttképzésben részt vevők aránya foglalkozás szerint és az összes  
résztvevő arányának hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000) .....41
7. **ábra:** A képzést nyújtó vállalatok aránya a képzés típusa szerint (%; 2000) .....42
8. **ábra:** A vállalat mérete szerinti részvételi arányok és a teljes részvételi arányok  
hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000) .....43
9. **ábra:** A felnőttoktatásba felvettek száma (ezer fő) .....132
10. **ábra:** A felnőttoktatásban résztvevők nemek szerinti megoszlása .....132

<b>11. ábra:</b> A felnőttoktatásban résztvevők a képzés eredménye szerint .....	133
<b>12. ábra:</b> A 19-59 éves népesség részvétele a formális, képesítést nem adó képzéseken (ezer fő) .....	133
<b>13. ábra:</b> A 19-59 éves népesség részvétele a formális, képesítést adó képzéseken (ezer fő) - 1 .....	134
<b>14. ábra:</b> A 19-59 éves népesség részvétele a formális, képesítést adó képzéseken (ezer fő) - 2 .....	134
<b>15. ábra:</b> A 19-59 éves népesség részvétele a formális, képesítést adó képzéseken (ezer fő) - 3 .....	135
<b>16. ábra:</b> Részvétel az élethosszig tartó tanulásban .....	190
<b>17. ábra:</b> Nemek szerinti megoszlás az élethosszig tartó tanulás résztvevői között .....	191
<b>18. ábra:</b> Továbbképzéssel foglalkozó vállalatok dolgozói létszámának változása 1993 és 1999 között az Európai Unióban (%) .....	239
<b>19. ábra:</b> Belgiumban a továbbképzéssel foglalkozó vállalatok dolgozói létszámarányai 1993-ban és 1999-ben (%) .....	240
<b>20. ábra:</b> Olaszországban a továbbképzéssel foglalkozó vállalatok dolgozói létszámarányai 1993-ban és 1999-ben (%) .....	241
<b>21. ábra:</b> Egyesült Királyságban a továbbképzésre forított kiadások alakulása 1993-ban és 1999-ben (összes költség százalékában) .....	242

<b>22. ábra:</b> Dániában a továbbképzésre forított kiadások alakulása 1993-ban és 1999-ben (összes költség százalékában) .....	243
<b>23. ábra:</b> Görögországban a továbbképzésre forított kiadások alakulása 1993-ban és 1999-ben (összes költség százalékában) .....	244
<b>24. ábra:</b> Egy főre jutó képzési költségek 1993-ban és 1999-ben az egyes országokban (vásárlóerő értékén mérve) .....	246
<b>25. ábra:</b> Egy főre jutó képzési költségek 1993-ban és 1999-ben az Dániában ágazatonként (vásárlóerő értékén mérve) .....	247
<b>26. ábra:</b> A munkavállalók továbbképzéseken való részvételének változása 1993 és 1999 között az Európai Unióban (%) .....	248
<b>27. ábra:</b> A banki szolgáltatás, biztosítás szektorban dolgozók részvétele továbbképzéseken 1993-ban és 1999-ben (%) .....	249
<b>28. ábra:</b> A nagykereskedelemben dolgozók részvétele továbbképzéseken 1993-ban és 1999-ben (%) .....	250
<b>29. ábra:</b> Munkaerőpiaci képzésekben részt vevők a munkaerő százalékában (2000) .....	252
<b>30. ábra:</b> A képzésekben részt vevők száma .....	254
<b>31. ábra:</b> A munkaerőpiaci programokban részt vevők megoszlása kategóriánként (2002) .....	255

<b>32. ábra:</b> Munkaerőpiaci képzésekre fordított állami kiadások (millió euró) .....	256
<b>33. ábra:</b> A munkaerőpiaci képzésekre fordított állami kiadások a GDP-hez viszonyítva .....	257
<b>34. ábra:</b> Az oktatást korán elhagyók aránya .....	260
<b>35. ábra:</b> Nemek szerinti megoszlás az oktatást korán elhagyók között .....	261



## **Táblázatjegyzék**

- 1. táblázat:** A képzésekben való részvétel a képzések átlagos időtartama szerint (2000) .....32
- 2. táblázat:** Különbségek a munkaadók által szervezett vagy fizetett képzésekben (2000) .....44
- 3. táblázat:** A felnőttképzésben részt vevők megoszlása az oktatás módja szerint a 25-64 éves korosztályban (%; 2000) .....46
- 4. táblázat:** A képzések megoszlása a képzést nyújtó szervezetek szerint (%; 1994-98) .....46
- 5. táblázat:** A továbbképzésre fordított költségek változása (százalékpont) .....245



## **Irodalomjegyzék**

***Az Európai Bizottság élethosszig tartó tanulás programjának 2002. évi  
végrehajtásáról szóló országjelentések,***

Európai Bizottság – Európai Szakképzési Alapítvány

***Az Európai Bizottság Education and Training 2010 munkaprogramjának leírása***

***Memorandum of Lifelong Learning,***

Európai Bizottság

***Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET:***

Final report to the European Commission, 1-11-04

***European Social Statistics,*** Labour Market Policy Expenditures and Participants,  
EUROSTAT

***Gyulavári Tamás, Kozma Ágnes:*** Foglalkoztatáspolitikai az Európai Unióban,  
Szociális- és Családügyi Minisztérium,  
Budapest,  
2000.

***Constructing Knowledge Societies:*** New Challenges for Tertiary Education,  
The World Bank, Washington, D.C.,  
2002.

***European Glossary on Education,***  
Eurydice,  
2001.

***Dr. Hudák Annamária - Dr. Gellér Balázs - Dr. Kiss László - Dr. Lukács Éva:***

A diplomák és szakképesítések kölcsönös elismerése az Európai Unióban  
és Magyarországon

***Continuing Vocational Training Survey,***

EUROSTAT,

1994.

***Continuing Vocational Training Survey,***

EUROSTAT,

1999.

Melléklet

A mellékletben a tanulmányban szereplő ábrákhoz tartozó adatok találhatóak, az ábrák sorrendjének megfelelően.

	Részvételi arányok az előző évben (IALS)					Részvételi arányok az előző 4 hétben (ELFS)				
	25-29	30-39	40-49	50-59	60-64	25-29	30-39	40-49	50-59	60-64
Kanada	48,7	40,5	37,0	31,3	10,4	37,2	34,0	30,8	23,7	10,8
Dánia	66,9	60,3	65,3	47,6	24,0	36,3	22,9	21,8	14,6	6,9
Finnország	71,1	69,0	62,2	48,7	20,2	30,7	23,1	21,2	15,7	4,5
Norvégia	55,5	53,8	53,0	39,8	19,9	15,4	15,9	13,9	11,2	3,9
Portugália	28,4	17,3	10,0	7,6	5,0	11,9	3,5	1,7	0,5	0,0
Spanyolország						18,1	5,0	2,6	1,0	0,7
Svédország	56,1	57,5	60,1	53,8	26,6	32,2	23,8	20,9	17,0	10,8
Svájc	55,7	45,0	44,3	33,0	22,0	44,0	37,4	38,0	32,1	10,7
Egyesült Királyság	55,8	51,5	51,9	32,5	17,9	27,1	24,0	22,8	16,6	10,5

1. táblázat

A felnőttképzésben való részvétel (a megkérdezést megelőző négy hét során) korcsoportok szerint (%; 1994-98, illetve 2000)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Forrás: European Labour Force Survey, Eurostat, (2001); AETS, (1997)

	Iskolai végzettség		
	Alapfokú	Középfokú	Felsőfokú
Kanada	0,4	0,8	1,3
Dánia	0,5	0,9	1,5
Finnország	0,4	1,0	1,5
Norvégia	0,3	0,8	1,6
Portugália	0,3	4,0	2,9
Spanyolország	0,2	1,8	2,6
Svédország	0,7	0,9	1,4
Svájc	0,3	1,0	1,5
Egyesült Királyság	0,3	0,9	1,6

2. táblázat

Az egyes végzettségi szintekhez tartozó felnőttképzésben részt vevők aránya és az összes részt vevő arányának hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000)<sup>2</sup>

	Belföldi	Külföldi
Kanada	1,03	0,89
Finnország	1,00	0,88
Spanyolország	1,00	0,71
Svájc	1,10	0,62
Egyesült Királyság	0,86	0,96

3. táblázat

A felnőttképzésben részt vevők aránya állampolgárság szerint és az összes résztvevő arányának hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000)<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Forrás: European Labour Force Survey, Eurostat, (2001); AETS, (1997)

<sup>3</sup> Forrás: OECD

	Szakmai vagy karrier okok	Személyes érdeklődés	Egyéb
Kanada	79,1	19,2	1,7
Dánia	83,7	12,4	3,9
Finnország	61,6	30,1	8,3
Norvégia	90,8	5,8	3,4
Svédország	39,6	48,0	12,5
Svájc	60,1	37,7	2,3
Egyesült Királyság	85,3	13,5	1,2

4. táblázat

A felnőttképzésben részt vevők aránya a részvétel oka szerint a 25-64 éves korosztályban (%; 1994-1998)<sup>4</sup>

	Részvételi arányok az előző évben (IALS)			Részvételi arányok az előző 4 hétben (ELFS)		
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Gazdaságilag inaktív	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Gazdaságilag inaktív
Kanada	1,15	0,82	0,63			
Dánia	1,08	0,91	0,69	0,99	1,23	1,01
Finnország	1,20	0,51	0,55	1,15	0,83	0,53
Norvégia	1,12	0,69	0,45	1,10	1,07	0,50
Portugália	1,28	0,76	0,36	0,86	1,82	1,39
Spanyolország				0,80	2,10	1,10
Svédország	1,11	0,84	0,53	0,85	1,19	2,09
Svájc	1,10	0,78	0,66	1,75	0,31	0,20
Egyesült Királyság	1,25	0,74	0,32	1,09	0,94	0,66

5. táblázat

A felnőttképzésben részt vevők aránya gazdasági aktivitás szerint és az összes résztvevő arányának hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000)<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Forrás: International Adult Literacy Survey, (1994-98)  
<sup>5</sup> Forrás: International Adult Literacy Survey, (1994-98); European Union Labour Force Survey, Eurostat, (2001)

	Szellemi/maga- san képzett	Szellemi/kevés- bé képzett	Fizikai/ magasán képzett	Fizikai/ kevésbé képzett	Teljes részvételi arány
Dánia	1,33	1,02	0,49	0,41	20,80
Finnország	1,55	1,07	0,63	0,53	19,60
Norvégia	1,49	0,89	0,75	0,48	13,30
Portugália	1,99	1,15	0,19	0,31	3,30
Spanyolország	1,37	1,00	0,22	0,37	4,90
Svédország	1,12	0,81	0,52	0,45	21,60
Svájc	1,63	1,06	0,74	0,46	23,80
Egyesült Királyság	1,44	1,06	0,59	0,50	21,00

6. táblázat

A felnőttképzésben részt vevők aránya foglalkozás szerint és az összes résztvevő arányának hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000)<sup>6</sup>

	Képzést nyújtó vállalatok az összes vállalat százalékában	Szakképzési tanfolyamot nyújtó vállalatok	Egyéb szakképzést nyújtó vállalatok
Dánia	96	88	87
Finnország	82	75	72
Norvégia	86	81	75
Portugália	22	11	20
Spanyolország	36	28	27
Svédország	91	83	78
Egyesült Királyság	87	76	83

7. táblázat

A képzést nyújtó vállalatok aránya a képzés típusa szerint (%; 2000)<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Forrás: European Union Labour Force Survey, Eurostat, (2001)

<sup>7</sup> Forrás: CVTS, Eurostat, (2001)



	Kanada	Dánia	Finnország	Norvégia	Svájc	Egyesült Királyság
20-nál kevesebb	0,65	0,48	0,77	0,59	0,96	0,80
20-99	0,88	1,30	0,99	0,78	1,08	1,10
100-199	1,02	1,43	1,00	0,76	1,23	
200-499	1,19	1,28	1,14	0,85		
500 vagy több	1,30	3,43	1,17			

8. táblázat

A vállalat mérete szerinti részvételi arányok és a teljes részvételi arányok hányadosa a 25-64 éves korosztályban (2000)<sup>8</sup>

	Összes felvett
1992	1280
1993	1097
1994	1084
1995	1153
1996	1232
1997	1062
1998	1115
1999	1054
2000	1041
2001	1052
2002	1042

9. táblázat

A felnőttoktatásba felvettek száma Angliában (ezer fő)<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Forrás: OECD

<sup>9</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England; Department for Education and Skills; (2002. november)

	Férfi	Nő
1992	27,42%	72,58%
1993	27,35%	72,65%
1994	26,91%	73,09%
1995	26,45%	73,55%
1996	25,32%	74,68%
1997	25,80%	74,20%
1998	26,10%	73,90%
1999	26,47%	73,53%
2000	27,09%	72,91%
2001	26,21%	73,79%
2002	26,58%	73,42%

10. táblázat

A felnőttoktatásban résztvevők nemek szerinti megoszlása Angliában<sup>10</sup>

	Képesítést adó	Képesítést nem adó
1992	26,72%	73,28%
1993	24,43%	75,57%
1994	34,13%	65,87%
1995	28,25%	71,75%
1996	28,41%	71,59%
1997	31,17%	68,83%
1998	33,18%	66,82%
1999	31,50%	68,50%
2000	36,02%	63,98%
2001	35,52%	64,48%
2002	36,47%	63,53%

11. táblázat

A felnőttoktatásban résztvevők a képzés eredménye szerint Angliában<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England;Departement for Education and Skills; (2002. november)

<sup>11</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England;Departement for Education and Skills; (2002. november)

	1998	1999	2000	2001	2002
Egyéb formális, képesítést nem adó	52,29	58,48	57,92	64,78	76,60
Humán tárgyak	27,25	20,60	20,28	19,90	18,10
Önálló életvitel/kommunikációs készségek	12,47	13,49	11,36	10,83	10,90
Idegennyelvek	37,36	38,17	41,15	41,72	42,60
Irodai alkalmazások/ Üzleti élet	26,35	31,32	29,71	28,48	21,60
Testnevelés/sport/fitnesz	157,60	155,47	143,60	134,15	121,40
Gyakorlati készségek	172,59	155,76	143,61	132,77	128,60
„Szerepnevelés”	12,83	9,16	8,72	8,23	7,70

12. táblázat

A 19-59 éves népesség részvétele a formális, képesítést nem adó képzéseken Angliában (ezer fő)<sup>12</sup>

	1998	1999	2000	2001	2002
Művészetek	3,43	3,80	2,98	2,34	2,40
Idegennyelvek	11,27	9,01	8,17	7,87	6,90
Tudományok	8,62	7,59	7,07	6,74	6,40
Társadalomtudományok	11,94	8,49	7,52	5,72	5,40
Önálló életvitel/kommunikációs készségek	10,29	8,67	10,08	9,93	12,10
Felsőfokú képzésre felkészítő	9,63	11,14	9,73	9,87	8,90
Felsőoktatásra felkészítő	3,75	2,64	2,84	1,80	2,30

13. táblázat

A 19-59 éves népesség részvétele a formális, képesítést adó képzéseken Angliában (ezer fő) – 1<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England;Departement for Education and Skills; (1998-2002)

<sup>13</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England;Departement for Education and Skills; (1998-2002)

	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Egyéb szakmai</i>	90,64	79,83	87,42	87,28	107,60
<i>Irodai alkalmazások/ Üzleti élet</i>	88,65	86,56	93,21	77,50	66,40
<i>Alapoktatás</i>	71,74	59,11	66,71	71,79	81,80

**14. táblázat**

*A 19-59 éves népesség részvétele a formális, képesítést adó képzéseken Angliában (ezer fő) - 2<sup>14</sup>*

	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Alapoktatás</i>	71,74	59,11	66,71	71,79	81,80
<i>Felsőfokú képzésre felkészítő</i>	9,63	11,14	9,73	9,87	8,90
<i>Felsőoktatásra felkészítő</i>	3,75	2,64	2,84	1,80	2,30

**15. táblázat**

*A 19-59 éves népesség részvétele a formális, képesítést adó képzéseken Angliában (ezer fő) - 3<sup>15</sup>*

<sup>14</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England;Departement for Education and Skills; (1998-2002)

<sup>15</sup> Forrás: Adult Education Enrolments in England;Departement for Education and Skills; (1998-2002)

	2000	2001	2002	2003	2004
EU (25 tagállam)	7,9	7,9	8,0	9,3	9,4
Dánia	20,8	17,8	18,4	25,7	27,6
Németország	5,2	5,2	5,8	6,0	6,0
Görögország	1,1	1,4	1,2	3,7	3,7
Franciaország	2,8	2,7	2,7	7,4	7,8
Magyarország	3,1	3,0	3,2	6,0	4,6
Ausztria	8,3	8,2	7,5	12,5	12,0
Portugália	3,4	3,4	2,9	3,7	4,8
Finnország	19,6	19,3	18,9	25,3	24,6
Svédország	21,6	17,5	18,4	34,2	35,8
Egyesült Királyság	21,1	21,7	22,3	21,3	21,3

16. táblázat  
Részvétel az élethosszig tartó tanulásban<sup>16</sup>

		nők		férfiak	
		nők közül	férfiakhoz viszonyítva	férfiak közül	nőkhöz viszonyítva
2000	EU	8,4	52,8	7,5	47,2
	Mo.	3,4	55,7	2,7	44,3
2001	EU	8,4	53,2	7,4	46,8
	Mo.	3,4	57,6	2,5	42,4
2002	EU	8,6	53,8	7,4	46,3
	Mo.	3,6	56,3	2,8	43,8
2003	EU	10,0	53,8	8,6	46,2
	Mo.	6,5	54,6	5,4	45,4
2004	EU	10,2	54,3	8,6	45,7
	Mo.	5,3	57,6	3,9	42,4

17. táblázat  
Nemek szerinti megoszlás az élethosszig tartó tanulás résztvevői között (%)<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Forrás: Eurostat

<sup>17</sup> Forrás: Eurostat

	Bányászat	Étel, ital, dohány	Textil, ruházat, bőr	Papír, nyomd.	Nem fém term.	Fémek, fémterm.	Gépek, elektromos	Szállító eszközök	Faipar	Áram-, gáz- és vízellát.	Építőip.	Gépjár., jáv. és köz.	Nagyker.	Kisker.	Hotellek, éttermek	Szállítás	Posta és telekomm.	Banki szolg., bizt.	Kiegészít.	Ingatlan
Belgium	27,9	38,3	24,3	4,9	35	6,1	25,3	8	44,5	7,2	37,9	12,5	36,9	19	28,8	6,9	-2	0	0	25,5
Dánia	84	5,2	42,7	6,1	4,4	7,7	4	4,2	6,6	0	15,3	1,5	5,9	5,8	6,7	14,9	0,2	1,1	0	0
Egyesült Kir.	3,2	1,9	13,1	1,5	0,2	4,7	1,3	0,9	9,1	0	10,6	-3,7	11,9	2,1	3,3	8,7	0	2,6	-0,3	0,2
Franciaország	4,3	9,1	9,7	11,8	2	-1,3	3,2	1,9	13,5	0,7	14,8	-3,7	10,6	3,8	9,9	13,6	-5,2	2,6	10,9	9
Csörgő.	49,7	-2,4	24	-21,3	0,9	0,7	13	0,6	8,5	-44,3	20	25	4,3	27,7	8,1	-4,2	-15	7,4	32,6	50
Hollandia	8,1	11,7	27,2	12,4	5,1	15,9	7,5	8	6,1	0	26,9	19,2	19	11,8	27,5	9,3	99	0,2	13,6	8,5
Írország	-2	3,5	-3,6	1	-0,7	-16,6	0,3	-5,8	-0,2	100	6,9	-30,6	1,1	3,7	30,5	-25,3	95,4	1,5	-8	-68
Németország	-0,8	-9,8	-5,2	-4,9	-3,3	-7,6	-4,8	-1	-14,7	-0,3	-14,2	0,2	-4	-4,2	3,9	90	99	0	100	95
Olaszország	9,7	11,9	4,7	2,1	0,2	9	6,6	7,6	6,1	0,6	10,1	7,4	5,7	-6	7,7	0	-0,7	0,5	-14,7	-5,2
Portugália	17,1	17,1	19,5	29,1	18,4	15,2	10,4	17,3	8,2	-2,6	19,1	6,5	18,2	20,6	21,4	4,1	-2	-0,4	-1,6	-15,7
Spanyolország	0,7	16	8,1	9,4	8,3	14,7	5	3,9	17,3	-1,6	4,5	0,9	12,6	15,4	24,8	4,8	-3,1	-1,7	10,5	14,3
EU	2,8	5,3	5,1	5,2	2,5	-1,2	2,6	2,5	5,7	0,9	6,9	16	13,1	2,1	10,7	12,3	0,5	0,8	1,9	5,4

18. táblázat  
Továbbképzéssel foglalkozó vállalatok dolgozói létszámának változása  
1993 és 1999 között az Európai Unióban (%)<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

Ingtatlan	68,5	94
Kieg.ítev.	100	100
Banki szolg., bizt.	100	100
Posta és telekomm	100	98
Szállítás	61,1	68
Hotelek, éttermek	64,2	93
Kisker.	69	88
Nagyker.	47,1	84
Gépjár. jav. és ker.	66,5	79
Építőip.	40,1	78
Áram-, gáz- és vízellát.	92,8	100
Faipar	28,5	73
Szállító eszk.	92	100
Gépek, elektr., optikai eszk..	69,7	95
Fémek, fémterm.	77,9	84
Nem fém term.	60	95
Papír, nyomd.	87,1	92
Textil, ruházat, bőr	49,7	74
Étel, ital, dohány	53,7	92
Bányászat.	72,1	100
	1993	1999

**19. melléklet:**

Belgiumban a továbbképzéssel foglalkozó vállalatok  
dolgozói létszámarányai 1993-ban és 1999-ben (%)<sup>19</sup>

Ingtatlan	55,2	50
Kieg.ítev.	54,7	40
Banki szolg., bizt.	97,5	98
Posta és telekomm	98,7	98
Szállítás	65	65
Hotelek, éttermek	29,3	37
Kisker.	59	53
Nagyker.	35,3	41
Gépjár. jav. és ker.	41,6	49
Építőip.	26,9	37
Áram-, gáz- és vízellát.	95,4	96
Faipar	17,9	24
Szállító eszk.	78,4	86
Gépek, elektr., optikai eszk..	59,4	66
Fémek, fémterm.	42	51
Nem fém term.	57,8	58
Papír, nyomd.	45,9	48
Textil, ruházat, bőr	19,3	24
Étel, ital, dohány	44,1	56
Bányászat.	39,3	49
	1993	1999

**20. táblázat**

Olaszországban a továbbképzéssel foglalkozó vállalatok  
dolgozói létszámarányai 1993-ban és 1999-ben (%)<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

<sup>20</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

Ingatlan	:	0,8
Kieg.ítev.	0,1	0,4
Banki szolg., bíz.	1,3	1,4
Posta és telekomm	1,6	0,1
Szállítás	0,6	0,2
Hotelek, éttermek	0,9	0,5
Kisker.	0,9	0,7
Nagyker.	0,6	1,3
Gépjár. jav. és ker.	0,4	0,7
Építőip.	:	0,2
Áram-, gáz- és vízellát.	0,4	0,3
Faipar	0,5	3
Szállító eszk.	1,3	0,9
Gépek, elektr., optikai eszk..	1,7	0,5
Fémek, fémterm.	1,2	1
Nem fém term.	1,4	2,8
Papír, nyomd.	0,8	0,6
Textil, ruházat, bőr	1,4	1
Étel, ital, dohány	2,2	0,7
Bányászat.	1,1	0,5
	1993	1999

## 23. táblázat

Görögországban a továbbképzésre forított kiadások alakulása  
1993-ban és 1999-ben (összes költség százalékában)<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)



	Bányászat	Étel, ital, dohány	Textil, ruházat, bőr	Papír, nyomd.	Nem fém term.	Fémek, fémterm.	Gépek, elektr. optikai eszk.	Szállító eszk.	Faipar	Áram-, gáz- és vízellát.	Építőip.	Gépjár. jáv. és ker.	Nagyker.	Kisker.	Hotelek, éttermek	Szállítás	Posta és telekomm.	Banki szolg., bizt.	Kieg.ítév.	Ingatlan
1993	3,1	16	1	0,6	2,3	2,9	1,3	3,2	2,6	2,8	2,2	2,2	2	2,1	3,1	2,2	2,6	5,8	6,6	2,7
1999	10,4	5,4	1,7	3,8	4,9	2,4	2,1	3,9	5	2,7	4,4	2,7	3,9	3,3	2	3	9,3	2,5	9,2	10,4

21. táblázat

Egyesült Királyságban a továbbképzésre fordított kiadások alakulása  
1993-ban és 1999-ben (összes költség százalékában)

	Bányászat	Étel, ital, dohány	Textil, ruházat, bőr	Papír, nyomd.	Nem fém term.	Fémek, fémterm.	Gépek, elektr. optikai eszk.	Szállító eszk.	Faipar	Áram-, gáz- és vízellát.	Építőip.	Gépjár. jáv. és ker.	Nagyker.	Kisker.	Hotelek, éttermek	Szállítás	Posta és telekomm.	Banki szolg., bizt.	Kieg.ítév.	Ingatlan
1993	:	3	0,1	0,5	0,2	1,6	0,6	1,6	0,6	1,6	0,4	0,7	1,2	1,4	0,8	1,1	0,8	1,5	3	1,8
1999	9,6	2,1	5,3	1,6	2,5	2,7	1,8	3,1	1,7	3,2	2,4	2,2	3,4	1,1	4,3	1,9	6,5	4,4	5	5,2

22. táblázat

Dániában a továbbképzésre fordított kiadások alakulása  
1993-ban és 1999-ben (összes költség százalékában)

<sup>21</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

<sup>22</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

	1993	1999
<i>Belgium</i>	1876	1681
<i>Dánia</i>	830	2426
<i>Egyesült Királyság</i>	1651	1641
<i>Franciaország</i>	1601	1577
<i>Görögország</i>	1393	2123
<i>Hollandia</i>	1634	2114
<i>Írország</i>	992	1479
<i>Németország</i>	829	1275
<i>Olaszország</i>	1464	2231
<i>Portugália</i>	1186	1532
<i>Spanyolország</i>	1431	1559

**24. táblázat**

*Egy főre jutó képzési költségek 1993-ban és 1999-ben  
az egyes országokban (vásárlóerő értékén mérve)<sup>24</sup>*

---

<sup>24</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

Ingatlan	3334	2021
Kieg.ítev.	859	3239
Banki szolg., bíz.	1674	3146
Posta és telekomm	1061	3014
Szállítás	770	3614
Hotelek, éttermek	805	1067
Kisker.	714	1067
Nagyker.	601	944
Gépjár. jav. és ker.	873	2174
Építőip.	438	1313
Áram-, gáz- és vízellát.	411	2644
Faipar	704	2240
Szállító eszk.	393	1629
Gépek, elektr., optikai eszk..	1412	2334
Fémek, fémterm.	655	1382
Nem fém term.	904	2075
Papír, nyomd.	397	2423
Textil, ruházat, bőr	397	1223
Étel, ital, dohány	204	3739
Bányászat.	3334	2021
	1993	1999

**25. táblázat**

Egy főre jutó képzési költségek 1993-ban és 1999-ben  
Dániában ágazatonként (vásárlóerő értékén mérve)<sup>25</sup>

Ingatlan	10	7	6
Kieg.ítev.	16	11	11
Banki szolg., bíz.	2	-15	-11
Posta és telekomm	16	14	8
Szállítás	15	22	21
Hotelek, éttermek	18	21	19
Kisker.	12	6	7
Nagyker.	40	24	32
Gépjár. jav. és ker.	13	12	9
Építőip.	9	14	14
Áram-, gáz- és vízellát.	0	-5	3
Faipar	19	47	15
Szállító eszk.	14	14	12
Gépek, elektr., optikai eszk..	5	7	6
Fémek, fémterm.	10	7	3
Nem fém term.	10	15	10
Papír, nyomd.	14	14	14
Textil, ruházat, bőr	14	6	7
Étel, ital, dohány	12	10	9
Bányászat.	10	25	12
	Férfi	Nő	Összesen

**26. táblázat**

A munkavállalók továbbképzésen való részvételének változása  
1993 és 1999 között az Európai Unióban (%)<sup>26</sup>

<sup>19</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

<sup>20</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

	1993	1999
Belgium	46	67
Dánia	39	64
Egyesült Királyság	57	36
Franciaország	68	73
Görögország	30	52
Hollandia	47	65
Írország	74	61
Németország	55	42
Olaszország	55	55
Portugália	55	48
Spanyolország	55	62

27. táblázat

A banki szolgáltatás, biztosítás szektorban dolgozók részvétele továbbképzéseken 1993-ban és 1999-ben (%)<sup>27</sup>

	1993	1999
Belgium	21	30
Dánia	35	67
Egyesült Királyság	23	82
Franciaország	24	39
Görögország	7	8
Hollandia	18	39
Írország	33	30
Németország	24	24
Olaszország	9	18
Portugália	11	17
Spanyolország	12	22

28. táblázat

A nagykereskedelemben dolgozók részvétele továbbképzéseken 1993-ban és 1999-ben (%)<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

<sup>28</sup> Forrás: CVTS 1-2, Eurostat, (1993-1999)

	arány
Ausztria	3,02
Belgium	8,81
Dánia	15,90
Finnország	3,40
Franciaország	2,41
Németország	1,49
Hollandia	3,62
Norvégia	1,05
Spanyolország	10,33
Svédország	2,84
Egyesült Királyság	0,51
Lengyelország	0,57
Magyarország	1,34
Csehország	0,02

29. táblázat

Munkaerőpiaci képzésekben részt vevők a munkaerő százalékában (2000)<sup>29</sup>

	Belgium	Dánia	Német- ország	Spanyol- ország	Írország	Finnország	Svédország	Norvégia
2000	83 603	39 823	530 859	12 088	22 044	43 297	220 130	9 444
2002	71 679	46 802	794 190	104 762	26 027	42 239	190 851	8 535

30. táblázat

A képzésekben részt vevők száma<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Forrás: OECD

<sup>30</sup> Forrás: European Social Statistics, Eurostat

	Belgium	Dánia	Német-ország	Írország	Olasz-ország	Finn-ország	Svéd-ország	Norvégia
Képzés	21,3	32,4	56,1	32,0	47,7	45,9	57,2	16,4
Rotáció	–	–	0,0	–	0,0	8,5	0,9	0,0
Foglalkoztatás- ösztönzés	37,1	26,9	14,2	21,3	48,3	19,5	13,4	5,9
Fogyatékosok in- tegrálása	8,4	40,6	11,1	–	0,6	11,2	26,3	77,4
Direkt munkahe- lyteremtés	33,0	0,2	14,7	30,1	3,4	13,0	–	–
Vállalkozás- ösztönzés	0,2	–	3,8	16,6	–	2,0	2,2	0,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

31. táblázat

A munkaerőpiaci programokban részt vevők megoszlása kategóriánként (2002)<sup>31</sup>

	Belgium	Dánia	Németo.	Görög.	Spanyolo.	Franciao.	Írország	Olaszo.	Hollandia	Ausztria	Portugália	Finno.	Svéd.	Egyesült Kir.	Norvégia
2000	386,7	1173,9	8150,9	133,7	928,8	3929,6	257,4	1328,7	324,8	408,3	161,7	464,1	1675,1	710,8	154,0
2002	479,9	1131,5	10071,6	156,7	868,4	4543,7	288,7	2717,3	630,2	539,8	232,5	477,1	1676,3	2087,4	119,0

32. táblázat

Munkaerőpiaci képzésekre fordított állami kiadások (millió euró)<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Forrás: European Social Statistics, Eurostat

<sup>32</sup> Forrás: European Social Statistics, Eurostat

Ausztria	Belgium	Dánia	Finno.	Franciao.	Németo.	Olaszo.	Hollandia	Norvégia	Portugália	Spanyolo.	Svédó.	Svájc	Egyesült Kir.	Lengyelo.	Magyaró.	Csehország
0,17	0,24	0,85	0,30	0,25	0,34	0,05	0,30	0,08	0,15	0,15	0,31	0,09	0,05	0,01	0,07	0,02

33. táblázat

A munkaerőpiaci képzésekre fordított állami kiadások a GDP-hez viszonyítva<sup>33</sup>

	2000	2001	2002	2003	2004
EU (25 tagállam)	17,2	16,9	16,5	15,9	15,9
Dánia	11,6	8,8	8,4	10	8,1
Németország	14,9	12,5	12,6	12,8	12,8
Görögország	17,1	16,5	16,1	15,3	15,3
Franciaország	13,3	13,5	13,4	13,7	14,2
Magyarország	13,8	12,9	12,2	11,8	12,6
Ausztria	10,2	10,2	9,5	9,2	9,2
Portugália	42,6	44	45,1	40,4	39,4
Finnország	8,9	10,3	9,9	8,3	8,7
Svédország	7,7	10,5	10,4	9	8,6
Egyesült Királyság	18,3	17,6	17,7	16,7	16,7

34. táblázat

Az oktatást korán elhagyók aránya<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Forrás: OECD

<sup>34</sup> Forrás: Eurostat

		nők	férfiak
2000	EU	15,2	19,3
	Mo.	13,2	14,3
2001	EU	14,7	19,0
	Mo.	12,6	13,3
2002	EU	14,2	18,7
	Mo.	11,8	12,5
2003	EU	14,0	17,9
	Mo.	11,1	12,4
2004	EU	13,6	18,1
	Mo.	11,4	13,7

35. táblázat  
Nemek szerinti megoszlás az oktatást korán elhagyók között<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Forrás: Eurostat