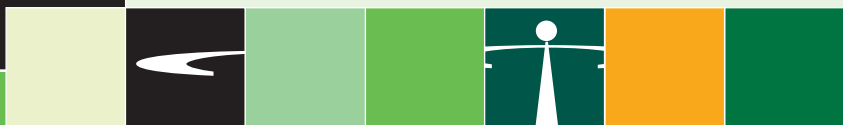




VÁLTOZÓ SZAKMAI IGÉNYEK A MUNKAERŐPIACON

Készségek és képzések
korszerűsítése

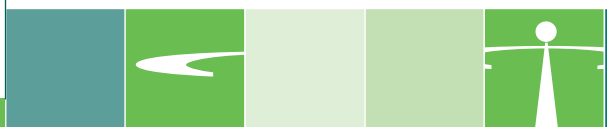


HOPPÁ

Disszeminációs füzetek
35.

VÁLTOZÓ SZAKMAI IGÉNYEK A MUNKAERŐPIACON

Készségek és képzések korszerűsítése



[TARTALOMJEGYZÉK]

3	AJÁNLÁS
5	Új munkahelyekhez szükséges új készségek
8	A New Skills Network (NSN)
17	A készségfejlesztések támogatása a jövőben
22	A legjobb gyakorlatként azonosított projekt – 14 projektleírás
39	A kutatásban alkalmazott kérdőív

[AJÁNLÁS]

„A jövő azoké, akik látják a lehetőségeket, mielőtt azok nyilvánvalóvá válnak!”
John Sculley

A Tempus Közalapítvány immár hatodik éve, a harmadik ciklusban vesz részt az Egész életen át tartó tanulás program kezelésével megbízott nemzeti irodák munkaerő-piaci témájú tematikus együttműködésében.

Az első ciklusban a pályatanácsadás, pályaaorientáció területéhez kapcsolódó legjobb szakképzési gyakorlatokat tártuk fel, és az egyéves együttműködés eredményeit az *Így is lehet tanácsot adni!* című kiadványunkban tettül közzé.

A második, kétéves ciklus végén megjelent, *Sínen maradni!* című füzetünkben a szociális és egészségügyi szolgáltatásokban dolgozó idős munkavállalók, nők és bevándorlók szakképzettségének felfrisítését támogató legjobb szakképzési projekteket, és a kétéves együttműködés szakmai tapasztalatait összegeztük. Jelen kiadványunk három év munkájáról számol be, melynek során

- nemcsak a szakmai témaválasztás tágabb: a változó munkaerő-piaci igényekhez igazodó képzések, célcsoport és szektor szűkítése nélkül;
- a jó gyakorlatok merítése is bővebb, az Egész életen át tartó tanulás program csaknem teljes skáláját felöleli.

Tartalma és felépítése is eltér a korábbiaktól. A 3 éves munka eredményeként azonosított legjobb gyakorlatok tartalmi bemutatása és listája mellett a fókuszterületek meghatározásának módját, a kiválasztás - kutatás központi kérdéseit, folyamatát is összefoglaltuk.

Azt reméljük, hogy így nemcsak a jó gyakorlatok további hasznosulását támogatjuk, hanem átláthatóvá tesszük a jó gyakorlatok meghatározásának folyamatát, és a leendő pályázók, projektgazdák kamatoztathatják e tudást a projekttervezésben, megvalósításban és a beszámolók szakmai súlypontjainak kifejtése során.

Kívánjuk, hogy forgassák haszonnal!

Jakabné Baján Ilona, koordinátor
ilona.bajan@tpf.hu

TEMATIKUS HÁLÓZATOK

A közoktatás, felsőoktatás, felnőttoktatás és szakképzés területén többszáz projekt került támogatásra az Egész életen át tartó tanulás program keretében 2007-től és korábban. Az Európai Bizottság a programok kezelését végző nemzeti irodákat bízta meg, hogy az egyes alprogramok (Comenius, Erasmus, Grundvig, Leonardo da Vinci) eredményeinek jobb hasznosulása, a bevált gyakorlatok szélesebb körű elterjedése és a szakmapolitikai tanulságok levonása érdekében tárja fel a legjobb gyakorlatokat jelentő projekteket hálózati együttműködés keretében.

2010–2012 között a következő hálózatok működtek:

Tanárok és oktatók szakmai továbbképzése: City-M projekt (www.city-m.eu)

Új munkahelyekhez szükséges új készségek: New Skills Network (www.newskillsnetwork.eu)

Alu-reprezentált és hátrányos helyzetű csoportok a munkában: INCLUSION projekt (lpinclusion.eu)

Minőségbiztosítás a szakképzésben és a felnőttoktatásban: QALL projekt (www.qall.eu)

Együttműködés az ECVET megértésére és bevezetésére: NetECVET (www.netecvet.com)

Impresszum:

Szerkesztette: JAKABNÉ Baján Ilona és BALLA Ágnes

Kiadványszerkesztő: BAUKÓ Bernadett

Kiadja: Tempus Közalapítvány

A kiadásért felel: TORDAI Péter, igazgató

Nyomdai kivitelezés: Komáromi Nyomda és Kiadó Kft., 2012

ISBN 978-963-89302-8-6

Kiadványunk megjelenését az Emberi Erőforrások Minisztériuma és az Európai Bizottság támogatta. A kiadványban megjelentek nem szükségszerűen tükrözik a Nemzeti Erőforrások Minisztériuma és az Európai Bizottság álláspontját.

Tempus Közalapítvány

1093 Budapest, Lónyay utca 31.

Postacím: 1438 Budapest 70, Pf. 508.

Infóvonal: (06 1) 237 1320

info@tpf.hu

www.tka.hu



ÚJ MUNKAHELYEKHEZ SZÜKSÉGES ÚJ KÉSZSÉGEK

(NEW SKILLS FOR NEW JOBS, NSNJ) –
AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG SZAKMAPOLITIKAI
KEZDEMÉNYEZÉSE



[HÁTTÉR]

Milyen munkahelyek lesznek elérhetőek az elkövetkező 10 évben? Mire lesz jó egy adott végzettség? Vajon készségeink, ismereteink elegendőek lesznek ahhoz, hogy állást találjunk? Mire tudjuk használni ezeket a készségeket munkahelyünkön?

Noha ezek már ma is fontos kérdések, a jövőben sokkal gyakrabban hangzanak majd el. Az Európai Bizottság „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” (New Skills for New Jobs, NSNJ) elnevezésű kezdeményezése segíthet mindazoknak, akik ezekre a kérdésekre keresik a választ.

Az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” célja az, hogy segítséget nyújtson a megfelelő ismeretek és kompetenciák megszerzésében, illetve ezek birtokában a megfelelő álláshelyek felkutatásában. Mindezt azonban csak úgy lehet elérni, ha pontos képet alkotunk arról, milyen területeken lesz szükség a legtöbb munkavállalóra, és megfelelő képzések révén segítséget nyújtunk az új készségek és ismeretek elsajátításában.

Az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” kezdeményezés 2008 decemberében indult útjára, amikor az Európai Bizottság megfogalmazta az elkövetkezendő évek munkaerő-piaci helyzetére vonatkozó főbb prioritásokat és felvázolta, hogy a megfogalmazott szükségletek hogyan hozhatók összefüggésbe a munkavállalók készségeivel, ismereteivel.

[ALAPVETŐ KÉRDÉSEK]

Milyen készségekre lesz szükség a jövő Európájában?

Ahhoz, hogy az elkövetkező évek munkaerő-piaci helyzetével kapcsolatos becslésekbe bocsátkozhassunk, az oktatási és képzési központok, valamint a munkahelyek összefogására lesz szükség. Az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” kezdeményezés keretein belül számos szervezet dolgozik azon, hogy a fenti problémára választ találjon. Ezek között külön is említést érdemel az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ, a Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training). 2009 júniusában a Cedefop közzétett egy elemzést, amelyben felsorolta a várhatóan leghasznosabbnak ítélt készségterületeket. A szervezet egy olyan rendszert kíván kifejleszteni, amelynek segítségével rendszeres prognózis készíthető az európai munkaerőpiac keresleti és kínálati palettáján.

2009. második felében az Európai Bizottság egy 18 iparágra kiterjedő jelentést tett közzé, amely többek között az autóipari és közlekedési ágazatot, valamint a pénzügyi szolgáltatások szektorát érintette. Minden egyes jelentés az adott ágazat jelenét és jövőjét tekinti át egy tágabb (európai) kontextusban, továbbá azt vizsgálja, milyen szektorális szükségletek merülhetnek fel a későbbiekben. A cél az, hogy minél több ember számára legyenek elérhetőek az újonnan meghirdetett munkahelyek.

A képzettség és a munkaerő-piaci igények összehangolása

Az Európai Bizottság számos olyan eszközt dolgozott ki, melyek segítségével a rendelkezésre álló készségek a lehető legjobban összeegyeztethetők a munkaerő-piaci elvárásokkal:

- Ilyen eszköz az Europass, ami egy olyan dokumentum csomag, amely útmutatást ad a felhasználóknak, hogyan domborítsák ki tanulmányaikat, nyelvtudásukat, szakmai tapasztalataikat és készségeiket oly módon, hogy a munkaadók a lehető legjobban megértsék és értékeljék azokat.

- Ugyanezt a célt szolgáló eszköz az Európai Képesítési Keretrendszer (European Qualifications Framework /EQF), ami a képesítések, illetve a képesítési szintek összehasonlítását hivatott megkönnyíteni a földrajzi és munkaerő-piaci mobilitás, valamint az egész életen át tartó tanulás előmozdítása érdekében. A keretrendszer 8 képesítési szintből áll, amelyek a tanulási eredmények (azaz a megszerzett tudás, készségek és kompetencia) által kerülnek leírásra. Ennek segítségével a végzettségek egységesebbek és könnyebben elismertethetők lesznek Európán belül.

Az egyetemek és iskolák, illetve az egyetemek és vállalkozások közötti partnerségi kapcsolatokat ugyanolyan lényeges szerepet játszanak a munkaerőpiac igényei, valamint a rendelkezésre álló készségek társítása terén. Ennek érdekében hívta életre az Európai Bizottság „Az egyetemek és üzleti szféra közötti párbeszéd európai fóruma” című rendezvénysorozatot.

A megfelelő készségek kialakítása

Ma Európában nemcsak sokféle készségre van szükség, hanem a legmegfelelőbb készségek kellenek. A munkavégzés jellege folyamatosan változik, és a munkaadók egyre jobban értékelik a kreativitást, a kommunikációs-, illetve elemzőképesiséget, az önmenedzselési hajlandóságot, a szociális érzékenységet, vagy azt, ha a munkavállaló képes multikulturális közegben dolgozni és kommunikálni. Ezek a kompetenciák nem csupán a gazdasági jólét kellékei, hanem ugyanolyan fontosak a személyes és polgári jólét vagy a társadalmi kohézió terén. Ahhoz azonban, hogy a fiatal és a felnőtt lakosság egyaránt tudjon alkalmazkodni ezekhez a változó feltételekhez, át kell gondolni az oktatási rendszert, és biztosítani kell annak lehetőségét, hogy a kulcskompetenciák elsajátítása hangsúlyt kapjon az oktatásban. „Kulcskompetenciák a változó világban” című közleményét a Bizottság azzal a céllal tette közzé, hogy az EU-tagállamokat a fenti célok elérésére ösztönözze.

Mi lehet a megoldás?

Az elmúlt időszakban szakemberek dolgoztak azon, hogy az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” elképzelés továbbvihető legyen, és e téren szakpolitikai jellegű javaslatokkal segítették a Bizottság munkatársait. E szakértői bizottság tagjai között megtaláljuk a tudomány, az üzleti élet, a nemzeti minisztériumok képviselőit, egyes közalkalmazotti és privát munkaadókat, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) képviselőit. A kezdeményezés létrejöttében olyan szervezetek is segítettek, mint a Cedefop, vagy az élet- és munkakörülmények javítására létrehozott európai alapítvány, az Eurofound.

A szakértők által készített jelentés 2012. február 4-én látott napvilágot az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek: most kell cselekednünk” címmel megrendezett konferencia keretén belül, melynek alap gondolata az volt, hogy a tudás-, kompetencia-, és készségfejlesztés jelentősen hozzájárul a kontinens fenntartható fejlődéséhez. Nemcsak az „Új készségek új munkahelyek” kezdeményezés küzd ezekért a célokért, hanem az oktatás és képzés területén megvalósuló európai együttműködés az Oktatás és képzés 2020 (Education and Training 2020) stratégia is, amely a következő évtized fő irányvonalának az oktatás és a képzés összehangolását tekinti. Ehhez kapcsolódva Európai Bizottság 2009-ben elindított egy konzultációs folyamatot, amelyben kikérték az Unió állampolgárainak véleményét az EU 2020-es stratégiáját illetően, s ahol az oktatás, a képzés és a munkahelyteremtés különösen hangsúlyos szerepet kapott.

A NEW SKILLS NETWORK (NSN)

AZ „ÚJ KÉSZSÉGEK” HÁLÓZATI EGYÜTTMŰKÖDÉS



Az Új készségek hálózat az Európai Unió Egész életen át tartó tanulás (LLP) program keretében támogatott, 2009-ben indult, 36 hónapos futamidejű projekt, amelynek célja, hogy a témához kapcsolódó projektek, jó gyakorlatok eredményeit terjessze.

A hálózatot az Egész életen át tartó tanulás programot koordináló Nemzeti Irodák alkotják. A projektet az izlandi iroda koordinálja, és további 13 partnerország együttműködéséből áll: Ausztria, Bulgária, Belgium, Dánia, Észtország, Finnország, Magyarország, Litvánia, Hollandia, Norvégia, Lengyelország, Svédország és Szlovákia.

[A HÁLÓZAT FŐ CÉLJA, HOGY:]

- biztosítsa, hogy az Egész életen át tartó tanulás program (LLP) megfelelően támogatja az EU-tagállamokat és a programban részt vevő többi országot a készségek és képességek fejlesztésében, a képzések összehangolásában, a meglévő közösségi politikák és támogatások mozgósítása révén;
- előmozdítsa minél több olyan projekt kidolgozását, amely a vonatkozó eljárások, módszerek és eszközök fejlesztését támogatja, segíti Európát a meglévő és az elvárt készségek közötti szakadék áthidalásában, és általában elősegíti az állampolgárok készségeinek fejlesztését;
- támogassa a jövőre vonatkozó irányelvek meghatározását, és az azt követő hosszú távú nemzeti és európai szintű stratégiai prioritások kialakítását.

[MELY TÉMÁK ÁLLNAK AZ NSN HÁLÓZAT KÖZPONTJÁBAN?]

1. A készségek továbbfejlesztése

A készségfejlesztés a képzés minden szintjén (alacsony vagy magas végzettségűek, idősebb munkavállalók, stb. számára):

- új készségek hozzáadása az új munkahelyek igényeinek megfelelően;
- oktatási jellegű szolgáltatások (pl. tanfolyamok) nyújtása a munkavállalók készségeinek és ismereteinek fejlesztésére;
- az egész életen át tartó tanulási lehetőségek kialakítása: továbbképzések, képzések szervezése formális és informális oktatási háttérrel vagy múlttal érkezők számára;
- alapkészségek és transzverzális (átvihető) kompetenciák kifejlesztése a változó társadalom és a munkaerő-piaci kívánalmak függvényében.

2. A munkaerő-piaci igények és a készségek összehangolása

- az oktatás és képzés jobb összehangolása a munkaerőpiac igényeivel (az érdekeltek és a munka világában érintett szereplők bevonása);
- a munka és a tanulás összeegyeztetése (pl. munkahelyeken a tanuláshoz kedvező környezet kialakítása, munkahelyi gyakorlat és gyakornoki lehetőségek);
- speciális (szakismeretet igénylő) készségek fejlesztése a munkaerőpiac igényeinek megfelelően;
- a tanulmányok összehangolása a jövőben előreláthatólag szükséges készségekkel és a lehetséges munkaköri elvárásokkal;
- készségek fejlesztése és összehangolása a munkaerőpiac igényeivel.

3. A készségek felmérése és előrejelzése

- a munkaerő-piaci igények és várhatóan szükséges készségek előrejelzése;
- közös módszerek és rendszerek kidolgozása a készségek előrejelzésére;
- Európa-szerte megjelenő újfajta munkahelyek és az ezekhez szükséges készségek beazonosítása.

[ÚJ MUNKAHELYEKHEZ SZÜKSÉGES ÚJ KÉSZSÉGEK – az NSN hálózati együttműködés szakmai alapvetése]

Az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” kezdeményezés átfogó, ezért a hálózat munkája eredményességének érdekében leszűkítette a témát, melyben meghatározta milyen területeket kíván együttműködése során megcélózni. Ennek kapcsán az alábbi dokumentumokat használta fel:

- Új munkahelyekhez szükséges új készségek – ajánlás (2008)
- Új munkahelyekhez szükséges új készségek: most kell cselekednünk szakértői jelentés (2010)
- Egymástól tanulás (peer learning) szeminárium: eredmények
- Ágazati átszervezési fórum

[ÚJ MUNKAHELYEKHEZ SZÜKSÉGES ÚJ KÉSZSÉGEK: most kell cselekednünk – A szakértői jelentés elemzése és a téma behatárolása]

A partnerek elemezték a jelentésben megfogalmazott ajánlásokat, és külön megvizsgálták azokat, amelyek az Egész életen át tartó tanulás program (LLP) keretén belül, illetve a kapcsolódó projektek szempontjából a leginkább relevánsak.

A dokumentumok értékelése során arra törekedtek, hogy ne maradjanak átfedések más egyéb tematikus csoportokkal, mint például a tanárképzés, a társadalmi integráció, a minőségbiztosítás területe, vagy akár olyan, a jövőben várhatóan külön csoportba kerülő témák, mint pl. a kulcskompetenciák. Az ajánlást az Új készségek hálózati együttműködés az alábbi csoportok szerint szűkítette:

1. A munkavállalók és a munkaadók készségeinek ösztönzőkkel történő fejlesztése és frissítése

A jelentés két fő tevékenységre hívja fel a figyelmet az LLP projektek keretén belül:

- a.) „Nagyobb támogatás a KKV-k számára a menedzsment/stratégiai tervezés terén, valamint a menedzsment készségeinek minél hatékonyabb kihasználása vonatkozásában, továbbá a munkavállalók készségeinek minél hatékonyabb kiaknázása.”
- b.) „Tanácsadási és orientációs szolgáltatások, illetve motivációs támogatás a munkavállalók számára, e szolgáltatások színvonalának emelése, a sztereotipikus problémák megoldása.”

2. Az oktatás, képzés és a munka világa közötti összhang kialakítása

Erre az ajánlásra vonatkozóan az alábbi releváns témák merültek fel:

- a.) „... erősítsük a munkaadók és a munkavállalók közötti kapcsolatot.”;
Az oktatási és képzési rendszerek minden szinten megfelelően tudjanak reagálni a munkaerő-piaci igényekre”;
„Ösztönözzük a munkaadókat, hogy hatékonyan vegyenek részt az oktatási- és képzőintézmények tevékenységeiben”;

„Az alapvető oktatás és képzés szintjéről indulva a továbbképzéseken keresztül az egész életén át tartó tanulásig bezárólag adjuk meg a lehetőséget mindenki számára a rugalmas tanulási módok kialakításához, illetve a motiváció és az értékes tanulás elősegítéséhez”.

- b.) „A képesítések legyenek eredmény-központúak, hozzunk létre párbeszédet az oktatás/képzés és a munka világa között, valamint fejlesszünk ki olyan pedagógiai és képzési értékelési módszereket, amelyek egyértelműbb kapcsolatba hozhatók a tanulmányi eredményekkel” (ld. a „Most kell cselekednünk” jelentés 23. oldala).

3. A készségek optimális kombinációja

- a.) A készségek megfelelően összeállított portfóliója, ahol a munkavállalók a transzverzális kompetenciákat adekvát módon tudják ötvözni meglévő készségeikkel egy adott munkakör vonatkozásában. „Tanítsuk meg a munkavállalókat arra, hogyan tudják megfelelő módon integrálni kulcsfontosságú kompetenciáikat (pl. kreativitás, innovációs készség, vállalkozó szellem és állampolgárság) egy adott alap-, közép-, vagy felsőfokú oktatási rendszerben; alap-, vagy továbbképzésben, illetve szakképzésben. Hozzunk létre olyan eszközöket, amelyek alkalmasak az önértékelésre, és tegyük ezeket elérhetővé.”

Az NSN hálózat fokozott figyelmet fordított arra, hogy ne legyenek átfedések más tematikus csoportokkal a kulcskompetenciák tekintetében. Azonban feltétlenül szükséges a szakmai ismeretek, illetve az általános, átfogóbb kompetenciák megfelelő egyensúlya. Egyes kompetenciákra nagyobb szükség lehet, ilyen pl. a csapatmunka vagy a problémamegoldó készség, amelyeket az interperszonális, állampolgári vagy vállalkozói kulcskompetenciák között szokás említeni).

- b.) E kérdéskörhöz tartozhat a tantervi tartalom adaptálása, oktatási, tanítási és értékelési módszerek az elvárt tanulási eredmények elérése érdekében (ld. „most kell cselekednünk” 26. oldal). A jelentés rámutat arra is, hogy a képzőintézmények tantervei, illetve az elvárt tanulási eredmények elérése érdekében kifejlesztett oktatási, tanítási és értékelési módszerek feltétlenül legyenek összhangban a munkaerőpiac elvárásaival. Gyakran az a probléma, hogy a formális értékelési módozatokat túl szűken értelmezik, és ezek nem írják le kellő hatékonysággal az elérni kívánt eredményeket. Ugyanez igaz a tanítási módszerekre: érdemes megpróbálni és támogatni többféle elképzelést is, pl. a munkahelyi keretek között történő tanulást, a projekt-alapú, illetve a több módszert ötvöző vegyes tanulást is. Számos olyan LLP projekt létezik, amely vizsgálja az informális és nem formális tanulási módozatokat.

4. A jövőben szükséges készségek hatékonyabb előrejelzése

A negyedik „ajánláscsomag” olyan rendszerek kidolgozására összpontosít, amelyek makroökonómiai és módszertani szempontból szükségesek. Ez a szempont csak a 2010-es pályázati felhívást követően került az LLP prioritások közé.

Releváns témák:

- a.) „EU-s ágazati tanácsok felállítása; már működő nemzeti hálózatok uniós szintű összefogása, melyek feladata a szükséges készségek felmérése, illetve a szükséges képesítések javaslata lenne az adott ágazatokra történő lebontásban.”
- b.) „Olyan átfogó monitorrendszerek kidolgozása, amelyek követni tudnák a tanulók elhelyezkedési sikerességét a munkaerő-piacon, és ezeket az adatokat az oktatási- és képzőintézmények be tudnák építeni saját minőségbiztosítási rendszereikbe.”

[HOGYAN ÉRTÜK EL CÉLJAINKAT?]

1. A témához kapcsolódó LLP-projektek adatbázisa és legjobb gyakorlatok azonosítása

Az NSN hálózat olyan kiváló külső szakértőkkel dolgozott, mint Rob Wilson professzor a brit University of Warwick képviselőjében, míg Paul Guest az Európai Projekt Menedzsment tanácsadója-ként vett részt a projektek értékelésében. (Lásd külső szakértői jelentés, a projektek értékelése és kiválasztása címszó alatt a hálózat honlapján).

A 14 Nemzeti Iroda összesen mintegy 300 témához kapcsolódó projektet gyűjtött össze. Ebből az elemzés szakaszában 147 potenciálisan alkalmas projektet választott ki a projektek ágazati és más projektekhez való relevanciája tükrében. A projekteket multiplikátorhatások (átvitel további célcsoportokra, más területen való alkalmazhatóság, hozzáférhetőség és várható hatás) szempontjából is megvizsgálták, és végül 22 projekt bizonyult legjobb gyakorlatnak mind projektmegvalósítás, mind fenntartható eredmények szempontjából.

A legjobb gyakorlatok az – elsősorban a Leonardo da Vinci program eredményeit bemutatni hivatott – ADAM adatbázisban kerültek kiemelésre. (www.adam-europe.eu)

2. Az eredmények feldolgozása tematikus rendezvényeken keresztül

Az NSN módszertana és eredményei a projekt tematikus rendezvényei köré csoportosítva kerültek feldolgozásra.

I. fejezet – IZLAND: Egymástól tanulás (peer learning) szeminárium – A partnerség szakértői megtárgyalták az NSN témát, megvitatták a tennivalók menetrendjét.

II. fejezet – BELGIUM: Utazás a készségek világában – A készségfejlesztésben LLP-támogatással elért mobilitási eredmények hatását vizsgáló szeminárium.

III. fejezet – MAGYARORSZÁG: A hiányzó készségek áthidalása – A készségfejlesztés területén dolgozó gyakorlati szakemberek, érdekeltek és projektek találkozását elősegítő, valamint a folyamatban lévő és a jövőbeli esedékes feladatokat, tevékenységeket megvitató szeminárium.

IV. fejezet – IZLAND: Készségek és hálózati együttműködés – A legújabb és legjobb gyakorlati projektötletek és az eddig elért NSN eredmények megvitatása és ezek terjesztésének lehetőségei.

Cél: olyan projektötleteket fogalmazzanak meg, amelyek a munkaerő-piaci igényeket és a rendelkezésre álló készségeket közelebb tudják hozni egymáshoz.

V. fejezet – DÁNIA: A jövő készségei: zárókonferencia – a végeredmények és következtetések prezentálása.

3. Az információk megosztása

Az NSN honlapján közzétettük a projektadatbázist, a rendezvényekkel kapcsolatos jelentéseket, a külső szakértői véleményeket és a kapcsolódó szakmai háttérdokumentumok gyűjteményét. (www.newskillsnetwork.eu)



[A LEGJOBB GYAKORLATOK KIVÁLASZTÁSÁNAK MÓDJA]

A partnerség a fő hangsúlyt a jó gyakorlatok kiválasztása és értékelése során az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” mellé felállított szakértői csoport 4 fő ajánlás csomagjára helyezte.

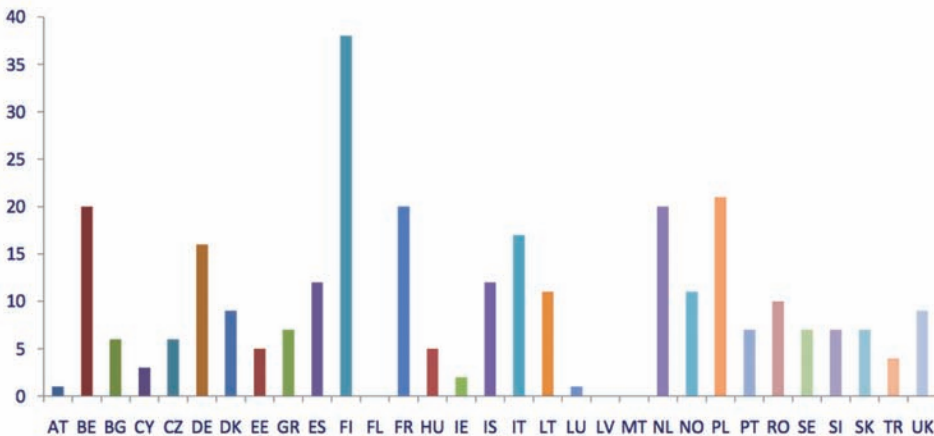
NSN hálózat a szakmai munka irányítására egy irányítócsoporthoz hozott létre, melynek résztvevői az osztrák, finn, magyar, izlandi, litván és holland nemzeti irodák képviselői, valamint Rob Wilson voltak.

Az európai szinten a témához kapcsolódó 300 LLP (Comenius, Leonardo da Vinci, Erasmus és Grundtvig) projekt 22 jó gyakorlatra történő szűkítése az alábbi részletezett 4 lépésben valósult meg.

Projektelemzés: 1. szakasz

A kiválasztás első fázisában az az Egész életen át tartó tanulás programot koordináló nemzeti irodáktól kapott adatok játszották a főszerepet. A hálózati partnerek a 2005 és 2009 közötti időszakban támogatott projektek közül válogatták ki azokat, amelyek a négy szektorális program részeként, az „Új készségek” menetrend keretén belül, megvalósíthatók lennének. Az adatgyűjtést földrajzi körzetekre osztva (észak, dél, kelet, nyugat) végezték, melynek eredményeképp a nemzeti irodák a négy körzetben összesen 294 projektet javasoltak további elemzésre.

Az alábbi két ábra országonkénti lebontásban szemlélteti a gyűjtött projektek számát.



AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE
1	20	6	3	6	16	9	5
GR	ES	FI	FL	FR	HU	IE	IS
7	12	38	0	20	5	2	12
IT	LT	LU	LV	MT	NL	NO	PL
17	11	1	0	0	20	11	21
PT	RO	SE	SI	SK	TR	UK	ALL
7	10	7	7	7	4	9	294

A 4 szektorális program megoszlása nem volt arányos. Legnagyobb számban, 196 projekttel a Leonardo program képviselte magát (67%), ezt követte a Grundtvig program 43 projekttel (15%), az Erasmus 42 projekttel (14%) és a sort a Comenius program zárta 13 projekttel (4%).



Leonardo Development of Innovation	Erasmus Intensive Programmes	Multilateral (non-Leonardo)	Mobility (all)	Partnership (all)	Leonardo Pilot Project	Leonardo Transfer of Innovation	ALL
DOI	IP	ML	MOB	PA	PP	TOI	
8	23	22	33	87	21	100	294
3%	8%	7%	11%	30%	7%	34%	100%

Ez a nagyobb halmaz tovább szűkült azon projektek kiszűrésével, amelyek egy vagy több egyéb (támogatott) témacsoporthoz is kapcsolódtak vagy amelyeknél hiányoztak azon közvetlenül elérhető adatok, amelyek a további projektelemzéshez feltétlenül szükségesek voltak.

Így az előzetes szelekció eredményeképpen 147 projekt kapott zöld (69) vagy narancs (78) címkét, s ezek vehettek részt az elemzés második fázisában.

Projektelemzés: 2. szakasz

A budapesti szemináriumon megfogalmazott ágazati hangsúly figyelembe vételével a második szakasz azt igyekezte meghatározni, hogy a 147 kiválasztott projektek milyen ágazatot céloznak meg. Mivel sok projekt egy vagy több ágazatot is megjelölt tevékenysége célpontjaként a pályázati szakaszban, ezért az elemzés második fázisa azzal kezdődött, hogy minden egyes projektet újrakategorizáltak, a már bevált (noha kevésbé korszerűnek ítélt) NACE-kódok alkalmazásával, és a projekteket maximum 3 ágazati kategóriába sorolták.

Az ágazati osztályozáson túl az elemzés második fázisában főként arra helyezték a hangsúlyt, hogy az előre definiált NSN-kategóriák tükrében megvizsgálják a projektben megjelölt tevékenységek relevanciáját, hogy vajon ezek mennyire felelnek meg az „Új készségek” menetrend tervezetében foglaltaknak.

A projektek elemezői egy 14 tételből álló kérdéssor alapján döntötték el, hogy melyik projekt kapcsolódik (vagy sem) az „Új készségek” menetrendben meghatározott négy kategória szempontrendszeréhez. A kérdéseket lásd a kiadvány végén, „A kutatásban alkalmazott kérdőív” c. pontnál.

A második rostán pozitívnak ítélt válaszok 22 százaléka az 1. kategóriából került ki (melyben a cél

a munkavállalók és a munkaadók készségeinek ösztönzőkkel történő fejlesztése és frissítése volt). Itt a tevékenységek többsége a KKV-k munkatársainak készségfejlesztésére, illetve a pályaaorientációs és tanácsadói szolgáltatásokra koncentrált.

A 2. kategóriában (az oktatás, képzés és a munka világa közötti összhang kialakítása) volt a legszerlesebb a releváns kritériumok tartománya, így 45 százalékkal ebben a kategóriában találták a legtöbb pozitív választ. Több projektnél is előfordult, hogy a tevékenységet a kínálat alapján határozták meg (és a hangsúly inkább az eszközökön, nem pedig magán a képzésen vagy szolgáltatáson volt).

A készségek optimális kombinálását célzó 3. kategória szintén magas százalékban (32%) bizonyult érintettnek: itt a projektek elsősorban az újszerű készségek fejlesztésére összpontosítottak, (pl. ökológiai konstrukciók, agrárturizmus, napenergia, elektronikus tanácsadás), és figyelembe vették mind a meglévő, mind a kurrens szakmákat, és előtérbe helyezték a kulcskompetenciák fejlesztését is. Különösen olyan kompetenciákat, amelyek támogatják az kezdő munkavállalókat, a vállalkozásokat, és javítják a munkahelyekhez való „hozzáférést”, s ahol bizonyos hátrányos helyzetű csoportokat is bevontak.

A projektek a 4. kategóriában (a jövőben szükséges készségek hatékonyabb előrejelzése) szerepeltek a legszerényebben, hiszen a pozitívnak ítélt válaszok mindössze 1 százaléka került ki ebből a kategóriából.

Habár a projektek négy kategóriába történő csoportosításával megállapítható volt, hogy melyik projekt hogyan kapcsolható az „Új Készségek” menetrendhez, szükség volt kvantitatív mérésekre is, hogy eldönthető legyen, mely projektek alkalmasak a harmadik fázisban történő megméréstetésre. Így nemcsak a projektek relevanciája került górcső alá a 4 kategória szempontrendszer alapján, de a második fázisban az egyes projekteket általános szempontok alapján is pontozták, ahol az „Új Készségek” menetrendhez történő általános illeszkedést értékelték. A megvizsgált 147 projekt közül összesen 58 kapott „jó”, 5 pedig „kiváló” minősítést. A fennmaradó projekt vagy megfelelt (37), vagy pedig gyenge (47) minősítést kapott.

Érdemes azt is megemlíteni, hogy a második szakasz kezdetekor csak nagyon kevés projekt kapott jó minősítést a relevanciakritériumot illetően. Több projekt is határesetnek bizonyult, köszönhetően annak, hogy túlságosan tág célterületet fogalmaztak meg, mint pl. vállalkozásfejlesztés, oktatási készségek fejlesztése, szakmai képzés és tanácsadás, stb.

Az irányítócsoporthoz tehát azokat a projekteket választotta be a harmadik körbe, amelyeknél a készségfejlesztési tevékenység központi szerepet játszott már meglévő vagy új munkahelyek szempontjából, és ahol a vállalkozásfejlesztés címszó alatt nem csupán induló cégek támogatásáról volt szó, hanem a cég munkatársainak vállalkozási készségeit is fejleszteni kívánták. Ez utóbbi új szempont figyelembe vételével a későbbiekben újra megvizsgálták a korábbi elemzéseket (és sorrendeket).

A 63 kiválasztott projektet ezt követően újból felülvizsgálták azzal a céllal, hogy – az elemzés második szakaszának fókuszaként – megnézzék, jellemzően mely szektorok kaptak jó vagy kiváló osztályzatot.

A vizsgálat azonban arra a megállapításra jutott, hogy nincs egyértelműen beazonosítható „feltörekvő” szektor, ezért a 2011 júniusában Budapesten megrendezésre került „Bridging the Skills Gap” (A hiányzó készségek áthidalása) címet viselő szeminárium a szektorok bármelyikében (beleértve az oktatás területét is) tapasztalható jó gyakorlatokra összpontosított.

Projektelemzés: 3. szakasz

Összességében 63 projekt került be az elemzés harmadik fordulójába. Az érintett projekteket az alábbi 5 kérdés mentén vizsgálták tovább:

1. kérdés: Eredmények / várható eredmények (termékek, folyamatok, hálózatok, végeredmények) aktuálisak és hozzáférhetőek?
2. kérdés: A készségfejlesztésben résztvevő szereplők és érdekelték egyértelműen jelen vannak / tervezés alatt állnak?
3. kérdés: A végső projekteredményeket (termékeket, folyamatokat, hálózatokat) a készségfejlesztésben résztvevő szereplők és tágabb értelemben érdekelték aktívan ki- és felhasználják?
4. kérdés: A tervezett fejlesztés vagy innovációs transzfer (termék, folyamat, hálózat) sikeresen megvalósult?
5. kérdés: A projekt hatása (vagy potenciális hatása) evidens egy vagy több szinten?

Az első és második kérdés esetében minden projektnél ugyanannyi hozzáférhető anyag, illetve dokumentáció alapján tudott a hálózat döntést hozni, hiszen mind a 63, a harmadik elemzési fázisig eljutó projekt hozzáférhető volt online módban egy, vagy több szinten.

Ákárcsak a 2. fázisban végzett elemzésnél, a hozzá(nem)férhetőség, a projekt eredményessége és az érdekelték részvételi aránya tekintetében kvantitatív döntést kellett hozni egy négyponthoz skála segítségével (nagyon jó, jó, megfelel, gyenge). Érdekes, hogy a 3. fázison túljutott 63 projekt közül egy sem kapott „nagyon jó” értékelést; minden projektnél valamennyire problémásnak találták az érdekelték bevonását, illetve a hozzáférhetőség fenntartását.

A szektorális programok (Comenius, Erasmus, Leonardo és Grundtvig) mindegyike szerepelt a harmadik roston fennmaradt projektek között. Azonban a résztvevők nem kielégítő bevonása, valamint az eredmények alacsony hozzáférhetősége miatt a kiválasztott projektek egy része alacsony pontszámot kapott, így elsősorban a Leonardo és az Erasmus projektekre helyeződött nagyobb hangsúly a 4. projektkezelési fázisban.

A projektek kiválasztása: 4. szakasz

A 3. körre kiválasztott 63 projektet az irányítócsoporthoz résztvevői újra megvizsgálták és a csoport minden résztvevője javasolt 20 projektet és további 5 tartalékprojektet.

Mivel NSN hálózatban résztvevő partnerek kívánsága az volt, hogy a projektek végső kiválasztásában ők is beleszólhassanak, és tapasztalatukkal és szakértelmükkel a végső döntést segíthessék, ezért a partnerség albizottságot állított fel, hogy biztosítsa az országok kiegyensúlyozott részvételét a jó gyakorlatok között. Az albizottság munkájában minden nemzeti irodából két fő és egy külső szakértő vett részt.

A 4. fázisban, az utolsó egyeztetés eredményeképp a hálózat összesen 22 projektet minősített az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” témához kapcsolódva a legjobb gyakorlatnak.

A KÉSZSÉGFEJLESZTÉSEK TÁMOGATÁSA A JÖVŐBEN

AZ ÚJ KÉSZSÉGEK HÁLÓZATI EGYÜTTMŰKÖDÉS
(NSN) AJÁNLÁSAI



[HÁTTÉR]

Az európai munkaerőpiac folyamatosan változik és rendkívüli tempóban fejlődik, akárcsak a készségek, melyek a tagállamok munkaerő-piacán történő helytálláshoz szükségesek. Az előrejelzések szerint a jövőben egy állás betöltéséhez magasabb iskolázottság, többféle készség, illetve végzettség kell majd, mégpedig olyanok, amelyeket az Európában végbemenő demográfiai, gazdasági és ökológiai változások határoznak meg.

Az Európai Unió „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” szakmapolitikai kezdeményezésének megálmodói több célt is megfogalmaztak: egyfelől csökkenteni kívánják a különbségeket az oktatás és a munka világa között, pontosabb előrejelzéseket szeretnének látni a jövőben szükséges készségeket illetően, másfelől a készségfejlesztési tevékenységeket adekvátabban szeretnék összehangolni az európai munkaerőpiaci igényekkel.

Az „Új Készségek” hálózati együttműködés (NSN) elméleti és gyakorlati szakembereket, valamint döntéshozókat ültetett egy asztalhoz Európa számos országából. A program résztvevői megvitatták a kihívásokat és a szükséges reformokat, amelyek segítségével az Európai Unió Egész életen át tartó tanulás programja (LLP) és annak utódprogramjai hatékonyan tudják kezelni a készségek munkaerő-piaci igényekhez történő egyeztetését, illetve a készségek fejlesztését és frissítését a különböző EU-s támogatási formákon keresztül.

Az elméleti és gyakorlati szakemberek, döntéshozók és kedvezményezettek részvételével zajló rendezvények eredményei, valamint a főbb EU-s és LLP stratégiai prioritások áttekintéséből fakadó megállapítások alapján az NSN tagjai több ajánlást is megfogalmaztak, amelyek megvalósulása az egész életen át tartó tanulás minden érdekeltjének felelőssége, szinttől (nemzeti, európai, ágazati, szakpolitikai és gyakorlati) függetlenül.

Az ajánlások célja:

- a készségek előrejelzése és egyeztetése az oktatásban és a képzésben;
- az oktatási- és képzőintézmények, vállalatok és az egész életen át tartó tanulási folyamatokban érintettek tudatosságának növelése, hogy jobban átlássák az LLP program hasznát, és hatékonyabban profitáljanak a projektek eredményeiből;
- több és magasabb színvonalú projekt kidolgozása, melyek segítségével új eszközöket és módszertanokat lehet kialakítani a készséghiány megszüntetésére, illetve az egyéni és vállalati kontextusban szükséges készségek frissítése és fejlesztése érdekében;
- az Egész életen át tartó tanulási program, illetve a jövő generáció oktatási és képzési programjainak hatékony alakítása;
- stratégiai-politikai döntésekben történő részvétel, nemzeti és európai szintű LLP prioritások kidolgozása.

Milyen készségekre lesz szükség Európa változó munkaerő-piacain?

Milyen készségek, eszközök és megközelítések szükségesek Európa oktatási és képzési palettáján?

[AJÁNLÁSOK]

Az "Új készségek és munkahelyek" menetrend hatékonyabb népszerűsítése Európában és országos szinten: a hazai érdekeltek (pl. a támogatás kedvezményezettjei) legyenek tisztában e fontos Uniós program céljaival, erősebb reklámtevékenység szükséges ahhoz, hogy az NSRF menetrendet az LLP keretén belül pontosabban lehessen definiálni. Ezt a kampánytevékenységet az Európai Bizottság irányítsa, és a nemzeti irodák feleljenek az Egész életen át tartó tanulás program koordinálásáért és megvalósításáért.

A jövőben futó LLP projektek növeljék a párbeszédet a készségfejlesztésben résztvevő felek között, ideértve a munkaadókat is, azok közvetlen bevonásával a projektekbe.

Az oktatás, képzés és munka világának jobb összehangolása: ehhez fokozottabb hálózati együttműködés és kommunikáció szükséges mind szakpolitikai mind gyakorlati szinten; annak érdekében, hogy az oktatási- és képzőintézmények gyorsabban tudjanak reagálni a nemzeti és az európai munkaerő-piaci változásokra.

Az Egész életen át tartó tanulás program mobilitási elemeket is tartalmaz, amelyek segítségével a munkavállalók külföldön tudnak új készségeket elsajátítani; ágazati szervek pedig a releváns szektor KKV-inak nevében tudnak támogatásra pályázni.

Készségfejlesztéssel kapcsolatos stratégiák és készségfrissítés a kis- és középvállalkozások számára: nem áll a KKV-k többségének rendelkezésére megfelelő forrás ennek megvalósítására, ideértve az olyan eseteket, ahol a fenntarthatóság megkívánja ezeket a reformokat, következésképpen folyamatosan szükség van új szerkezetek, eszközök és mechanizmusok alkalmazására a KKV-k esetében, az ágazati készségek fejlesztésében jártas szakemberekre, oktatási- és képzőintézmények bevonására.

Az ágazatok szerepének erősítése a készségfejlesztés előmozdítása érdekében: az ágazati együttműködés kulcsszerepet játszhat az ágazaton belüli és vállalatok közötti információ- és eszmecserében, és javíthatja az ágazat-specifikus ismereteket és készségeket, míg az ágazatokon keresztülvelő megközelítés hozzájárulhat a jó gyakorlatok megismeréséhez és átvételéhez, valamint elősegítheti a készségek innovatív kombinálását is.

A Leonardo da Vinci partnerségi projektekbe be kell vonni szakoktatási és -képző intézményeket és a munka világának képviselőit is: ez kiváló lehetőséget teremt arra, hogy az összes szereplő eszmét cseréljen a szükséges készségek, a készségfejlesztés, illetve a készségek frissítése kérdésében.

Vállalati tanácsadás fejlesztése: az ilyen szolgáltatások segíthetik a vállalatokat és szervezeteket képzési igényeik felmérésben és alkalmazottaik készségfrissítésének szükségességét illetően.

Kohézió és együttműködés az oktatás és képzés alágazataiban: a már futó és a jövőben induló programok és tevékenységek támogatása révén erősödik az oktatás és képzés területén aktív intézmények együttműködése (pl. felsőoktatás, felnőttoktatás, szakképzés,

Az LLP keretében támogatott nemzetközi és multilaterális projekteken keresztül lehetőség nyílik információcserére, módszerek és eszközök megosztására a készségek előrejelzése terén, illetve a jövőben várható készséghiányok felmérésére.

stb.). Ennek eredményeképpen olyan összehangolt programok jönnek létre, amelyek felismerik az LLP támogatással futó transznacionális és multilaterális projektek szükségességét, és amelyek megfelelő eszközöket, adatokat és módszereket tudnak biztosítani a készségek előrejelzésében, valamint a jövő munkaerő-piacán megjelenő készséghiányok feltérképezésében.

A rendelkezésre álló előrejelzési adatok jobb kihasználása: a jövőre nézve szükséges készségek felmérése, ezek oktatási és képzési rendszerekben történő megjelenítése és releváns képzések rendelkezésre bocsátása – amennyiben Európa továbbra is versenyképes kíván maradni. A készségek hatékonyabb előrejelzése: az oktatási és képzési intézmények megállapíthatják, hogy képzéseik jól tükrözik-e a munkaerő-piaci igényeket, és összhangban állnak-e azokkal.

Az előrejelzési adatok szélesebb körben történő felhasználása, elérhetővé tétele: ezeket az adatokat potenciálisan használhatják az LLP területén aktív érdekelték (pl. munkaadók, diákok, tanácsadói szolgáltatást nyújtók, oktatási- és képzési szervek), ugyanakkor mindenki úgy használja fel az adatokat, hogy azok hasznosak legyenek azonnal egyértelműsíthető legyen; a szakmai készségeket előrejelző szervezetek és ügynökségek hatékonyabban és szélesebb körben népszerűsítsék adataikat, több tömegkommunikációs eszköz igénybe vételével.

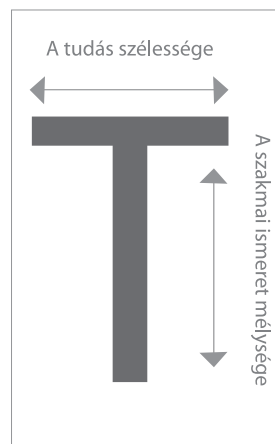
A munkahelyi tanulás ösztönözése és támogatása minden szinten: a munkahelyek valós tanulási környezetet jelentenek, ahol számos lehetőség nyílik készségfejlesztésre vezető és beosztotti szinten egyaránt (pl. közösségi média, mobil technológiák); minél többen ismerkedhessenek meg vállalati gyakorlatokkal (pl. külföldi munkavállalói mobilitás révén); jelentős munkahelyi gyakorlati lehetőségek léteznek azok számára is, akik kevésbé aktívak a munkaerő-piacon (pl. diákoknak szervezett szakmai gyakorlatok keretén belül).

A mobilitás remek eszközként szolgál az új készségek elsajátítása terén: szakmai gyakorlat révén magasabb szintű szakismeret, és más általános készségek fejlesztése (pl. csapatmunka), más országban eltöltött szakmai gyakorlat révén olyan készségek is fejleszthetők, amelyeket itthoni közegben nem lehetne.

A rendelkezésre álló Europass eszközök jobb egyéni kihasználása: az öt ilyen eszköz közül kettőt (az Europass CV-t és az Europass nyelvi útlevelet) egyének is használhatják, s ezek értékes és egységes módon dokumentálják a készségek, képesítések és a tanulási háttér meglétét, különösen a mobilitási időszakokra vonatkozóan; ezeknek az eszközöknek a gyakoribb használata révén láthatóbbá, elismertebbé és követhetőbbé válik a készségek fejlődési útvonala az európai munkaadók számára.

Egy közös „készségalapú valuta” kidolgozása: jóllehet a közös eszközök európai kidolgozása terén sikereket lehet elkönyvelni, például a minőségbiztosítás (EQAVET), a képesítések átláthatóvá tétele vagy a készségfejlesztés területén (ld. EQF, ECVET, ESCO), a kidolgozott eszközök megfelelő használata érdekében azonban összehangoltabb lépésekre van szükség. El kell fogadni egy egységes tanulási eredményre vonatkozó rendszert, ki kell dolgozni a készségek és képesítések elismerésére és érvényességük megállapítására irányuló folyamatokat, és ezeket el kell juttatni a megfelelő érdekelttekhez, ideértve az egyéni tanulókat.

Rugalmas munkavállalók képzése, akik a készségek megfelelő ötvözetével rendelkeznek: az oktatási és képzési intézményeknek a készségfejlesztést egy nagy egész részeként kell értelmezni, a kurrens igények mögé kell tudni látni, és olyan oktatási/képzési elképzelést kialakítani, amely növeli a foglalkoztathatóságot akkor is, amikor az aktuális igények megváltoznak. Szükség van a készségek alkalmazhatóságának és átadhatóságának növelésére, ehhez viszont az kell, hogy ne egy szektorra fókuszáljunk, hanem a munkaerőpiac igényeit szélesebb összefüggésben értelmezzük (pl. általános, ágazati, és munkahelyi készségek kombinációja). Ezzel az egyének készségei egyfajta T-alakzattal írhatók le: alapkészségeik alkotják a T betű függőleges vázát, míg az ún. átvihető, vagy átadható (transzverzális) készségek, mint pl. vezetői, üzleti vagy pénzügyi készségek, a felső vízszintes vonalon helyezkednek el, s ezekről lesznek az egyének „eladhatóbbak”, szélesebb körben foglalkoztathatóak.



A tanítási és képzési formák, és ezek közvetítőinek

modernizálása: a korszerű oktatás/képzés legyen rugalmas, fenntartható, tanuló-központú, elérhető, hatékony, eredményes és innovatív; ezeket összhangba kell hozni a tanulmányi eredmények egységes modelljével, ahhoz, hogy a munkavállalók a szükséges készségek kombinációjával rendelkezzenek. Ennek eléréséhez az oktatók, és képzési szakemberek folyamatos kompetenciafejlesztésére van szükség.

Tanárok, pedagógusok és képzéssel foglalkozó szakemberek frissíthetik készségeiket, ha részt vesznek egy vagy több, az LLP keretén belül támogatott mobilitási programban, többek között vállalati szakmai gyakorlaton.

A már megismert jó gyakorlatok további népszerűsítése: új készségek megszerzésére irányuló tevékenységek egész sora vált ismertté az elmúlt évek leforgása alatt, ezek közül több közvetlenül az LLP támogatásával valósult meg, ám sokszor a sikertörténetek nem jutnak el hozzánk, ezért szükség van az eredmények közkinccsé tételére, a sikeres projektek átvételére, adaptálására, az eredmények és tapasztalatok felhasználására, illetve kiaknázására.

Idézetek az NSN-partnerség tagjaitól

„Előre kell tekintenünk a jövőbe, nem elég csupán rövid távon tervezni.”

„Az oktatás határozza meg a munkaerő-piacot, vagy fordítva?”

„A jövőben szükséges készségek nem mindenegyike lesz új, hagyományos szakmákhoz is kellhetnek új készségek.”

„A 2020-as évek munkaerő-állományának egy része már most jelen van a munkaerő-piacon.”

„Egy új szakma vagy új készség nem feltétlenül jelent új technológiát.”

„A világ folyamatosan változik, s a változásokra fel kell készülnünk.”

„A lineáris tanulási modellek elavultak lehetnek, a változás folyamatos, tehát a siker a rendszerek átalakításában rejlik.”

A LEGJOBB GYAKORLATKÉNT AZONOSÍTOTT PROJEKTEK

14 PROJEKTLÉÍRÁS



OKTATÁS ÉS KUTATÁS A BIORENDSZEREK TERÜLETÉN (AGRÁR- ÉS BIODOKUTATÁS EURÓPÁBAN) – EDUCATION AND RESEARCH IN BIO-SYSTEMS (OR AGRICULTURAL AND BIOLOGICAL) ENGINEERING IN EUROPE, ERABEE TN (2007)

Az ERABEE Kutatási Tematikus Hálózat egy korábbi hálózat (USAEE) sikerére építve, 26 európai országból 32 partner bevonásával dolgozta ki a hagyományos agrármérnöki megoldásokról, a még újdonságnak, számító biorendszerekre történő átállás lehetőségeit. Biorendszer alatt olyan új tudományágat értenek, amely az élő szervezetek és környezetük egymásra hatásának feltárásával, leírásával és modellezésével foglalkozik. A hálózatban résztvevő partnerek megvitatták és összehasonlították az új biorendszer-mérnökök irányításával zajló programokat, valamint reflektáltak arra is, hogy mennyire elfogadottak ezek európai szinten és milyen akkreditációs folyamatok szükségesek ahhoz, hogy a terület szakmai és oktatási mobilitása fellendüljön.

Termékek – eredmények

Az általános és ágazati jellegű kompetenciák meghatározását követően az új biorendszerekkel kapcsolatos témákról (pl. bioüzemanyagok, bioanyagok) esett szó a Közös Agrárpolitika követelményeinek, valamint az európai tudásalapú biogazdaság elveinek figyelembevételével.

Kapcsolat

Demetres Briassoulis
Agricultural University of Athens
+30 694 756 1933
briassou@aua.gr
www.aua.gr

Honlap

www.erabee.aua.gr

Partnerországok

AT, BE, BG, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK

INNOVÁCIÓKAT SZORGALMAZÓ NŐI VEZETŐK A CÉGEKNÉL – FEMALE ENGINEERED PUSHING INNOVATION IN COMPANIES, FEPIC (2008)

A FEPIC tevékenysége két kulcsszóra épít: kreativitás és vezetés. Ez a két szó az egyén olyan szakmai képességeire összpontosít, amelyekkel új irányok szabhatók, és alulról felfelé irányuló változások indíthatók el. A kreatív gondolkodás alapvető fontosságú az innováció szempontjából, amely végső soron megnövekedett versenyképességet eredményez. A női vezetők különböző pozitív szerepmodelleket nyújthatnak, életpályájuk során folyamatosan együtt dolgozhatnak hallgató- és mérnökhölgyekkel, és szakmai hálózatot is kialakíthatnak velük.

Azzal, hogy hangsúlyozza a kreativitás és a vezetés fontosságát, a FEPIC egyik fő célja, hogy megoldást keressen a nők csúcsvezetői pozíciókban megfigyelhető alulreprezentáltság problémájára. A projekt elősegíti a nemek közötti egyenlőséget, továbbá a segíti a szakmai tapasztalatcserét egy online oktatóanyaggal, amelyet az igazságos humánerőforrás-fejlesztés eszközeként szán. A projekt továbbá törekszik arra, hogy a képzés és a szakmai folyamatok során a nemek közötti egyenlőség elve érvényesüljön. A legfőbb cél az, hogy magas beosztású mérnökhölgyek bevonásával elháruljanak az akadályok, amelyek miatt nők csak ritkán juthatnak csúcspozíciókba.

Termékek – eredmények

Képzési eszközök

Kapcsolat

Miretta Giacometti
University of Bologna
+39 347 320 3545
miretta.giacometti@unibo.it
www.unibo.it

Honlap

www.fepic.eu

Partnerországok

IT, EE, HU, MT, PL, SE, UK

A JÖVŐ KÉSZSÉGEI – SKILLS FOR THE FUTURE (2009)

A jövő készségeinek előrejelzését szolgáló „Skills For The Future” projekt tézise, hogy a munkaerőpiac nem juttat kellő visszajelzést (a munkaadók és vállalkozók elvárásaival kapcsolatban) a felsőoktatási intézmények tantervi tartalmát és megvalósítását illetően, tehát a munkaadók és szakmai szervezetek igen csekély szerepet kapnak az EU tagországok tantervi reformfolyamataiban.

A projekt fő célja tehát az, hogy javítsa a felsőoktatási intézmények szolgáltatásait a munkaerő-piaci igények kielégítése szempontjából.

Termékek – eredmények

Olyan eszközkészlet, amely támogatja az egyetemek, vállalkozók és a munkaerőpiac más szereplői közötti együttműködést.

- A vállalkozói szféra igényeinek felmérése;
- Tantervfejlesztési lehetőségek felmérése;
- Az egyetemek és az üzleti szféra közötti legjellemzőbb együttműködési formák feltérképezése.

A második, egyetemek számára kifejlesztett eszköz praktikus útmutatást ad az alábbi területeken:

- a tudományos és üzleti szektor közötti legnépszerűbb együttműködési formák és ezek leírásai,
- „levélminták” a tudományos és üzleti szektor közötti együttműködés beindítására és továbbfejlesztésére.

Kapcsolat

Przemyslaw Kulawczuk
Institute for Private Enterprise and Democracy
+48 22 630 98 0103
pkl@post.pl

Honlap

www.skillsforthefuture.com
www.skills4future.ning.com

Partnerországok

PL, PT, IT, TR

MUNKAHELYI PÁLYATANÁCSADÁS – GUIDANCE IN THE WORKPLACE (2007)

A projektagok megismerkedhettek a foglalkoztatásban résztvevők számára nyújtott tanácsadási módokkal. A projekt kezdete előtt az alábbi hipotéziseket vették figyelembe:

- a pályatanácsadással javíthatjuk az életen át tartó tanulás esélyeit a foglalkoztatottak körében, mégpedig úgy, hogy tájékoztatjuk őket arról, milyen továbbtanulási lehetőségek vannak;
- ez a fajta tanácsadás nem mindig elérhető a munkavállalók számára, elmentésben a munkanélküliekkel.

A projekt lehetővé tette, hogy minden ország megossza ez irányú tapasztalatait a többivel. A projekt során a résztvevők eszmét cseréltek a tanácsadással foglalkozó szakemberek képzését illetően, különös tekintettel a munkaadók képzésére, valamint megvitaták, milyen szerepet játszhatnak a pályatanácsadók az előzetes tapasztalati tanulmányok elismerésének (APEL) terén, munkahelyi környezetben belül.

Termékek – eredmények

A képzés anyaga: A modul olyan munkavállalókkal foglalkozó pályatanácsadók képzésére összpontosít, akik a munkahelyen végeznek tanácsadást, pl. szakszervezeti tagok, emberi erőforrás-fejlesztési vezetők, oktatási szakemberek számára; őket a képzési anyagban tanácsadó ügynököknek nevezzük. Mivel a képzésbe a résztvevők különböző képesítési háttérrel érkeznek, a csomag önállóan használható tananyagként nem állja meg a helyét, inkább egyfajta segédanyagként szolgál.

Kapcsolat

Philip Williams

CFL (Centre for Flexible Learning), Municipality of Söderhamn

+46 270 758 00

Phil.Williams@soderhamn.se

www.soderhamn.se

Honlap

www.guidanceintheworkplace.eu

Partnerországok

SE, IT, RO, SL, FR

SZEBB JÖVŐ; SZAKMAI PÁLYATANÁCSADÁS A BEVÁNDORLÓK SZEBB JÖVŐJE ÉRDEKÉBEN – IMPROVED FUTURE; VOCATIONAL GUIDANCE FOR AN IMPROVED FUTURE FOR IMMIGRANTS (2008)

A projekt tevékenységei között szerepelt az oktatói, tanácsadói- és konzultációs pályán dolgozók támogatása annak érdekében, hogy egyfelől ismereteiket fejlesszék, másfelől rálátásuk legyen azokra a problémákra, amelyek a bevándorlók életében jelentkeznek. A projekt támogatta továbbá a szociális párbeszédet, hogy így javítsa a bevándorlók foglalkoztatását és képzettségi szintjét.

Termékek – eredmények

- Helyzetjelentés az aktuális bevándorlási trendekről a fő partnerországokban;
- „Az európai megoldás a bevándorlók munkaerő-piaci helyzetének javítására” címmel megjelent kézikönyv;
- Pályaválasztási szaktanácsadók és a bevándorlókkal foglalkozó egyéb szakemberek számára tanfolyam szervezése.

Kapcsolat

Tord Hansson
Folkuniversitetet Kristianstad
+46 442 076 40
tord.hansson@folkuniversitetet.se
www.folkuniversitetet.se

Honlap

www.improvedfuture.se

Partnerországok

SE, AT, FR, TR, RO, NL, DK, GB, DE, BG

A TANYÁTÓL A TÁNYÉRIG – ÉLELMEZÉSBIZTONSÁGI SZAKEMBEREK KÉPZÉSE – FROM FARM TO FORK FOOD SAFETY SPECIALIST TRAINING, F4ST (2006)

A F4ST projektben hét európai országból 10 partner bevonásával dolgoztak ki egy közös képzési programot az élelmiszerbiztonság témakörében „a tanyától a tányérig” elv alkalmazásával, ahol a cél az volt, hogy az élelmiszerek a projekt révén meg tudjanak felelni az egyre szigorúbb európai egészségügyi, higiéniai és biztonsági követelményeknek. A rendkívül sikeres képzésen több mint 2000 fő vett részt (élelmiszermérnökök, vegyész-, valamint agrármérnökök).

Termékek – eredmények

- A tanyától a tányérig élelmiszerbiztonsági szakképzés;
- A tanyától a tányérig élelmiszerbiztonsági képzési szakkönyv.

Kapcsolat

Tugce Sagdur Akdik
Kalite Sistem Laboratories Group
+90 216 445 2727
sagdurt@kalitesistem.com
www.kalitesistem.com

Honlap

www.f4st.eu

Partnerországok

TR, ES, GR, LV, NL, GB, PL

NEMZETKÖZI SZAKKÉPZÉS KIDOLGOZÁSA ÉS BEVEZETÉSE A MEG- ÚJULÓ ENERGIÁÉRT – ADAPTING AND INSTALLING INTERNATIONAL VOCATIONAL TRAINING FOR RENEWABLE ENERGY, AIRE (2009)

Az AIRE projekt egy szakképzési modellre épít, amely a regeneratív energiaforrások hasznosítását és kezelését célzó ismeretek átadására törekszik; egyfelől Spanyolország és Németország tapasztalatait osztja meg három új partnerországgal, másfelől a megújuló energia terén a szakképzési szabványokhoz igyekszik közös nevezőt találni. A projekt egyik célja, hogy közös technikai-képzési nyelvet (közösen alkalmazott és összehasonlítható képzési modulokat) alakítson ki, valamint az, hogy a partnerek ezeket be tudják illeszteni a már meglévő európai keretrendszerekbe és eszközökbe (pl. EQF, ECVET, Europass), amelyek a szakmai mobilitást hivatottak támogatni.

Termékek – eredmények

- AIRE csomag – olyan eszközök és berendezések összessége, amelyek az AIRE képzésekhez szükségesek;
- AIRE tananyag;
- AIRE oktatók képzési anyaga;
- AIRE vizsga lebonyolítási elképzelései;
- AIRE oktatási szoftver;
- AIRE képesítési elképzelések.

Kapcsolat

Dorlies Radike-Thiel
Friedrich-List-Schule
+49 30 81 853 541
dorlies.radike-thiel@berlin.de
www.berlin.de

Honlap

www.aireweb.eu

Partnerországok

DE, BE, DK, ES, TR

LEGJOBB GYAKORLATOK A KKV-K SZAKKÉPZÉSI IGÉNYEINEK FELMÉRÉSÉBEN – BEST PRACTICES IN VOCATIONAL NEEDS ANALYSIS FOR SMES (2008)

Ennek a projektnek a során a cél a már meglévő, a munkaadók szakképzési igényeinek felmérésére vonatkozó módszerek és gyakorlatok átadása, felfrítése és fejlesztése volt. Jelentős szerepet játszott az ismeret- és tapasztalatcsere: a partnerek öt európai országból érkeztek, és gyakorlatai tapasztalataikat szervezési, egyéni és környezetvédelmi szempontból is megosztották. A célkedvezményezett csoportok között szerepeltek a felső vezetők, akik a képzésben nagyobb felelősségi körrel rendelkeztek, valamint a vállalatok, akik a kereskedelmi képzéseket biztosították.

Termékek – eredmények

„Szakképzési igények felmérése a kis- és középvállalkozásokban” – kézikönyv

Kapcsolat

Anna Kosiorowska
Malopolska Regional Development Agency
+48 60 79 16 635
anna.kosiorowska@marr.pl
www.marr.pl

Honlap

www.en.marr.pl/lifelong-learning-programme.html

Partnerországok

PL, ES, NL, PT, IT

TRANSZKULTURÁLIS KÉSZSÉGEK AZ EGÉSZSÉGÜGY ÉS GONDOZÁS TERÜLETÉN – TRANSCULTURAL SKILLS FOR HEALTH AND CARE, T-SHARE (2009)

A T-SHARE projekt fejleszteni kívánta az egészségügyi szervezetek által kínált szolgáltatásokat; ezek elérhetőségét a bevándorlók számára; valamint igyekezett a hatékonyabb kommunikációt és kapcsolatot kialakítani az egészségügyben dolgozó szakemberek, a kulturális közvetítők, és a bevándorlási közösségek között. A fő cél az volt, hogy javítsák a bevándorlók ismereteit, értékítéletét, kompetenciáit és hozzáállását az egészséghez és egészségügyi szolgáltatásokhoz, továbbá, hogy felismerjék az egészségügyi szektorban tevékenykedő kulturális közvetítők szerepének fontosságát.

Termékek – eredmények

- Innovatív jegyzőkönyv összeállítása az egészségügyben dolgozó és bevándorlókkal foglalkozó szakma- és kultúráközi csoportok számára, e csoportok képzésének kidolgozása a résztvevő országok bevonásával. Fókuszban a mentálhigiéné és a nők egészsége;
- Kísérleti útmutatás a mentálhigiéné területén dolgozó kulturális mediátorok, valamint a nők egészségével foglalkozó szakemberek számára;
- Dosszié az egészségügyi szolgáltatási szektorban dolgozó szakma- és kultúráközi csoportok számára szükséges kompetenciák.
Fókuszban: a mentálhigiéné és a nők egészsége;
- Képzési útmutató a mentálhigiéné és a nők egészségvédelméért dolgozóknak, transzkulturális megközelítéssel;
- Az egészségügyben és gondozásban alkalmazott transzkulturális megközelítés irányelveinek kidolgozása, azaz a kulturális szempontból kompetens egészségügyi szolgáltatások szervezetének és vezetőségének szánt, innovatív jegyzőkönyvek alapján kidolgozott irányelvek.

Kapcsolat

Rosa Dell'Aversana
ASL NA 2 Nord
+39 34 725 772 66
comitatoparioppor-tunita@asl2.napoli.it
www.asl2.napoli.it

Honlap

www.tshare.eu
Partnerországok
IT, NO, PT, FR, SI

A FIATALOK FOGLALKOZTATÁSÁNAK TÁMOGATÁSA – YOUTH EMPLOYMENT SUPPORT, YES (2007)

A YES projektet azzal a céllal indították útjára, hogy a KKV szektor munkaerő-felvétellel és mentorálással foglalkozó szakembereit segítsék a „problémás” fiatalok elhelyezésében a KKV-szektor egyes munkahelyein, illetve gyakornoki lehetőséget biztosítsanak számukra. A YES a már korábban megvalósult, a fiatalok foglalkoztatását a KKV-szektorban javító projektek eredményeit vette át, ötvözte és dolgozta tovább, és ezeket a 7-8 partnerország különböző iparágaiba sikerült átültetnie. A projekt meggyőzte a KKV-kat arról, hogy képezzenek ki és foglalkoztassanak fiatal munkavállalókat.

Termékek – eredmények

- A tananyag öt különleges módon elegyített tanulási modult tartalmaz: jogi ismeretek, törvényi szabályozás, fiatalok viselkedésének aspektusai, pedagógiai ismeretek, egyéb specifikus személyes készségek;
- Tréning (coaching) ajánlatok: ennek megfelelően közös képzési irányelvek kidolgozása;
- Virtuális támogató platform, amely főként e-tanulási környezetet biztosít, valamint egy fórum-eszköz, amely a tagok számára interakciós lehetőséget nyújt: <http://yesproject.cesga.es>;
- YES termékekismertető és bemutató CD.

Kapcsolat

Holger Bienzle
dieBerater
+43 1 532 45450
h.bienzle@dieberater.com
www.dieberater.com

Honlap

www.youth-employment-support.eu

Partnerországok

AT, DE, ES, SI, CZ, FR, NL, SK

KOMPETENCIAFEJLESZTÉS A FENNTARTHATÓSÁGI MENEDZSMENT ÉRDEKÉBEN AZ EURÓPAI KÉZMŰIPARBAN – DEVELOPING COMPETENCE FOR SUSTAINABLE MANAGEMENT IN EUROPEAN HANDICRAFT, EURO CRAFTS 21 (2008)

A projekt célja az volt, hogy a fenntartható menedzsment szempontjait integrálja az európai kézműipar területén tevékenykedő KKV-k számára nyújtott szakképzési és képesítési koncepcióba, mégpedig a német képesítési és tanácsadói koncepció (QCC) kibővített és adaptált változatának továbbfejlesztése, tesztelése és népszerűsítése révén. A projekt arra törekedett, hogy az európai kézműipari szektor fenntartható fejlődéséhez szükséges érzékenységi pontokat definiálja, és a releváns kompetenciákat továbbfejlessze. A célcsoportok között szerepelnek a szakképzésben résztvevő oktatók és tanárok, a kézműipar vállalkozói és vezetői rétege, valamint felügyeleti feladatokat ellátók, pl. tanácsadók és egyéb multiplikátorok.

Termékek – eredmények

Internetes eszköz az adaptált képesítési és tanácsadói koncepcióval a fenntartható fejlődés érdekében

Kapcsolat

Sylvia Brenzel
PLENUM
+43 1 524 68460
sylvia.brenzel@plenum.at
www.plenum.at

Honlap

www.eurocrafts21.eu/project

Partnerországok

AT, DE, FI, HU, SK, ES

FOGLALKOZTATHATÓSÁG ÉS VÁLLALKOZÓI SZELLEM: EGYETEMEK ÉS VÁLLALKOZÁSOK EGYÜTTMŰKÖDÉSE – EMPLOYABILITY & ENTREPRENEURSHIP: TUNING UNIVERSITIES & ENTERPRISES (2007)

A felsőoktatás modernizációját szem előtt tartva a „Foglalkoztathatóság és vállalkozó szellem” címet viselő projekt azzal a céllal jött létre, hogy támogassa az üzleti szektor és a felsőoktatás közötti együttműködési formákat annak érdekében, hogy az üzleti és közgazdasági szakokon végzettek átvihe-
tő, azaz megfelelően hasznosítható készségeket sajátítsanak el tanulmányaik során, többek között vállalkozói ismereteket, hogy a későbbiekben könnyebben boldoguljanak a munkaerő-piacon.

A tanácsadói tevékenységben és a kutatásban az üzleti élet és az oktatás több kulcsfigurája is részt vett, s ennek az együttműködésnek az eredményeképpen született meg egy integrált kompetenciafejlesztési rendszer (ISCD). Ez a rendszer egy olyan kompetencia-értékelési platformot foglal magába, amely:

- lehetőséget nyújt az önértékelésre a közös piacon értékesnek ítélt profil alapján;
- továbbá tartalmaz egy olyan kompetenciafejlesztési stratégiát, melynek része egy tananyag-fejlesztési modell és egy tréning-modell, ahol ez utóbbi segíti a tanárokat és más felsőoktatási dolgozókat az egyéni tanulási tervek kidolgozásában.

Kapcsolat

Rita Santos Silva
School of Economics and Management -
Catholic University of Portugal
+35 1 22 619 6200
rssilva@porto.ucp.pt
www.porto.ucp.pt

Honlap

<http://feg.porto.ucp.pt/eetue>

Partnerországok

DK, FR, PL, PT, UK

KÖRNYEZET-ALAPÚ VÁLLALKOZÁSOK SZAKKÉPZÉST ÉS SZAKOKTATÁST BIZTOSÍTÓ INTÉZMÉNYEK EGYÜTTMŰKÖDÉSE – NATURE BASED ENTREPRENEURS AND VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING PROVIDERS LEARNING AND WORKING TOGETHER, ENVOLVE (2009)

Az Envolve projekt fő célkitűzése a szakképzés- és képzés (VET) minőségének és vonzerejének javítása a szakképzést folytató intézmények és a vidéken működő, illetve környezet-alapú mikrovállalkozások közötti együttműködés erősítése révén. A hét országból érkezett partnerek meghatározták az innovatív együttműködés módjait (a sikertörténeteket, akár más szektorból vett példákon is) s ezeket a célszektoron belüli együttműködési modellekké alakították. A tesztelési időszakban megvizsgálták a kifejlesztett modelleket mind az öt részvevő partnerországban, mégpedig azzal a céllal, hogy a későbbiekben a mind a szakképzési szakemberek, mind az iparág képviselőinek bevonásával átfogó fejlesztési tervet dolgozzanak ki.

Termékek – eredmények

Európai kézikönyv a szakképzés- és képzés, valamint a kisvállalkozások közötti együttműködés sikerességéről

Kapcsolat

Anne Matilainen
University of Helsinki Ruralia Institute
+358 50 4151 156
anne.matilainen@helsinki.fi
www.helsinki.fi/ruralia

Honlap

www.luontoyrittaja.net/ envolve

Partnerországok

BE, EE, FI, GR, IT, NO, UK

A FENNTARTHATÓ ENERGIÁHOZ SZÜKSÉGES KOMPETENCIÁK – COMPETENCES FOR SUSTAINABLE ENERGY, COMPENER (2010)

A COMPENER projekt célja, hogy képesítési és minősítési rendszereket dolgozzon ki az energiaszektorban dolgozók szakképesítésére az Európai Parlament és a Tanács 2010/31/EC, valamint 2009/28/EK irányelveiben (a megújuló energiaforrásból előállított energia támogatásáról) foglaltak értelmében. A 2009/28/EK 14. cikke kimondja: a tagországoknak biztosítaniuk kell, hogy 2012. december 31-ig álljanak rendelkezésre képesítési rendszerek vagy azokkal egyenértékű minősítési rendszerek a kisméretű biomasszabojlerek és -kazánok, a fotovoltaikus napenergia és a termikus napenergia rendszerek, a sekély geotermikus rendszerek és a hőszivattyúk üzembe helyezői számára. A COMPENER elősegíti az innovációs transzfert az ENEA e-tanulási tartalmak segítségével (amelyet korábbi EU-támogatással működő projektek keretében dolgoztak ki), valamint olasz szakértők bevonásával a megújuló energiaforrásokra (RES) vonatkozó, Spanyolországban és Romániában kidolgozott minősítési rendszerek tekintetében.

Termékek – eredmények

- EQF (Európai Képesítési Keretrendszer) megújuló energiát termelő létesítmények működtetői számára: (biomassza, nap-, termikus-, fotovoltaikus-, geotermikus energia és hőszivattyúk), az energetikai hatékonyság növelésén dolgozó szakemberek, valamint energiakezeléssel foglalkozók számára;
- Képzési eszközök, tanulási anyagok és e-tanulási tartalmak;
- Képesítési és minősítési módok megújuló energiát termelő létesítmények működtetői számára.

Kapcsolat

Sergio Grande
ENEA
+39 0630486474
sergio.grande@enea.it
www.enea.it

Honlap

www.compener.enea.it

Partnerországok

IT, ES, RO

A legjobb gyakorlatok adatai

Ország	Év	Program	Projekt száma	Projekt címe	Főpályázó	Szektor / téma
GR	2007	Erasmus	134306-LLP-1-2007-1-GR-ERASMUS-ENW	ERABEE-TN - Education and Research in Biosystems (or Agricultural and Biological). Engineering in Europe; a Thematic Network	Agricultural University of Athens	Mezőgazdaság
PT	2007	Erasmus	134334-LLP-1-2007-1-PT-ERASMUS-EMHE	Employability & Entrepreneurship: Tuning Universities & Enterprises	Universidade Católica Portuguesa	Gazdaság / Munkáltatói együttműködés
SI	2007	Erasmus	133838-LLP-1-2007-1-SI-ERASMUS-EMHE	Higher Education as a Generator of Strategic Competences	Univerza v Ljubljani	Munkáltatói együttműködés
IT	2008	Erasmus	142724-LLP-1-2008-1-IT-ERASMUS-ECUE	Female Engineers Pushing Innovation in Companies	Università di Bologna	Gépipar
PT	2008	Erasmus	142696-LLP-1-2008-1-PT-ERASMUS-ECUE	Future Skills for Biotechnology	Universidade Católica Portuguesa	Munkáltatói együttműködés
IT	2008	Erasmus	142768-LLP-1-2008-1-IT-ERASMUS-ECUE	Matching Higher Education and Enterprises Towards Universities and Stakeholders	Università di Ferrara	Munkáltatói együttműködés
PL	2009	Erasmus	502420-LLP-1-2009-1-PL-ERASMUS-ECUE	Skills For The Future	Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym	Munkáltatói együttműködés
FI	2009	Leonardo	2009-1-FI1-LEO05-01592	Nature Based Entrepreneurs and Vocational Education Training Providers Learning and Working Together (ENVOLWE)	University of Helsinki – Ruralia Institute	Mezőgazdaság
SE	2007	Leonardo	LLP-LdV/TOI/2007/SE/1731	Guidance in the workplace	Centrum för Flexibelt Lärande (CFL)	Munkáltató (HR/tréner) fejlesztés
SE	2008	Leonardo	LLP-LdV/TOI/SE/08/1122	Improved Future; Vocational Guidance for an Improved Future for Immigrants	Folkuniversitetet	Pályatanácsadás

DK	2008	Leonardo	LLP-LdV-ToI-2008/DK-802	TrainerGuide – A webtool for in-company trainers	Professionshøjskolen Metropol – Danmarks Forvaltningshøjskole	Munkáltató (HR/tréner) fejlesztés
FR	2008	Leonardo	LLP-LdV-TOI-2008-FR-117003	Transfert Européen des Apprentissages et Méthodologies en Ecoconstruction – TEAM ECO CONSTRUCTION	Neopolis – Chambre de Commerce et d'Industrie de la Drome	Építkezés / Zöld gazdaság
CZ	2009	Leonardo	2009-1-CZ1-LEO04-02047 3	Matching skills with vacancies for the organisation of sustainable VET	Bankovní institut vysoká škola a.s.	Tisztázatlan – Cseh bank által vezetett projekt
FR	2009	Leonardo	2009-1-FR1-LEO04-07323 1	Build Ecologically with Alternative Material	GIP FCIP de Basse-Normandie	Építkezés / Zöld gazdaság
TR	2006	Leonardo	TR/06/B/F/PP-178050	From Farm to Fork Food Safety Specialist Training Programme	Kalite Sistem Laboratories Group	Mezőgazdaság / Vendéglátás
DE	2009	Leonardo	DE/09/LLP-LdV/TOI/147261	Adapting and Installing an international vocational training for Renewable Energy (Aire)	Friedrich-List-Schule	Energia / Zöld gazdaság
NL	2008	Leonardo	2008-1-NL1-LEO04-00206-1	Transport Training in European Perspective	VTL	Fuvarozás
NL	2008	Leonardo	2008-1-PL1-LEO04-00778-5	Best practices in vocational needs analysis for SMEs	Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego SA	Munkáltató (HR/tréner) fejlesztés
DE	2009	Leonardo	503219-LLP-1-2009-DE-LEONARDO-LMP/2009-2181	Towards a European Qualification for Service and Maintenance in the Solarenergy Sector	Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH	Energia / Zöld gazdaság
IT	2009	Leonardo	504666-LLP-1-2009-IT-LEONARDO-LMP/2009-2201	Transcultural Skills for Health and caRE	Azienda Sanitaria Locale (ASL) Napoli 2 Nord	Szociális gondozás
AT	2007	Leonardo	LLP-LDV/TOI/2007/AT/0003	Youth Employment Support (YES)	die Berater	Munkáltató (HR/tréner) fejlesztés
AT	2008	Leonardo	LLP-LDV/TOI/08/AT/0015	Euro Crafts 21 – Developing Competence for Sustainable Management in European Handicraft	PLENUM – gesellschaft für Fanzheitlich nachhaltige Entwicklung GmbH	Kézműipar

A kutatásban alkalmazott kérdőív



Annex 1: Project Analysis Grid

Results of 1st Stage Evaluation - undertaken by NSN Steering Group National Agencies:

1. Project Data	Reference:
Country:	Year:
Sector(s):	

2. Project Relevance (overall decision on perceived relevance by expert assessor):

Incentives for Skills Development and Skills Upgrading for Individuals and Employers

2a. The project aims to (or aimed to) provide better support for SMEs in leadership/strategic planning and training for management – including effective skill utilisation – and training for staff in effective skills development.

2b. The project prioritises (or aimed at prioritising) guidance and counselling services and motivational support for individuals, improving the quality of such services and/or ensuring such services actively tackle stereotypes.

Bringing Education, Training and Work Closer Together

2c. The project enhances (or aimed to enhance) the responsiveness of education and training systems to the needs of the labour market at all levels.

2d. The project encourages (or aimed to encourage) employers to actively invest in education, training and skills development activities.

2e. The project enhances (or aimed to enhance) the relationship between skills providers and employers contributing to the development of skills and employment partnerships.

2f. The project aims at (or aimed at) supporting support flexible learning paths and/or actively supports movement between formal higher education routes and other learning pathways e.g. VET, CVT, non-formal and informal formal learning.

2g. The project aims at (aimed at) developing outcome-based qualifications, curricula and teaching methods.

2h. The project supports (supported) the creation, introduction and/or mainstreaming of new methods or approaches to learning e.g. field studies, project-based learning, workplace learning, employee volunteering activity.

Developing the Right Mix of Skills

2i. The project supports (supported) the development of broader skills portfolios for individual learners, bringing together vocational and transversal skills development.

2j. The project specifically supports (supported) the development of transversal skills, e.g. key competences, alongside other skills and competences deemed important by employers (e.g. teamwork).

2k. The project supports (supported) the development of newly-emerging or newly-required vocational skills, including those related to the greening of the economy.

Better Anticipating Future Skills Needs

2l. The project aims at (aimed at) creating sectoral skills bodies or networks at European level, bringing together existing national networks to support the analysis of skills needs and the development of common proposals for updated qualifications in the targeted sector.

2m. The project brings (brought) together sectors, branches or and professional bodies in order to develop methods and mechanisms able to provide education and training providers

2n. The project aims to (aimed to) develop systems for tracking and monitoring learner success on the labour market, embedding this into existing quality assurance mechanisms for education and training providers.

Expert Comments: Where required, expert can add additional comments on RELEVANCE in this box.

3. Multiplier Potential (overall decision on perceived multiplier potential by expert assessor):
3a. Outputs / expected outputs (products, processes, networks, results) are current and accessible?
3b. Active involvement of relevant skills development actors / stakeholders is evident (or planned)?
Expert Comments: Where required, expert can add additional comments on MULTIPLIER POTENTIAL in this box.



TEMPUS KÖZALKOTVÁNY



Az egész életen
át tartó tanulás
programja



EMBERI ERŐ FORRÁSOK
MINISZTERIUMA