

ZÁRÓTANULMÁNY

*„Szoros Kapcsolat”
- Munkaerőpiaci együttműködés a gazdaság
igényeire rugalmasan reagálni képes
szakképzési rendszerért*



A Békés Megyei Kormányhivatal által vezetett nemzetközi partnerség 2014-1-HU01-KA102-000278 számú „Szoros Kapcsolat” – Munkaerőpiaci együttműködés a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszerért című Erasmus+ projektje keretében készült zárótanulmány

2016. május

A projektet az Európai Unió támogatta.
A kiadványban (közleményben) megjelentek nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság nézeteit.

TARTALOMJEGYZÉK

AJÁNLO	4
1. A „Szoros Kapcsolat” – Munkaerő-piaci együttműködés a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszerért című projekt bemutatása	5
1.1. A projekt előzményei, háttere.....	5
1.2. A projekt célja, célcsoportja	7
1.3. A projektet megvalósító nemzetközi partnerség	9
1.4. A projekt megvalósítása	16
1.5. A projekt keretében megismert jó gyakorlatok	19
1.5.1. Skóciában alkalmazott jó gyakorlatok.....	19
1.5.2. Spanyolországban alkalmazott jó gyakorlatok	33
1.5.3. Németországban alkalmazott jó gyakorlatok	40
1.5.4. Olaszországban alkalmazott jó gyakorlatok	46
2. A projekt keretében kifejlesztett munkaerő-piaci együttműködés megyei modellje.....	51
2.1. A modellalkotás folyamata.....	52
2.1.1. A tanulmányutakon a munkaerő-piaci együttműködéssel kapcsolatban szerzett tapasztalatok	52
2.1.2. A modell kialakítása workshop keretében.....	56
2.2. A Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum	58
2.3. A munkaerő-piaci együttműködés Békés megyei modelljének jövőképe	66
Zárszó	73



*„Ha valaki egyedül álmodik, az csak egy álom.
Ha sokan álmodnak együtt, az egy új valóság kezdete.”*

(Friedensreich Hundertwasser)

AJÁNLO

Kedves Olvasó!

A "Szoros Kapcsolat – Munkaerő-piaci együttműködés a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszerért" című projektet az Európai Bizottság Erasmus+ programja keretében valósította meg a Békés Megyei Kormányhivatal által vezetett nemzetközi partnerség.

A projektben célul tűztük ki a munkaügyi szervezet foglalkoztatási stratégiájával összhangban a képzés és foglalkoztatás szereplőit összekötő partnerség kialakítását, melynek keretében működtethető egy olyan – a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes - szakképzési rendszer, amely által rendelkezésre állnak a munkaadói igényekre, a gazdaságfejlesztési kezdeményezések munkaerő-szükségleteire vonatkozó információk, és időben biztosítható a vállalatok igényeinek megfelelő képzettséggel, kompetenciával rendelkező munkaerő.

A nemzetközi partnerség által közösen összeállított zárótanulmánynak két fő része van, az első részben a projekt megvalósítását, a projekt keretében megismert – a vizsgált témában a külföldi partnerországokban alkalmazott - jó gyakorlatokat ismerheti meg az olvasó, a második részben a projekt végső eredményeként a – külföldi jó gyakorlatok felhasználásával kidolgozott – Békés megyei munkaerő-piaci együttműködési rendszer modelljét mutatjuk be.

A modell működtetésével elérhető Békés megyében a foglalkoztatottsági szint növelése, a gazdasági növekedéshez szükséges humán erőforrás biztosítása.

E zárótanulmányt a pályaorientációban, a szakképzésben és a foglalkoztatásban érintett szervezeteknek és szakembereknek ajánljuk.

dr. Nagy Ágnes
főosztályvezető

1. A „Szoros Kapcsolat” – Munkaerő-piaci együttműködés a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszerért című projekt bemutatása

A „Szoros Kapcsolat”- Munkaerő-piaci együttműködés a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszerért című projektet a Békés Megyei Kormányhivatal - a Foglalkoztatási Főosztály és az oktatásért felelős főosztály közreműködésével - a Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával, az ALFA KISOSZ Érdekvédő és Felnőttképző Egyesülettel és a skót, a német, a spanyol és az olasz fogadó intézményekkel együttműködve valósította meg.

Ebben a fejezetben röviden bemutatásra kerülnek a projektötletek, a projekt megvalósításának előzményei és annak háttere, a projektcélok, a megvalósításban résztvevő és a projekteredményekkel érintett célcsoportok, valamint a projektet megvalósító héttagú nemzetközi partnerség.

Ezt követően külföldi partnerországokként szemléltetésre kerülnek azok a jó gyakorlatok, amelyeket a szakképzés és a munkaerőpiac szereplői közötti együttműködésben, a foglalkoztatás növelése, a munkanélküliség megelőzése és kezelése érdekében alkalmaznak. Végül, de nem utolsó sorban, a megvalósító szakemberek által a tanulmányutak során szerzett tapasztalatok hasznosítására tett javaslatok kerülnek bemutatásra.

1.1. A projekt előzményei, háttere

Békés megye munkaerő-piaci helyzete az országos átlagnál alacsonyabb aktivitási és foglalkoztatási mutatókkal, magasabb munkanélküliségi aránnyal jellemezhető. A pályázat benyújtásának évében, 2014. évben a 15-64 éves korosztályon belül a foglalkoztatottak gazdaságilag aktív népességen belüli aránya az Európai Unióban 64,2%, Magyarországon 57,2%, Békés megyében 54% volt.

Az EU-s és hazai átlag alatti megyei foglalkoztatási szint mögött egyes munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok - elsősorban az alacsony iskolai végzettségűek, fiatalok, idősebb munkavállalók, kisgyermekes nők - alacsony foglalkoztatottsága áll.

A 15-24 évesek munkanélkülisége európai szinten kétszerese volt a teljes népesség munkanélküliségi rátájának. Magyarországon ez a különbség 2,5-szeres.

Békés megyében a pályakezdő álláskeresők száma 2014 februárjában 3000 fő volt, amely a regisztráltak mintegy 14%-át tette ki. E célcsoport munkanélkülivé válásának megelőzése a munkaügyi szervezet egyik kiemelt célja.

Problémát jelent, hogy a munkaerő kereslet és kínálat struktúrájában jelentős eltérések vannak, egyidejűleg van jelen a munkanélküliség és a munkaerőhiány: vannak olyan hiányszakmák, amelyekből nem tudjuk kielégíteni a munkaadók igényeit. Az elhelyezkedés akadálya nem csak a munkahelyek szűkössége, hanem az is, hogy az álláskeresők képzettsége, munkakultúrája nem felel meg a munkaadói igényeknek, nem rendelkeznek a szükséges kulcskompetenciákkal.

További problémaként jelentkezett, hogy

- a várható munkaadói igényekre, a gazdaságfejlesztési kezdeményezések munkaerő-szükségleteire vonatkozó információk nem állnak időben rendelkezésünkre.
- a pályaválasztási szolgáltatás információs rendszere nem kellően kidolgozott, a törvényi alapokon nyugvó tanácsadási feladat pontos részleteit tartalmazó végrehajtási rendeletek nem jelentek meg. A szakképző iskolákban az utóbbi években bevezetett ösztöndíjrendszer ellenére is nehéz a hiány-szakképesítés megszerzésére történő beiskolázás, és az álláskeresők ilyen képzésbe való bevonása is rendkívül komoly és időigényes feladat.
- a munkanélküliség megelőzése szempontjából kiemelt jelentőségű a munkahelyeken belül szervezett képzés is, ugyanakkor az is tapasztalható, hogy a munkaadók részéről megjelenő munka melletti képzési igény ellenére az esti- és távoktatásos formájú felnőttképzés, az új tanulási formák szerepe, jelenléte igen alacsony.
- hiányoznak azok a szakképzés és foglalkoztatás szereplőit összekötő területi és ágazati munkaerő-piaci együttműködések, melyek a gazdaság igényeire gyorsan reagálni képes szakképzési rendszert tudnak működtetni.

Békés megye gazdasági helyzetének javításához kulcsfontosságú igényként merült fel, hogy a megyében működő piaci szereplők, a szakképző intézmények, a helyi hatóságok, a foglalkoztatási szervezet, a munkaadók és a foglalkoztatás növelésében érdekelt összes szervezet együttműködjön.

1.2. A projekt célja, célcsoportja

A feltárt problémák megoldása érdekében az a cél került kitűzésre, hogy összhangban a megyei foglalkoztatási stratégiával, erősíteni és szorosabbá kell tenni a helyi és területi hatóságok, a kamarák, valamint a szakképző intézmények, a munkaadók, a civil és egyéb szervezetek közötti szervezeti együttműködést.

Konkrét cél volt a szakképzésben és a foglalkoztatottság növelésében érintett szervezetekben dolgozó vezetők és szakemberek felkészítése arra, hogy eredményesen elő tudják segíteni a megyében a területi és ágazati munkaerő-piaci igényekre gyorsan reagálni képes munkaerő-piaci együttműködések, a képzés és a foglalkoztatás szereplőit összekötő partnerségek kialakítását, amelyek keretében elérhető többek között:

- a gazdasági versenyképesség növeléséhez szükséges, megfelelő mennyiségű és minőségű szakképzett munkaerő időben történő biztosítása, a megye gazdasági fejlődése szempontjából fontos, fejlett technológiát képviselő húzóágazatok, vállalatok - az igényeiknek megfelelő képzettséggel, kompetenciával rendelkező - munkaerővel való ellátása;
- a várható munkaadói igényekre, a gazdaságfejlesztési kezdeményezések munkaerő-szükségleteire vonatkozó információk biztosítása;
- a munkaerő-piaci igényeket is figyelembe vevő pályaaorientációs, életpálya-tanácsadási rendszer működtetése;
- a területi és ágazati munkaerő-piaci igényeket kiszolgálni képes, gyakorlatorientált – iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli – szakképzési struktúra kialakítása;
- a hiányszakmák vonzóvá tétele, a fizikai szakmák presztízsének növelése, az ezzel kapcsolatos szemléletváltás elősegítése.

A fent meghatározott célok elérésére jó lehetőséget kínált az Erasmus+ program, mely keretében támogatás igényelhető nemzetközi tapasztalatok szerzésére, a foglalkoztatáspolitikára, és a szakképzés nemzetközi szintjén alkalmazott új munkamódszereinek és innovatív megoldásainak megismerésére is.

Felismerve azt a lehetőséget, hogy az Erasmus+ program a nemzetközi jó gyakorlatok megismeréséhez finanszírozási forrást biztosít, a megyei foglalkoztatási stratégia fontos részeként nemzetközi együttműködésre vonatkozó stratégia készült, mely a foglalkoztatási célok elérését szolgálja mobilitási projekteken keresztül.

Az Erasmus+ mobilitási programok jó lehetőséget biztosítanak arra, hogy a pályaaorientáció, szakképzés, felnőttképzés, foglalkoztatás területén dolgozó munkatársak, szakértők nemzetközi kitekintés keretében tanuljanak egymástól, tapasztalatot cseréljenek és a közös problémák megoldására nemzetközi együttműködés keretében keressenek új, innovatív megoldásokat.

A projekt keretében a szakképzésben és a foglalkoztatásban érintett szervezetekkel együttműködve konzorciumban készült el a pályázat, hiszen a foglalkoztatáspolitikai célokat, ezen belül is a fenti meghatározott célokat csak konzorciumban, az érintett szervezetekkel összefogva lehet elérni. A nemzetközi és hazai partnerség bemutatása az I.3. pontban található.

A projekt közvetlen célcsoportját a szakképzésben, a foglalkoztatottság növelésében érintett – 3 tagú konzorciumi szervezetben dolgozó – az iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli szakképzéssel és az álláskereső munkaeő-piaci képzésével, foglalkoztatásával, pálya- és képzési tanácsadással foglalkozó vezetők és szakemberek alkották.

A konzorcium szakembereiben továbbképzési igényként merült fel a külföldi jó gyakorlatok megismerése. Valamennyi fél érdekelt abban, hogy a megyében működjenek – a szakképzéssel és foglalkoztatással érintett szervezetek közreműködésével – olyan munkaeő-piaci együttműködések, melyek a területi és ágazati munkaeő-piaci igényekre gyorsan képesek reagálni, megfelelően közvetítik a munkaeő-piaci információkat, és amelyek keretében a szakképzési rendszer a munkaadói igényeket jobban figyelembe veszi, a hatékonyabb pályaaorientáció pedig lehetővé teszi azt, hogy az egyének mind a gazdaság, mind a saját maguk igényének leginkább megfelelő pályát válasszák.

1.3. A projektet megvalósító nemzetközi partnerség

A konzorcium vezetője a Békés Megyei Kormányhivatal



*Gajda Róbert
kormány megbízott*

2011. január 1-jétől a fővárosi és a megyei közigazgatási hivatalok jogutódjaként, valamint a területi államigazgatási szervek egy részének részleges integrációja útján jött létre a fővárosi, valamint a 19 megyei kormányhivatal, mint a területi államigazgatás csúcsszerve.

A kormányhivatal a jogszabályoknak és a kormány döntéseinek megfelelően összehangolja

és elősegíti a kormányzati feladatok területi szintű végrehajtását. A Békés Megyei Kormányhivatal a kormány megbízott által vezetett 12 szervezeti egységből és 9 járási hivatalból áll. A kormányhivatalnál foglalkoztatottak létszáma 1342 fő.

A Békés Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztálya és a szakmai irányítása alatt álló foglalkoztatási osztályok – melyek a járási hivatalokon belül működnek - kiemelt szerepet játszanak a megye munkaerő-piaci helyzetének javításában, a foglalkoztatás elősegítésében, a munkanélküliség megelőzésében, mérséklésében. Állami szervezetként mind a munkáltatók, mind az álláskeresők számára ingyenes szolgáltatásokkal, foglalkoztatási programok működtetésével 1991 óta állnak rendelkezésre, és évről évre arra törekszenek, hogy a munkáltatók és munkavállalók igényeit a törvény adta lehetőségeken belül minél magasabb szinten kielégítsék. Információkat gyűjtenek és nyújtanak a megye munkaerő-piaci helyzetéről, gondoskodnak a támogatási és szolgáltatási rendszer működtetéséről, amelynek része többek között a foglalkozási információnyújtás, a munka-, pálya- és álláskeresői tanácsadás, munkaközvetítés, a foglalkoztatás elősegítő támogatások nyújtása is. A munkavállalókat számos személyre szabott, a munkaadókat pedig a cégek igényei szerint tervezett szolgáltatással és támogatással segítik. A térség legnagyobb állásközvetítőjeként végzik az álláskeresői támogatások és ellátások nyújtásával kapcsolatos feladataikat, segítik az álláskeresőt és a munkába állást.

A Foglalkoztatási Főosztály célja, hogy a munkaadók munkaerőigényét kielégítse az igényeiknek megfelelő szakképzettséggel rendelkező munkaerővel, és az álláskeresőket minél rövidebb időn belül munkába helyezze, alkalmassá tegye őket arra, hogy meg tudjanak felelni a munkaadók igényeinek.

A főosztály hosszú évek óta valósít meg hazai és nemzetközi együttműködésben különböző projekteket, amelyek keretében szerzett ismereteket, tapasztalatokat mindig hasznosítja, beépíti a szervezet működésébe. Ezekbe a projektekbe rendszeresen bevonja a főbb partnereit is (kamarák, munkaadók, szakképző intézmények, stb.), akikkel szoros munkakapcsolatban áll és mindennapi tevékenységei során együttműködik. Elkötelezett abban is, hogy ezen szervezetek munkájának hatékonysága, kapcsolatrendszere fejlődjön, hiszen ez járul hozzá a munkaerő-piaci információk hatékonyabb áramlásához, ezáltal a munkaerőigények gyorsabb kielégítéséhez.



A Békés Megyei Kormányhivatal épülete

Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamara



*Hódsági Tamás
elnök*

A gazdasági kamarák meghatározó szerepet játszanak a gazdaságfejlesztés és szervezés feladatainak ellátásában. Az országos hálózattal és széles körű vállalkozói kapcsolatokkal rendelkező kamarák támaszul szolgálnak a gazdaságpolitika döntéshozói számára. A Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamara tagjai mindazon Békés megyei székhellyel vagy telephellyel rendelkező vállalkozások, amelyek vállalták az önkéntes kamarai tagságot.

A kamara aktívan részt vesz a gyakorlati képzés megyei szervezésében, felügyeletében, a szakmai gyakorlati oktatásban, vizsgáztatásban és mesterképzésben. A kamara egyre szélesedő klasszikus szolgáltatásai közé tartozik többek között a szakmai tanácsadás jogi, kereskedelemtechnikai, minőségügyi és iparjogvédelmi ügyekben. Az említett szakmai feladatokat 18 szakemberrel látják el. Céljuk a térség fejlődésének elősegítése, megkönnyítve a térség vállalkozóinak érvényesülését az európai integrációban.

A kamara folyamatosan figyelemmel kíséri a várható munkaadói igényeket, a gazdaságfejlesztési kezdeményezéseket és részt vesznek a munkaerő-piaci igényeket is figyelembe vevő pályaorientációs, életpálya-tanácsadási rendszer működtetésében. Munkájuk során a területi és ágazati munkaerő-piaci igényeket kiszolgálni képes, gyakorlatorientált – iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli - szakképzési struktúra kialakítása kiemelt figyelmet kap. Az elmúlt időszakban a kormányhivatal több sikeres közös projektet bonyolított le a kamara együttműködésével. A munkaerő-piaci együttműködés rendszerének nagyon fontos láncszeme a kereskedelmi és iparkamara.



A Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamara épülete

ALFA KISOSZ Érdekvédő és Felnőttképző Egyesület



*Czibula Zoltán
igazgató*

Az ALFA KISOSZ Érdekvédő és Felnőttképző Egyesület, munkáltatói érdekvédelmi szervezet, amely 1991-es alapítása óta egyesületi formában működik. A jogelődöket is figyelembe véve, az érdekvédelmi szervezet több mint 100 éves múlttal büszkélkedhet. Célja, hogy ellássa a tagsági viszonyt létesítő egyéni és társas vállalkozók gazdasági és szakmai érdekeinek védelmét, feladatainak megvalósításával, valamint iskolarendszeren kívüli felnőttképzéssel és munkaerő közvetítéssel hozzájáruljon a mikro- és kisvállalkozások szakember igényeinek biztosításához. Az országos és helyi érdekérvényesítés mellett vállalkozásokkal kapcsolatos tanácsadással, könyveléssel és munkaerő-piaci szolgáltatásokkal állnak tagjaik és a leendő vállalkozók rendelkezésére. A kiterjedt vállalkozói kapcsolataiknak és az intézményükben folyó magas színvonalú képzéseknek köszönhetően a náluk végzettek elhelyezkedési esélyei igen jók, az elhelyezkedési arány meghaladja a 60%-ot. Több éve szervez kereskedelmi és vendéglátóipari képzéseket.

Képzéseiket az ország egész területén, de főleg Békés megyében, Csongrád megyében és Budapesten folytatják. Az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakképzéseiket évente közel 1500 fő veszi igénybe. Engedéllyel rendelkező felnőttképzési intézmény, amely 24 szakképesítés esetében országos hatáskörrel, saját vizsgaszervezési jogosultsággal rendelkezik, továbbá ECDL vizsgaközpont is egyben. Korszerű módszertani háttérrel, nemzetközi színvonalú, az Internet-alapú távoktatásra is alkalmas technikai felszereltséggel rendelkezik. A szervezet főállású alkalmazottainak száma 20 fő. A felnőttképzés területén megbízási és vállalkozói szerződés keretében több mint 50 főt foglalkoztatnak.



Az ALFA KISOSZ épülete

Fife College, Egyesült Királyság, Skócia, Dunfermline



*Hugh Logan
igazgató*

A Skóciában található Fife College az Egyesült Királyság egyik meghatározó szakképzési intézménye. A 2013-ban több szakképző intézmény egyesüléséből létrejött szervezet a térségben fellelhető kampuszai és helyi oktatási központjai révén több mint 1.000 magas színvonalú általános és szakképzést biztosít 22.000 hallgató számára modern, jól felszerelt létesítményeiben. Magas színvonalú oktatási tevékenységének segítségével a Fife College legfőbb célja, hogy a helyi és országos munkaadói igényeknek megfelelő szakembereket képezzen. A képzési szintek: szakmai előkészítő, szakmai, középszintű, diplomás és posztgraduális képzések. A helyi iskolákkal, cégekkel és önkormányzattal való együttműködés eredményeként sikerült olyan tanterveket kidolgozni, melyek segítik a felsőoktatásba való belépést, és kielégítik a régióban felmerülő munkaerő szükségleteket. Képzési kínálatának bemutatása érdekében a Fife College számára fontos az aktív részvétel a munkáltatói fórumokon.

Az egészségügyi, műszaki, megújuló energiai és kreatív iparágak kiemelt figyelmet kapnak. Ezeken felül a szervezet számos, a városi önkormányzat által támogatott projektben vesz részt, melyek kifejezetten a pályakezdők és a tartós munkanélküliek támogatását célozzák meg. Az intézmény tanácsadói szolgálatot is működtet, amely állásinterjúval kapcsolatos kérdésekben, önéletrajzírásban és az elhelyezkedésben is segítséget nyújt.



A Fife College épülete

Europroyectos Leonardo da Vinci S.L., Spanyolország, Granada



*Héctor Bernal Trujillo
igazgató*

Az 1995-ben alapított Europroyectos Leonardo da Vinci S.L. képző intézmény már több mint 20 éve fogadja a Spanyolországba szakmai gyakorlat céljából érkező hallgatókat és szakembereket a martosi, córdobai és granadai irodáiban. Az évek során az andalúz szervezet széles körű tevékenységeinek köszönhetően számos, a gazdaság számára fontos iparágazatokban kiemelt szerepet betöltő szervezetekkel is szakmai együttműködéseket alakított ki.

Az odaérkező tanulók és szakemberek elhelyezése magas színvonalon működő cégeknél történik, ahol megfelelő szakértelemmel rendelkező személyek oktatják őket szakmai gyakorlatuk során. Az Europroyectos Leonardo da Vinci S.L. célja továbbá, hogy folyamatosan bővítse szakmai hálózatát annak érdekében, hogy a lehető legszélesebb ágazati, tevékenységi körben tudja biztosítani a képzéseket. Fontos számukra a hozzájuk látogató csoportok igényeihez igazodó, személyre szabott programok megvalósítása, a célok pontos megfogalmazása, a képzési igények összehangolása a résztvevők szakmai hátterének megfelelően, és a megszerzett kompetenciák és az adott képzési területen elért eredmények validálása és értékelése. Héctor Bernal Trujillo igazgató felelős a szervezésért, a projektek irányításáért, azok dokumentálásáért és ellenőrzéséért, illetve a beosztottak koordinálásáért.

Az európai projektkoordinátorok a cég kulcsfontosságú munkatársai, akiknek a feladata a partnerekkel való kapcsolattartás, a csoportok megérkezése előtt a rendelkezésre álló információk és igények összegyűjtése, a dokumentumok és tanúsítványok elkészítése. További tevékenységeik közé tartozik a pedagógiai felügyelet, a mentorálás, a problémák kezelése, a kulturális tevékenységek megszervezése és a spanyol nyelvi kurzusok lebonyolítása. A nagy tapasztalattal rendelkező munkatársak sokféle nyelvtudása megkönnyíti az együttműködést a külföldi partnerekkel és biztosítja azt, hogy a szakmai ismeretek átadása megfelelő minőségben történjen.



Az Europroyectos Leonardo da Vinci S.L. épülete

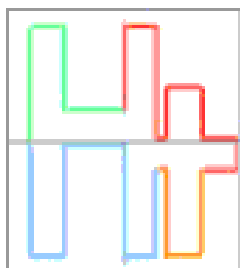
HochVier – Gesellschaft für politische und interkulturelle Bildung e.V. S.L., Németország, Potsdam



*Dr. Michael Jahn
vezérigazgató*

A 2004-ben alapított HochVier e. V. egy olyan non-profit felnőttoktatási intézmény, mely többek között tanfolyamokat, workshopokat és képzéseket szervez álláskereső és bevándorlók számára, szoros kapcsolatban a munkaerő-piaci szereplőkkel, tapasztalt és kompetens képzési tanácsadói és oktatói segítségével. A szervezet tevékenységei keretében különböző témájú tanulmányutak szervezését is ellátja. Munkájának köszönhetően kiváló kapcsolata van munkaügyi központokkal, pályaválasztási és tanácsadási szolgáltatókkal, kamarákkal, önkormányzatokkal, több szakképző iskolával regionális, nemzeti és európai szinten egyaránt. Nagy tapasztalatot szereztek a Grundtvig, Mobilitási és Partnerségek programokban való részvétel által, és a Leonardo da Vinci VETPRO - Exchange of professionals in vocational education and training c. projektnek köszönhetően a szakemberek európai szintű képzésében is nagy gyakorlatuk van.

Folyamatosan fogadják az Európai Unió országaiból érkező oktatókat, képzési szakembereket és a foglalkoztatásban érdekelt személyeket, a kiterjedt partnerhálózatuknak köszönhetően minden igényt kielégítő szakmai tanulmányutakat szerveznek. Dr. Michael Jahn a cég vezérigazgatójaként irányítja a projektek megvalósításáért felelős csapatot, és maga is aktívan vesz részt a szakemberek fogadásában. Alapos szakmai ismerettel rendelkeznek a német felnőttoktatásról, a munkaerő-piaccaal való együttműködési rendszerekről, továbbá erős kapcsolat és együttműködés fűzi őket a helyi és regionális munkaügyi szervezetekhez, pályaválasztási és tanácsadó szolgáltatókhoz, kamarákhoz, önkormányzatokhoz, valamint számos szakképző intézményhez. A HochVier csapata a hozzájuk látogató szakképzésért felelős munkatársak igényeire szabottan tervezi meg a tanulmányutak szakmai programját, és a munkatársaik nem csak a szervezésben, hanem a tolmácsolási feladatokban is segédkeznek.



A HochVier épülete

Euroform RFS., Olaszország, Cosenza-Rende



*Giampiero Costantini
elnök*

A szakképzés és szakmai tanácsadás ágazataiban tevékenykedő Euroform RFS államilag elismert olaszországi intézmény, 1996-os alapítása óta fogadja az Európából érkező szakember csoportokat többek között a munkavédelem, nemzetközi kereskedelem, ügyvitel és marketing, projektmenedzsment és – adminisztráció, környezetvédelem és – gazdálkodás, fenntartható turizmus, import-export témakörökben.

A szervezet számára fontos a képzések összehangolása a munkaerő-piaci igényekkel, ezért folyamatosan kapcsolatban áll a különféle iparágak regionális képviselőivel annak érdekében, hogy minél jobban beazonosítsa a gazdaság munkaerő-igényeit. E cél eléréséért tematikus elemzéseket és összehasonlításokat végez a különböző európai oktatási intézmények között, továbbá az oktatásban és képzésben fellelhető innovatív módszertanok tanulmányozását és összehasonlítását is elvégzi. Fontos a szervezet számára, hogy iránymutatást és tanácsadást is nyújtson, értékelje és összegezze a tanulási eredményeket, valamint támogassa az informális és nem formális oktatást. Az Euroform RFS számos eszközt fejlesztett ki a tanulói mobilitási időszak során szerzett tanulási eredmények átlátható értékelésére és összegzésére. A szakképzés fejlesztésére kiírt pályázatokban való részvétel az Euroform munkatársai számára rengeteg tapasztalatszerzéssel jár a mindennapi projektmenedzsment, a kultúrák közötti elemzések, terméktesztelések, disszemináció és hasznosítás területén.



Az Euroform RFS épülete

1.4. A projekt megvalósítása

A projekt 2014.06.01. és 2016.05.31. között valósult meg. A támogatás összege 62.650 €.

A projekt céljaként kitűzött, nagyon összetett, sokszereplős, komplex munkaerő-piaci, szakképzési, együttműködési rendszer kialakítása érdekében - 4 mobilitás keretében- az alábbi 4 kulcsfontosságú szakterületet tanulmányozták a szakképzésben és a foglalkoztatás növelésében érdekelt szervezeteknél dolgozó vezetők és szakemberek:

- A várható munkaadói igényekre, a gazdaságfejlesztési kezdeményezések munkaerő-szükségleteire vonatkozó információk biztosítása, közvetítése a tervezéshez.
- A munkaerő-piaci igényeket is figyelembe vevő pályaorientációs, életpálya-tanácsadási rendszer működtetése, a hiányszakmák vonzóvá tétele, a fizikai szakmák presztízsének növelése.

- A gazdaság igényeinek megfelelő szakképzéshez szükséges létszám biztosítása, a képzésbe vonás, képzésben tartás, a végzettek elhelyezése, visszacsatolás arról, hogy a munkáltatók mennyire elégedettek a végzettek felkészültségével.
- Az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli szakképzés, a foglalkoztatási főosztály által támogatott képzések lebonyolításának, minőségének ellenőrzése, a tapasztalatok visszacsatolása, minőségfejlesztés.

A mobilitások azokban az országokban valósultak meg, amelyekben az adott szakmai területen nagy tapasztalatokkal, jó gyakorlatokkal, mintaértékű modellekkel rendelkeznek.

A résztvevők célirányos, intenzív, 16 órás szakmai, kulturális és szaknyelvi felkészítésen vettek részt minden tanulmányút előtt.

Az egyenként 14 fős szakmai tanulmányutak lebonyolítására az alábbi helyeken és időpontokban került sor:

- Skócia, Dunfermline:
2014. november 9-15.

Fogadó intézmény:
Fife College



- Spanyolország, Granada:
2015. május 17-24.

Fogadó intézmény:
Europroyectos Leonardo da Vinci S.L.



- Németország, Potsdam:
2015. augusztus 30 - szeptember 5.

Fogadó intézmény: HochVier –
Gesellschaft für politische und
interkulturelle Bildung e.V. S.L.



- Olaszország, Cosenza, Tropea:
2015.. október 11-17.

Fogadó intézmény: Euroform RFS.



A szakmai tanulmányút résztvevői minden tanulmányút végén, a konzorcium által elfogadott iránymutatás alapján, írásos beszámolót készítettek, amely tartalmazta a megszerzett tapasztalatokat, azt, hogy a megismert jó gyakorlatokat hogyan tudják a saját szervezetük működésébe beépíteni, továbbá javaslatot arra, hogy az általuk képviselt szervezetnek a kialakítandó munkaerő-piaci együttműködésben milyen szerepet kell betöltenie, milyen feladatokat kell ellátnia.

A tanulmányúton résztvevő szakemberek beszámolói alapján országonként 1-1 összefoglaló tanulmány készült, továbbá konzorciumi együttműködésben – a külföldi jó gyakorlatok felhasználásával – kifejlesztésre került a Békés megyei munkaerő-piaci együttműködési rendszer modellje. Elkészült a zárótanulmány tervezete, amely tartalmazta a mobilitás során szerzett tapasztalatokat és javaslatot arra vonatkozóan, hogy ezeknek a hazai gyakorlatba való beépítésével hogyan hozható létre a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszer. A zárótanulmány tervezetet angolra fordítása után és a partnereknek kiküldésre kerültek, majd a véleményük figyelembe vétele után véglegesítésre került.

Az eredmények a lehető legszélesebb körben kerülnek terjesztésre, a disszemináció keretében a projekt zárókonferenciája 2016. május 13-án került megrendezésre, melyre meghívást kaptak a szakképzés és foglalkoztatás területén működő szervezeteket. A zárótanulmány megküldésre kerül az ország összes kormányhivatala foglalkoztatási főosztályának, a Nemzetgazdasági Minisztériumnak, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalnak, a konzorciumi partnerintézményeknek, a megyében működő szakképzési centrumoknak, felnőttképzési intézményeknek, kamaráknak, a megye fejlesztésével foglalkozó szervezetinek, önkormányzatoknak, a foglalkoztatásban érintett civil szervezeteknek és a Békés Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottságnak. A zárótanulmány elérhető a <http://bekes.munka.hu>, a www.bmkik.hu és az www.alfakepzo.hu internetes honlapokon is.

A konzorciumi partnerek az alapfeladatukból adódó kapcsolatrendszert kihasználva rendkívül széles spektrumban terjesztik az eredményeket a projekt zárását követően is a szakképzésben és a foglalkoztatásban érintett egyének és szervezetek között. A projekt szakmai és pénzügyi zárása 2016. május 31-ig megtörtént.

1.5. A projekt keretében megismert jó gyakorlatok

A projekt keretében megvalósított 4 szakmai tanulmányúton, 14 szakember tanulmányozta, hogy a fogadó országban - a szakképzésben és foglalkoztatásban érintett szervezetek között - milyen együttműködési rendszert működtetnek, a tanulmányozandó szakmai területeken milyen módszereket, eljárásokat, jó gyakorlatokat alkalmaznak.

A tanulmányúton szerzett információk, tapasztalatok, megismert jó gyakorlatok teljes körű bemutatására e zárótanulmány keretei nem elegendőek, csak a legfontosabbak kiemelésére kerülhet sor, amelyek az alábbiak szerint összegezhetők:

1.5.1. Skóciában alkalmazott jó gyakorlatok

1. A Fife College szakképző intézmény 2013. augusztus 1-én az Adam Smith College és a Carnegie College egyesüléséből jött létre. A szakképző intézmények összevonásának célja a költséghatékonyság növelése mellett az volt, hogy a munkaerő-piaci igényekre való gyors reagálás megkövetelte az intézmények kooperációs feladatainak, marketing, tantervfejlesztési tevékenységének, projektek menedzselésének, nemzetközi aktivitásának és a felsőoktatási intézményekkel való együttműködésének növekedését. Ez a feladatbővülés szakszerűen és hatékonyan csak az integrált szervezetben valósítható meg. Ugyanakkor a tagiskolákban tagintézmény vezetők irányításával végzik a napi szakmai munkát.



A csoport a Fife College épülete előtt

A szakképző iskola több mint 1.000 magas színvonalú általános és szakképzést nyújtó kurzust biztosít 22.000 hallgató számára a modern, magas színvonalú létesítményeiben. Oktatói kiemelkedő szakértelmének és a nagyszámú képzéseknek köszönhetően megfelelő munkaerőt biztosít a helyi és országos iparágak számára.



Látogatás a Fife College tagiskolájában

A helyi önkormányzattal való együttműködés eredményeként, a helyi iskolák és cégek bevonásával, sikerült olyan képzési terveket, tanterveket kidolgozniuk, amelyek segítik a felsőoktatásba való belépést, és kielégítik a régióban felmerülő munkaerő szükségleteket.

Minden oktató és vezető rendelkezik szakképzési tapasztalattal, és nagy hangsúlyt fektetnek a helyi és országos munkáltatókkal való kapcsolat erősítésére, mely kiemelten fontos az iskola számára. Az iskola számos, a városi önkormányzat által támogatott projekteken vesz részt, melyek kifejezetten a pályakezdők és a tartós munkanélküliek támogatását célozzák meg. Az iskola tanácsadókat is foglalkoztat, akik az állásinterjúval kapcsolatos kérdésekben, az önéletrajzírásban és az elhelyezkedésben segítenek annak érdekében, hogy a hallgatók a tanulmányaikat követően munkára készen álljanak és a munkáltatók igényeinek megfeleljenek.

A Fife College szakképző iskolában nagyon sokféle képzési típus van jelen a különböző célcsoportok számára egyidejűleg. A 2 hetes pályaorientáló képzéstől, a nemzeti regisztrált szakképzésen át, a felsőoktatási intézmények kihelyezett kurzusaiig. Ezen képzésekbe való bekapcsolódás, a képzés befejezése utáni lehetőségek elérésének kezelése, fontos feladatot ró az iskolára. Mivel a munkanélküliek képzése és a végzettek elhelyezkedésének segítése is feladata az intézménynek, ezért nagyon szorosan együtt kell működnie a munkaügyi központtal.

2. A Fife Megyei Stratégiai Partnerség egy olyan fórum, amely a munkaerő-piac szereplőit összefogja, erősíti. A legfontosabb feladata a képzésben és a foglalkoztatásban érdekelttek közötti koordináció és kommunikáció lehetőségének biztosítása.

A néhány fős apparátus szervezésében működő fórum összejövetelein valamennyi érdekelt szervezet képviselői jelen vannak: a civil szervezetek, a térségben meghatározó gazdasági szereplők, érdekképviselői szervezetek és a civil szervezetek képviselői is, ha az adott célcsoport foglalkoztatásához és képzéséhez hozzá tudnak járulni.



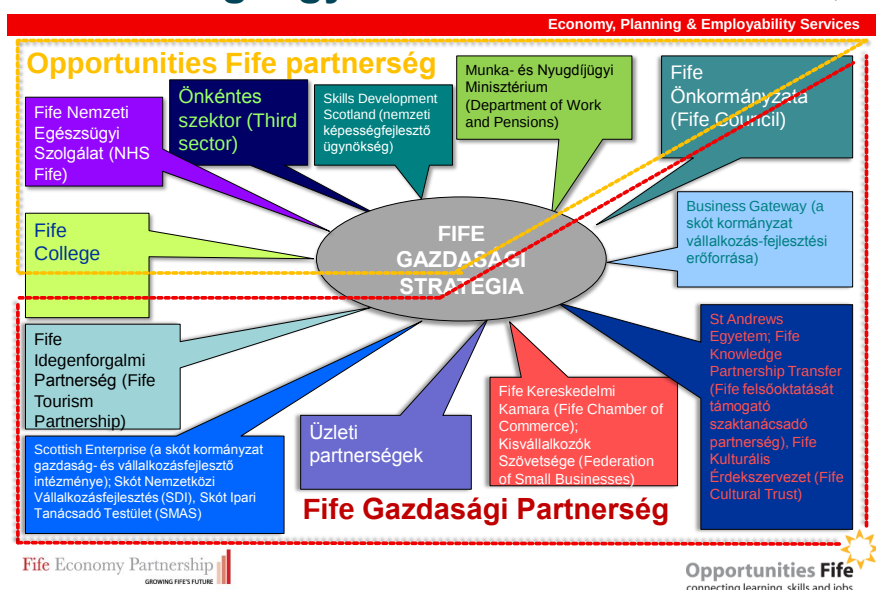
Előadás a Fife College-ban

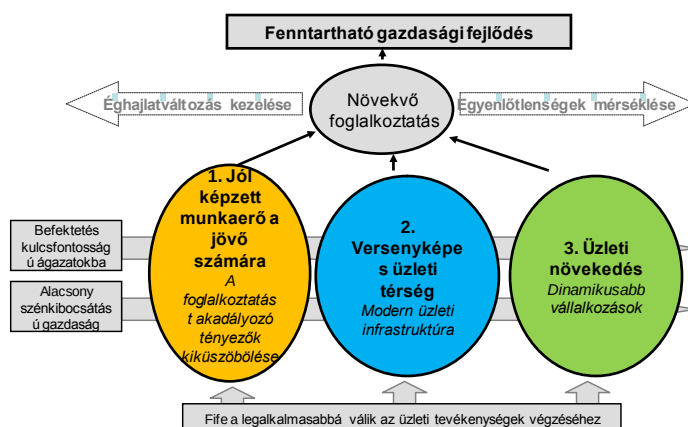
Az alábbi három különböző célcsoport munkaerő-piaci helyzetének a javítására fókuszálnak a fórum munkacsoportjaiban:

- hátrányos helyzetűek,
- 16 és 24 év közötti fiatalok,
- 25 év feletti korcsoportúak.

Tevékenységeik: fejlesztési prioritásokat határoznak meg, közvetítik a megyei sajátosságokat az állam felé, hazai és uniós forrásból támogatják a célok megvalósítását segítő projekteket, részt vesznek a célokhoz kapcsolódó kampányokban.

Partnerségi együttműködés

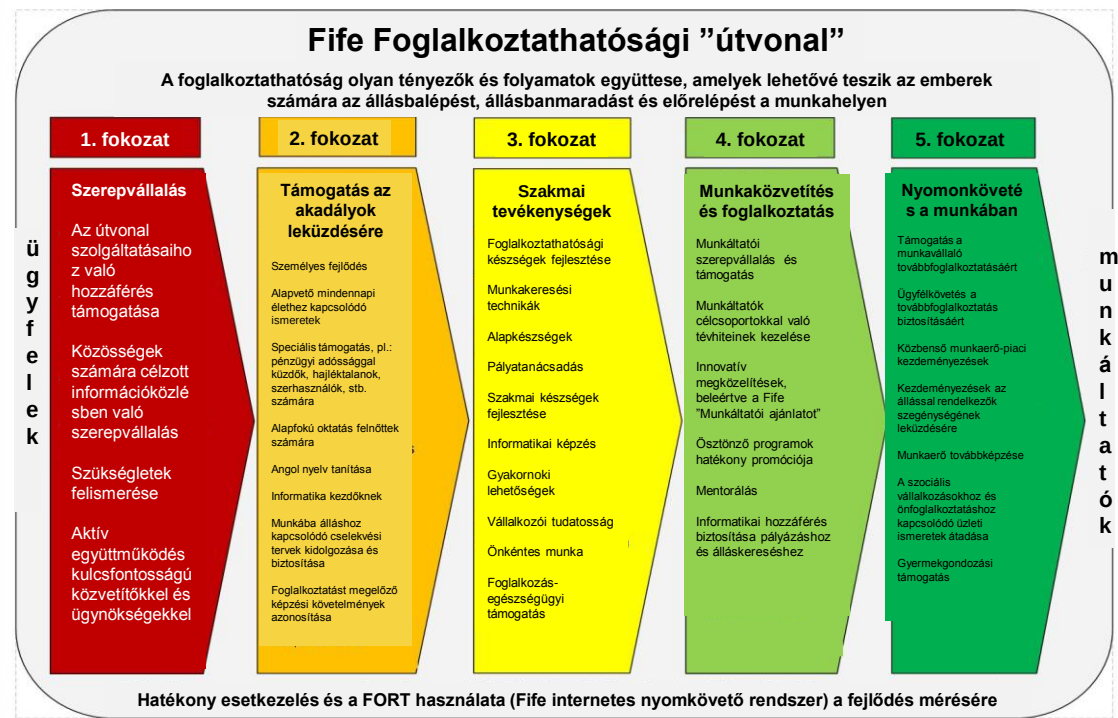




Támogatott programokra is megismertünk jó megoldásokat, pl. a nők technológiai ágazatokban való elhelyezkedésének elősegítése, modern tanonc programok népszerűsítése, hajléktalanok elhelyezkedésének támogatása, börtönviseltek reintegrációjának segítése.

3. A skót állami- és uniós pályázati forrásból létrehozott megyei alap segítségével - az Opportunities Fife Partnership programban - támogatnak minden olyan kezdeményezést, amely a különböző helyzetben lévő, és különböző korosztályhoz tartozók elhelyezkedését elősegíti. A forrás elosztásába olyan szervezetek képviselőit vonják be, amelyek érdekeltek a foglalkoztatás ügyeiben, segítenek a megoldások megtalálásában és a megvalósítás ösztönzésében. Az Opportunities Fife Partnership Foglalkoztathatósági útvonalat dolgozott ki, amely az akadályok és kihívások leküzdésében segíti a Fife lakosait és munkáltatóit. A foglalkoztathatóság olyan tényezők és folyamatok együttesét jelenti, amelyek lehetővé teszik az emberek számára a munkába állást, a munkahely megtartását és az előrelépést.

A Fife Foglalkoztathatósági Útvonal bemutatja a kezdetektől a fenntartható foglalkoztatásig tartó utat, amely az következő ábrán látható. Az ügyfelek az útvonal bármely szakaszába beléphetnek, a szolgáltatások rugalmasan alkalmazkodnak egyéni igényeik kielégítéséhez.



A „Foglalkoztathatósági Útvonat” fokozatai:

1. fokozat: Partnerség – a képzést segítők aktív együttműködésének kialakítása
2. fokozat: Támogatás az akadályok leküzdésére (pl.: az alapvető, a mindennapi élethez szükséges ismeretek oktatása, speciális támogatás a különösen hátrányos helyzetben lévőknek {a pénzügyi adóssággal küzdők, alkohol, drogfüggők stb.})
3. fokozat: Szakmai tevékenységek (pályatanácsadás, munkakeresési technikák, informatikai képzés, gyakornoki lehetőségek, önkéntes munka).
4. fokozat: Munkaközvetítés (munkáltatói szerepvállalás támogatása, mentorálás, a munkáltatók hátrányos helyzetű munkavállalói célcsoportokkal szembeni tévhiteinek kezelése)
5. fokozat: Nyomonkövetés a munkában (támogatás a munkavállaló megtartásáért, a munkaerő továbbképzése)

A képzésekbe, szakképzésekbe sport programokat is beépítenek, ezzel is tudatosítva az egészséges életmód fontosságát. A hiányszakmákra fokozott figyelmet fordítanak, azzal motiválják a hallgatókat, hogy az ezekben a szakmákban elhelyezkedők kedvezményeket és több bért kapnak.

Az útvonal biztosítja, hogy a megvalósító partnerek csak azokban a szakaszokban tevékenykednek, amelyekhez kapcsolódóan releváns szakértelemmel rendelkeznek, ami azt eredményezi, hogy az útvonalra belépő ügyfelek a megfelelő támogatásban a kellő időben részesülnek.

A 2. fokozatban több mindenre van szükség ahhoz, hogy a mentális problémákkal és fogyatékkal élő személyek problémái megoldódjanak, mivel ezek a problémák valószínűsíthetően hatványozódnak a munkaerő-piaci programból kilépők számának gyarapodásával. Figyelmesen kell módosításokat végrehajtani, hiszen a 2. szakaszban nyújtható ellátások jelentős hányada a Fife Tanács, stb. fő ellátásaiban találhatóak.

Az egyének számára nyújtott IT kompetenciafejlesztő szolgáltatások kiemelten fontosak, részben azért, hogy általános foglalkoztathatóságukat erősítse, másrészt az internetes álláskeresés, pályázás megkívánja.

Az egyének számára nyújtott munkába lépési és foglalkoztatási támogatások általánosságban véve olyan területek, amelyek további befektetéseket igényelnek. Ennek legköltséghatékonyabb megszervezése a 4. fokozatban található munkáltatói elkötelezettségre alapozva érhető el, mivel a bevont munkatársak és az ügyfelek közötti kapcsolat már kiépült a belépési szakaszban.

A leginkább rászoruló, legelmaradottabb területek lakói számára szükséges egy olyan újragondolt szolgáltatás, amely szerint a szolgáltatóknak kell meglátogatni az ügyfeleket, és nem az ügyfeleknek kell bemenni a szolgáltatóhoz. A költséghatékony munkavégzés érdekében a meglévő helyi adottságokat, illetve a közösségi szervezetek potenciális kapcsolatrendszerét maximálisan ki kell használni.

2013 során a Lehetőségek Fife-ban Partnerség felülvizsgálta Foglalkoztathatósági Útvonalát annak érdekében, hogy naprakész legyen a nemzeti gyakorlat és innováció tekintetében, valamint olyan formába öntötték, hogy a helyi és országos finanszírozási forrásokat minél hatékonyabb módon használja fel. Ennek eredményeként a partnerek nagyobb hangsúlyt fektetnek az útvonalak pozitív végkimeneteleire és teljesítmény-menedzsmentjére. A speciális foglalkoztathatósági tevékenységekhez kapcsolódó szolgáltatások nyújtásával, a legelmaradottabb területeket és a releváns csoportokat célozzák meg.

A partnerség biztosítja, hogy a foglalkoztathatóságot elősegítő tevékenységekbe befektetett összes pénzügyi forrás a skót foglalkoztathatósági intervenciókat kiegészítse.

Az ismert foglalkoztatási akadályok (beleértve a digitális jártasságot, az alapműveltséget és a számolási képességeket) megszűntek, ezáltal a tartós álláskeresőik közül sokan foglalkoztatottá váltak. A foglalkoztatási tevékenységekben résztvevők száma megnőtt és az eredményes elhelyezkedés 20%-a a leginkább elmaradott területekről származott.

A szolgáltatások nyújtása által maximalizálódott az önkéntesség módszerének, mint a foglalkoztatásba vezető útvonalnak a kiaknázása.

A rendszer jellemzői:

- Holisztikus: felismeri azt a tényt, hogy az egyének összes problémáját egy integrált folyamatként kell kezelni
- Flexibilis: megérti, hogy a stabilitás és fenntartás elérésének módja számos kiszolgáltatott egyén számára nem egy lineáris folyamat
- Személyközpontú: iránymutatást és foglalkoztathatósági támogatást nyújt a kezdeti állapotok szerint, majd folyamatosan módosul az egyének igényeihez igazodva útjuk során.
- Ügyvitel/csapatmunka: együttműködik az egyénnel, a lakhatási ügyintézőkkel, a szolgáltatókkal, az oktatókkal, a képzési és foglalkozási ügynökségekkel az akadályok leküzdéséért, a támogatások szétosztásáért és a fejlődési útvonalak ésszerű meghatározásáért.

4. A Fife College egyik tagintézményében, a Stenton Campusban bemutatásra került a „Young Workforce” egy Skócia egészére kiterjedő új kormányzati program, mely egyike azon pilot programoknak, amelyek segítségével fejlesztik a skót szakképzést, javítják az elhelyezkedést támogató tanácsadást és a pályaválasztási segítségnyújtást.

A program újszerű elemei: új tantervek kifejlesztése a természettudományi-, technológiai-, matematikai tudást igénylő szakképesítések népszerűségének és választásának növelésére, vagy az oktatás és a munka világa közötti átmenet megkönnyítése, a gyakorlati képzés arányának növelésével.

A legnagyobb kihívás számukra is, összhangba hozni a diákok igényeit a munkáltatókéval, azaz, hogy a diákok azt tanulják, amire a gazdaságnak szüksége van, és ugyanakkor szeressék is azt, amit tanulnak. Ők a meggyőzés erejét használják fel arra, hogy a fiatalok a munkáltatók által "keresett" szakmákat válasszák és tanulják.

A program egy másik elemében, ha a fiatal már nem akar tanulni a 16 éves tankötelezettségi korhatár után, akkor úgynevezett „modern tanoncságot” ajánlanak neki. Ez abból áll, hogy elhelyezik a fiatalot egy vállalkozásnál, ahol kipróbálhatja a szakmát, majd ezt követően igyekeznek az iskolába "visszacsbítani". Így már sokkal nagyobb az esélye annak, hogy azt tanulja, amit szeret csinálni, ezáltal nagyobb eséllyel fejezi be a képzést, és fog a szakmában dolgozni. Fontos, hogy ebben a módszerben a munkavállaló és a foglalkoztató együtt fejlesztik azokat a készségeket, kulcsképeségeket, amelyek nélkülözhetetlenek lesznek a későbbi munkavégzéshez. A foglalkoztató a munkakapcsolat során hozzájárul a munkavállaló kulcskompetenciáinak kibontakoztatáshoz, hogy mire elvégzi az iskolát, már egy képzett, kipróbált munkaerőt tudjon teljes állásban foglalkoztatni. Nagy előnye tehát ennek a gyakorlatnak, hogy a vállalatokhoz már egy olyan munkaerő érkezik, akiről teljes képet alkothattak a megelőző években, ezáltal nagymértékben lecsökken annak a kockázata, hogy nem a megfelelő személyt vették fel egy adott pozíció betöltésére. A modern tanoncság további előnye az, hogy a hallgató és családja számára nem jár jelentősebb költségekkel a tanulmányok folytatása, mint egy nappali tagozatos hallgatónak.

A régió munkaerő szükségletéről a Munkaerő modellezés táblázat segítségével tájékoztatják az érdeklődőket.

Munkaerő-modellezés



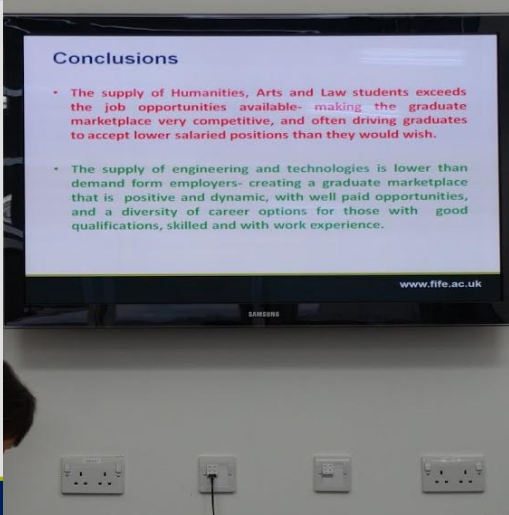
	Vezetői	Szakmai	Szakképzett / műszaki	Betanított	Szakképzetlen
Építőipari és mérnöki munkák	Projektmenedzserek	Irodai szakmai, műszaki és informatikai személyzet	- Szakképzett kisiparosok – festők és dekorátorok - Hegesztők		Gyakornokok
Energetikai és műszaki/gyártási munkák	Vezetők (könyvelés; műszaki tervezés; megvalósítás; gyártás; termelés; projekt; és műhelyvezetés)	- Műszaki (elektromos eszközök, felszerelések, létesítmények, ipari, műszerek, folyamat, termékfejlesztés, gyártás, projektek, minőség) - Tervezők/ütemezők	- Csoportvezetők és felügyelők - Műszerészek (karbantartó, gépész, minőségügyi)	- CNC kezelők és beállítók - Esztergályosok - Hegesztők	
Élelmiszeripari munkák	Gyártás/termelés vezetők	- Gépészmérnökök - Villamosmérnökök	- Termelésvezetők és -felügyelők - Minőségellenőrök	Gépkezelők	
Egészségügyi és ellátások		Orvosok	Ápolók és szülésznők		Idősgondozók
Informatikai és technológiai munkák	Projektmenedzserek	- Szoftverfejlesztők - Tesztmérnökök			
Turizmus és vendéglátás	Hotel/étterem vezetők		Szakácsok	Pályakarbantartók	- Felszolgáló személyzet - Házvezetők

A jelzőlámpához hasonlóan szemléltetik a fiataloknak, hogy mely szakirányok tartoznak az ajánlottak közé. Ennek megfelelően a zöld színnel a "szabad" - ajánlottan tanulható - szakmákat jelölik, ahol több fizetésért, jobb kilátásokkal indulhatnak el a fiatalok. A piros pedig a "tilos" – nem annyira ajánlott - szakmákat jelölik, amelyekből már túlkínálat mutatkozik a munkaerőpiacon. A sárgaszínű a fejlesztendő szakmák, munkakörök.

Következtetések

- A bölcsész-, művészeti- és joghallgatók száma meghaladja az álláslehetőségek számát, ezzel igen kompetitívvé téve a munkaerő-piacot saját maguk számára. Ez gyakran arra ösztönzi a diplomás hallgatókat, hogy alacsonyabb pozíciókban vállaljanak munkát, kevesebb fizetésért, mint amennyit elvárnának.
- A műszaki és technológiai szakirányon végzettek száma alacsonyabb a munkáltatók igényeit figyelembe véve, mely pozitív és dinamikus munkaerő-piacot eredményez, ahol jól fizető állások és sokféle lehetőség biztosított azok számára, akik megfelelő képesítéssel, jó készségekkel és szakmai tapasztalattal rendelkeznek.

www.fife.ac.uk



The monitor shows a slide titled "Conclusions" with the following text:

- The supply of Humanities, Arts and Law students exceeds the job opportunities available- making the graduate marketplace very competitive, and often driving graduates to accept lower salaried positions than they would wish.
- The supply of engineering and technologies is lower than demand form employers- creating a graduate marketplace that is positive and dynamic, with well paid opportunities, and a diversity of career options for those with good qualifications, skilled and with work experience.

www.fife.ac.uk

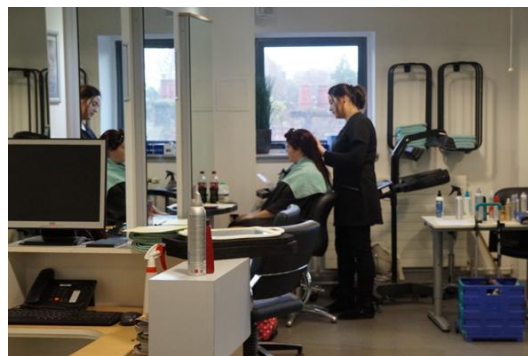
A „szabad” és a „tilos” szakképesítésekkel kapcsolatos következtetések

Ezzel a szemléltetéssel az a cél, hogy látványosan nyújtsanak valóság-hű tájékoztatást a munkaerőpiac keresleti oldaláról, így orientálva a diákokat a keresett szakmák irányába.

A tanterv készítés professzionalitásának biztosítása végett egy igazgató-helyettesi beosztásban dolgozó vezető szervezi, irányítja ezt a tevékenységet. A tantervkészítésbe olyan gyakorló külső szakembereket is bevonnak, akik a foglalkoztatói igényeket is beviszik a folyamatba. A másik sajátos tapasztalat a hallgatók igényeinek szinte teljeskörű kielégítésére való törekvés, például a kisgyermekes szülők gyermekei számára foglalkoztatót létesítettek, hogy a szülők nyugodtan tanulhassanak.

5. A skót oktatási keretrendszerben 12 szintet különböztetnek meg, amelyben fontos, hogy az egyén különböző utakon rugalmasan tudjon mozogni és a szintek átjárhatók legyenek. A St Brycedale Campus egy olyan képzési központ, ahol több szakirányban is nagyon jól felszerelt gyakorlati képző termeket alakítottak ki azok számára, akik dolgoznak, vagy egy vállalkozásnál vannak gyakorlaton, de bejárhatnak a szakmát még jobban gyakorolni, vagy csak egyszerűen a szakma „ébren tartása” végett heti 1-2 alkalommal frissíthetik, fejleszthetik a már meglévő tudásukat. Ezek olyan gyakorlati helyek, ahol a tanulók egyszerre, komplexen fejleszthetik az önmenedzselési, a kommunikációs készségeiket, valamint a pénzügyi, és gazdasági képességeiket is.

Bemutatásra került egy fodrársüzletnek berendezett gyakorlati hely is, ahol a tanulók vállalhatták az „utcáról” bejelentkezett vendégek részére a frizura elkészítést. A folyamat már a telefonos bejelentkezéssel elkezdődik és egészen a számla kiállításáig tart, ahol lehetőséget kapnak a diákok arra, hogy egy komplex vállalkozás vezetési ismereteit is elsajátíthassák.



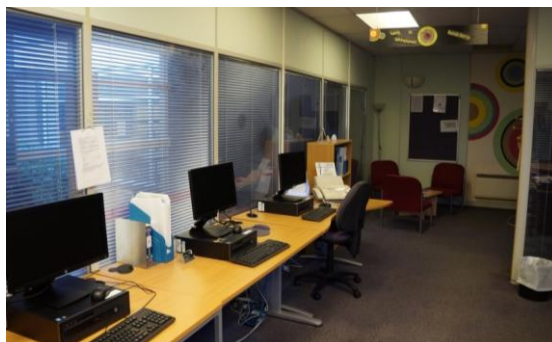
A rendszer sajátossága, hogy a tanuló tanévei alapján végezhet egy-egy munkafolyamatot: az első éves tanuló még csak hajmosást vállalhat, míg az utolsó éveit töltő tanuló már magasabb szintű és szakképzettséget megkívánó szolgáltatást nyújthat az ügyfelek számára. Mivel fizetség fejében végzik tevékenységeiket, nem csak a fodrárszathoz fűződő tapasztalatok birtokába kerülnek, hanem egyéb (pl.: üzletvezetési) ismereteket is szereznek, amelyeket hasznosíthatnak akár saját vállalkozás beindítása esetén is.

6. Minden munkaügyi kirendeltségen és a más helyi szervezeteknél - így a Fife College-nél is - is vannak pályatanácsadók, munkáltatói kapcsolattartásért felelős szakemberek, akik rendszeres kapcsolatot tartanak a helyi munkaadókkal. A munkaadónál szerzett információ alapján tájékoztatást nyújtanak a munkaerőpiac által igényelt szaktudásról és az ehhez kapcsolódó képzési igényekről.

A skót kormányzat jelentős mértékben finanszírozza a képzéseket a Foglalkoztathatósági Alapból. A Jobcentre Plus támogatást, valamint különböző munkaerő-piaci és mentori szolgáltatást nyújt az álláskereső foglalkoztatásának elősegítésére.

A munkaügyi szervezet segít továbbá abban is, hogy az álláskereső rendelkezzen e-mail címmel, az általános munkaközvetítői rendszerben regisztráljanak, és képesek legyenek hatékonyan használni a rendszert. A munkaügyi szervezet rendelkezik ún. Rugalmas Támogatási Alappal, amelyből finanszírozni tudja szükség esetén az álláskeresőnek az állásinterjúhoz szükséges öltözetet, az interjúra való eljutás menetjegyét és minden olyan dolgot egyénre szabottan, amely elősegíti a képzésben való részvételt és/vagy a munkához jutást.

7. A skót pálya- és karrier tanácsadással foglalkozó szervezet, a Skills Development Scotland teljesen önálló, önkéntes alapon, ügynökséggént működik, ahol a fiataloktól a nyugdíjas korúakig mindenki foglalkoznak. A munkavállalók elsősorban nem a támogatások miatt keresik fel őket, hanem a fejlesztés, a fejlődési lehetőségek miatt. Ez az ügynökség hatékonyan működtet több webes felületet annak érdekében, hogy a munkavállalók számára fontos információkat megoszthassák akár a szülőkkel, pedagógusokkal is.



A Fife College dunfermline-i kampusz tanácsadói részlege

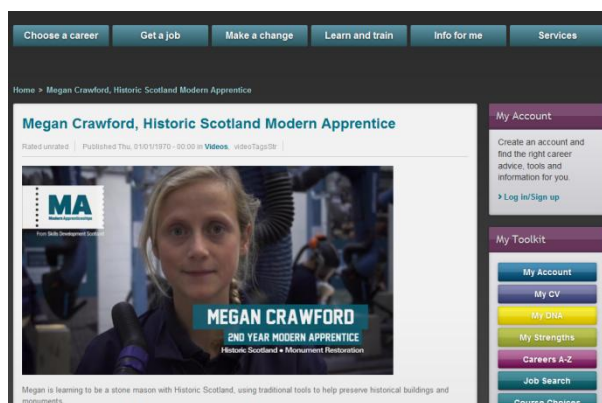
Évente kb. 2.200 olyan tanuló van, aki egyáltalán nem tudja eldönteni, hogy milyen irányba is szeretne tovább haladni. Ezek az emberek egy úgynevezett "Elindító programon" vesznek részt, ahol akár 6-7 foglalkozáson keresztül is mentorálják őket, amely idő alatt megfelelő pályadöntési képességekkel ruházzák fel őket. A tapasztalatok azt mutatják, hogy e program végén kb. 10% marad az, aki továbbra sem tudja meghozni a döntését. Az ügynökség rendelkezik egy kompetenciafejlesztő központtal is, ahol a cél, hogy ráébresszék az egyéneket arra, hogy mi mindenre képesek.

Különböző hosszúságú kurzusokat tartanak (2-22 hétig), ahol a munkáltatókkal együttesen kialakított, szakma-specifikus képességek elsajátítására helyezik a hangsúlyt. A magyar rendszerhez hasonlóan, itt is igyekeznek bevonni a nőket a férfias szakmák tanulásába, melyet a következő képek is jól szemléltetnek.



A nők technológiai ágazatokban való elhelyezkedésének elősegítése

Figyelemre méltó, hogy önéletrajz-tár összeállításával is segítik a megalapozott pályaválasztást. A szervezet weboldalán olyan fiatalok videofelvételeit rögzítik, akik sikeresen megszerezték egy szakmát, felvételt nyertek egy munkahelyre és ott eredményesen dolgoznak. A gazdaság szereplői közötti szoros munkaerő-piaci együttműködést is segítené, a képzési aktivitást is növelő sikertörténetek videófilm formájában történő közzététele, amely a hiányszakmák választásának ösztönzését is elősegítheti. A gazdaság által igényelt szakképesítése népszerűsítése a munkáltatók munkaerő-igényeinek kielégítését, elégedettségének növelését szolgálja.



A dunfermline-i Skills Development Scotland által működtetett honlap

Egy Önéletrajz készítési kézikönyv összeállítása, amely nagymértékben segítené - a munkáltató érdeklődését is felkeltő önéletrajz elkészítését – a különböző élethelyzetben lévő, különböző adottságokkal rendelkező (pályakezdő, pályamódosító, nagy szakmai tapasztalattal rendelkező) álláskeresőket segíti számukra megfelelő önéletrajz minta kiválasztásában, elkészítésében, sablon kulcsmondatokkal is felszerelve. Ahhoz, hogy a munkáltató érdeklődését felkeltse egy önéletrajz és személyes elbeszélgetésre sor kerülhessen a különböző munkakörökre nem biztos, hogy ugyanaz az önéletrajz benyújtható, elképzelhető, hogy az előélet más-más szegmense, más-más készség-képesség hangsúlyozása lehet fontos. A munkáltatók körében munkaerő keresés során egyre népszerűbb az önéletrajzok kérése első körös válogatás céljából, ezért egy jó önéletrajz egyre nagyobb jelentőséggel bír az álláskereső számára az aktív munkaerőpiacra történő visszakkerülés szempontjából.

8. A BRAG a Vállalkozásfejlesztési Alapítványhoz hasonló szervezet, amely tagja a Fife partnerségnek is. Üzletfejlesztés, vállalkozás indítás támogatása mellett szakképző intézmények vállalkozói kompetencia fejlesztését, speciális igényű tanulók munkaiskola jellegű oktatását és a munkavállalói kompetenciák fejlesztését is támogatják – ezzel is hozzájárulva a foglalkoztatás növeléséhez.

A BRAG összefogja mindazon szervezeteket is, amelyek segítő tevékenységet folytatnak, így a tartós munkanélküliek, a drog és alkohol problémával küzdők, a hajléktalanok, a kevés segítséggel munkába állók, a mentális hátrányokkal küzdők elérését segítő intézményeket is.

A foglalkoztathatóság javítására az önkéntes munkavégzés lehetőségét is megszervezik. Ez a szervezet egész Skóciában működik, üzletszerű tevékenységet is folytat, amelyből a befolyó pénzt visszaforgatja a közösségi tevékenységekbe.

A szervezetnek van egy sport részlege is, hiszen nagyon fontosnak tartják a sport beépítését a képzésekbe. Hiszik, hogy a tanulók a sport által sokkal hamarabb és hatékonyabban el tudják sajátítani a képzéseket, ezáltal az elhelyezkedés is könnyebbé válik. Erre való tekintettel a képzéseik 50%-a



valamilyen sporttevékenységből, 50%-a pedig a képességek, készségek fejlesztéséből és a szakma elsajátításából áll. A képzések teljes ideje alatt mindenki számára elérhető a személyes segítő (mentor) közreműködése. A fent leírtakon túl, az alapítvány olyan programok indítását is szervezi, ahol elsősorban az egyének munkavállalói képességeinek, készségeinek a fejlesztésére helyezik a hangsúlyt, melynek az a célja, hogy a résztvevők mihamarabb alkalmassá váljanak arra, hogy elhelyezkedjenek a munkaerőpiacon.

9. Az Egyesült Királyság oktatási intézményeiben hármas értékelési rendszer működik. Legalsó szinten az intézményekben folyik belső ellenőrzés, a szakmai színvonal megtartása, növelése érdekében belső ellenőrzési és önértékelési rendszert működtetnek. A középső szinten a tanárok munkájának értékelése háromévente legalább egyszer, regionális szinten, tanácsadás formájában történik, a látogatást minden esetben írásos jelentés zárja le. A legfelső szint pedig az országos tanfelügyeleti rendszer, melynek keretében többek között négyévente rendszeresen értékelik az állami iskolákat és felhívják a figyelmet azokra a pedagógiai területekre is, amelyeken az intézmények emelhetik, illetve kötelesek emelni munkájuk színvonalát.

10. Példaértékű Skóciában a hátrányos helyzetű (fogyatékkal élő, mentálisan sérült nehéz anyagi körülmények között élő stb.) emberekkel való kiemelt segítő tevékenység, melyet mentorok és önkéntesek végeznek.

A fogadó partner bemutatott egy olyan éttermet, kávézót, amely vállalta a fogyatékkal élők gyakorlati képzését. A tevékenység megkezdése előtt a dolgozók továbbképzését is megoldották, hogy szakszerűbben foglalkozzanak a tanulókkal. A tulajdonos szerint sokkal összetartóbb, toleránsabb lett a kollektíva. Az étteremben nagyon kedvező tapasztalatokat szereztünk, amely azt bizonyítja, hogy segítő összefogással, kiemelt figyelemmel mindenki számára meg lehet találni a megfelelő munkahelyet.

A skót szakképzés rendszerének sikerkritériumai a tapasztaltak alapján az alábbiakban foglalhatók össze:

- Az oktatás szolgáltatásként funkcionál, amelynek célja a sikeres gazdaság munkaerő-piaci igényének kielégítése, az egyén számára karrierlehetőség biztosítása.
- A képzés célja nem a lexikális tudás megszerzése, hanem a sikeres és hatékony munkavállaló képzése.
- A vállalkozások számára nem a rövidtávú haszonszerzés a fő motiváló erő, hanem a leendő munkavállaló magas színvonalú képzése, amely hosszú távon hoz hasznot munkaadójának és magának egyaránt.
- Nagy érték a gyorsan munkába állítható munkaerő.
- Mindenkinek kötelező életközeli helyzetben - gyakorlaton részt venni -, az iskolai tanműhely felkészít a vállalati gyakorlatra és kiegészíti azt.

Mezőgazdasági szakterületen - egész Skóciában - egy szakképző iskola működik, miután megvalósult az intézmények integrációja. Az intézmény sajátossága, hogy a középfokú szakképzés mellett, szorosan együttműködik a mezőgazdasági felsőoktatási intézményekkel. A kihelyezett felsőoktatási kurzusok mellett a kutatás, a tanácsadás, a vidékfejlesztési politika alakítása is feladata az intézménynek. Hazavihető tapasztalat, hogy a mezőgazdasági szakképzést a vidékfejlesztés ügyéhez kapcsolódó egyéb szakterületekhez, mint a turizmus, a halászat, a lótenyésztés, a sport, a golf stb. is kapcsolják.

1.5.2. Spanyolországban alkalmazott jó gyakorlatok

1. A foglalkoztatási ügyek tekintetében a szakminisztérium elsődleges feladata a spanyolországi aktív foglalkoztatáspolitikák összehangolása, a nemzeti foglalkoztatási stratégia megalkotása, illetve az abban foglaltak érvényre juttatása az ország egészének vonatkozásában. Mindezek mellett a foglalkoztatáspolitikában a minisztérium képviseli az országot az Európai Unió irányába, vagyis egyrészt hazai relációban érvényesíti az uniós irányelveket, felügyeli az uniós források felhasználását és másrészt képviseli Spanyolország érdekeit az Európai Unió felé.

Andalúzia tartományban - az inkább operatív irányítási jegyeket magán viselő regionális foglalkoztatási szervezet- a SAE elsődleges feladata (hasonlóan a korábban Magyarországon is önálló szervezatként működő Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálathoz) a munkanélküliség kezelése, csökkentése és a foglalkoztatás bővítésének elősegítése.

Ennek érdekében:

- munkaerő közvetítést végez, orientálja a munkaerőpiaci keresletet és kínálatot, megkönnyítve a munkáltatók és az álláskeresők egymásra találását.
- népszerűsíti és összehangolja a helyi foglalkoztatási programokat, valamint figyelemmel kíséri a Mezőgazdasági Fejlesztési és Foglalkoztatási Programot
- végrehajtja és koordinálja az európai foglalkoztatási stratégiát Andalúziában, valamint részt vesz azon programok és kezdeményezések megvalósításában, amelyek a minisztérium hatáskörébe tartoznak.

A Foglalkoztatási Szolgálat számos területen használja a korszerű infokommunikációs eszközöket, melynek révén a nap 24 órájában biztosítja az álláskeresőkhöz szükséges információk meglétét és rendelkezésre bocsátását az állást keresők részére. Korszerű



Korszerű infópontok az Andalúz Foglalkoztatási Szolgálatnál

„infópontok”-at alakítottak ki, melyekkel a leghátrányosabb helyzetben lévő és a szolgálat irodáitól távol lévő településeken biztosítják az álláskeresőkhöz szükséges feltételrendszerét és az információhoz való hozzájutás eszközeit. Annak érdekében, hogy a szolgáltatásokat a polgárokhoz minél egyszerűbben juttassák el, egyszerűsítették az eljárásokat és az Andalúz Foglalkoztatási

Szolgálat területén ezekkel az információs pontokkal (zonas TIC) biztosítják a kapcsolatot a foglalkoztatási hivattal. Ezek az egységes arculattal rendelkező, dedikált, világosan megjelölt, ugyanakkor többnyire szűk helyekre telepített infópontokon a leggyakoribb elektronikus hozzáférhető eljárások könnyen, bárki számára kezelhetően válnak elérhetővé.

Minden zóna képzett technikai személyzettel rendelkezik, akik tájékoztatják a felhasználókat a különböző lehetőségekről és lehetőséget teremtenek az ügyfelek számára, hogy megismerhessék az ilyen eszközök használatát. A felhasználók ezeken a pontokon megszerezhetik azokat az ismereteket, melyekkel később már önállóan is, csupán internetkapcsolat és számítógép segítségével, képesek lesznek elvégezni bizonyos lépéseket anélkül, hogy személyesen kelljen a hivatalokat felkeresniük. Az állásajánlatok között böngészhetnek, illetve olvashatnak az aktuális programokról és rendezvényekről is.

A Foglalkoztatási Szolgálat elektronikus honlapjának van olyan funkciója, amelynek segítségével a regisztráció után az álláskeresőnek lesz egy saját privát oldala. Itt mindenki, aki regisztrál, egy saját jelszó segítségével nyomon követheti a „saját ügyét”, azaz az álláskereső teljes szakaszát. Feltöltheti önéletrajzát, közvetlen kapcsolatot tarthat fent az ügyintézőjével valamint a potenciális munkáltatókkal is.

Az Andalúz Foglalkoztatási Szolgálat elsődleges célkitűzése a helyi vállalkozások termelékenységének és versenyképességének növelése a különböző képzések és támogatások segítségével. A képzések megvalósításában csak az Oktatási Minisztérium által akkreditált szervezetek vehetnek részt.

Az Andalúz Foglalkoztatási Szolgálat számos munkaerő-piaci programot valósít meg különböző célcsoportok részvételével, ezek közül legfontosabbak a 25 éven felüliek, illetve a 45 éven felüliek foglalkoztatását elősegítő programok. A „Második esély” ösztöndíj program a 18 és 24 év között iskolát elhagyó fiatalok elhelyezkedését támogatja. A Tehetség Visszahívó Program keretében az Andalúziába visszatérő és egyben letelepedő 45 év alatti munkaerőt lakhatási támogatásban részesítik, megtérítik a hazaköltözésből eredő költségeit, valamint és gyermekük taníttatását egy évig. A program sikeressége érdekében a hazatérő munkavállalót foglalkoztató cég 40.000 euró összegű támogatást kap, ezáltal ösztönözve a programban résztvevő személy foglalkoztatását. A támogatási összeget egy összegben kapja meg a cég, amihez 24 hónapos foglalkoztatást kell vállalnia.

A foglalkoztatási szolgálat ezeken felül az álláskeresőkhöz számára személyre szabott segítséget nyújt, amely során önismeret-fejlesztést végeznek, felépítik szakmai profiljaikat. Az ügyfelek támogatást kapnak továbbá a szakmai orientációban, szakmaválasztásban, szakképzésben és



álláskeresőkhöz is.

A csoport a foglalkoztatási szolgálat épülete előtt

A csoportos képzéseik során az álláskeresőkhöz és állásinterjú technikákat sajátítják el a résztvevők, ezen felül segítséget kapnak saját önéletrajzuk és motivációs levelük megírásában.

Spanyolországban is kérhetnek a munkáltatók bértámogatást a munkanélküliek foglalkoztatásához. A hazai gyakorlattól eltérően, a támogatást nem havonta és utólag adják, hanem előre és egy összegben. Ez a módszer lényegesen kedvezőbb a munkáltatók számára, mert az egyösszegű, előre megkapott juttatás jelentősen javíthatja a cég pénzügyi helyzetét, ugyanakkor jelentős adminisztrációs megtakarítást is jelent. Nem kell havonta igényelni a támogatást és igazolásokat küldeni a foglalkoztatásról.

A foglalkoztatási szolgálat Spanyolországban a jóval magasabb bevonható létszám, a potenciális célcsoport és a kedvezőtlenebb munkaerő-piaci helyzet ellenére is alacsonyabb létszámvállalásokkal, elfogadott, relatíve magasabb lemorzsolódással, és tekintettel a célcsoportok speciális jegyeire, jóval magasabb kiegészítő szolgáltatásnyújtással dolgozik. A tanácsadói tevékenység megerősítésére nagy figyelmet fordítanak, többek között egyéni fejlesztési képzési tervet alakítanak ki, a pályaválasztási és karrier tanácsadói szolgáltatásokat is nyújtanak. Ez utóbbiak kétségtelenül költségesebbé teszik a reintegrációt, és kézzel fogható eredményeket sem minden esetben mutatnak, de olyan, vélhetően a későbbiekben manifesztálódó eredményeket (tartós munkaerőpiacon maradás, elmélyültebb szakmai tudás stb.) hozhatnak, amelyek a munkaerőforrás hosszú távú kvalitásait emelik.

Annak ellenére, hogy a munkanélküliség abszolút és relatív szintje is jelentősen magasabb, mint a magyarországi átlag, a viszonylag alacsony számú képzésbe történő bevonásokat (kiscsoportok) és relatíve magasabb lemorzsolódást is sokkal jobban tolerál a rendszer. Nincsenek grandiózus - elsősorban kvantitatív ismérvekre alapozott célkitűzések-, de komoly hangsúlyt fektetnek a kvalitatív indikátorok teljesülésére, így a mennyiség helyett inkább a minőségre helyezik a hangsúlyt, elfogadva a hátrányos helyzetű célcsoportok jelentősebb sikertelenségi mutatóit, vagy éppen a körükben elért apróbb eredményeket.

2. Az IMFE Foglalkoztatási és Felnőttoktatási Szervezet az Andalúz Foglalkoztatási Szolgálattal szorosan együttműködő önkormányzati fenntartású szervezet havi rendszerességgel - a kerületen belül- munkáltatói fórumot szervez, ahol általában 15-20 különböző szektorokból érkező munkáltató képviselői vesznek részt. Ennek célkitűzése az elmúlt hónapok tapasztalatainak megosztása, helyzetképjelentés, a kerületben fellelhető igények felmérése, a képzési szükségletek feltárása és a kerületben tevékenykedő munkáltatók munkaerőigényének felmérése. Ezen a fórumon nem születnek döntések vagy megoldások, ugyanakkor a politikai döntéshozók számára fontos információkat szolgáltatnak.



Előadás az IMFE Foglalkoztatási és Felnőttoktatási Szervezetnél

Andalúziában a munkanélküliség 36%-os, de az intézmény Granada egyik legrosszabb helyzetben lévő kerületében helyezkedik el, ahol közel 50%-os a munkanélküliség, sok a tartós munkanélküli és a fiatalok körében eléri a 80%-ot a mutató. Ezért kiemelten fontos a szervezet számára a széleskörű partneri hálózat működtetése, hiszen a közös erőfeszítések árán valósulhat meg a kerület - és ezáltal Granada- gazdasági helyzetének javulása.

A foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokhoz és a képzésekhez Granada város önkormányzata, a civil szervezetek, és az EU Szociális Alapja biztosít forrásokat. Az intézmény az alábbi szolgáltatásokat nyújtja:

- Vendéglátás, fémipari, villamos-ipari, informatikai, faipari, textiles, kézműves szakműhelyek adottságaira építő pályaorientációs és szakképzések biztosítása.
- Közmunka program szervezése a nehéz szociális körülmények között élők számára. A 3 hónapos közösségi foglalkoztatás elsősorban kertészeti, köztisztasági feladatok végzésére terjed ki.
- Az Andalúz Foglalkoztatási Szolgálat támogatásával szerveznek 6 hónapos támogatott foglalkoztatást konyhai, szociális, kertészeti és köztisztasági területen.
- 5 hetes pályaorientációs, munkatapasztalat szerzési célzatú foglalkozásokat is végeznek az iskolából kimaradt, rehabilitációra szoruló és tartós munkanélküliek számára az Andalúz Foglalkoztatási Szolgálat támogatásával. A foglalkozásokat tanácsadással, coachinggal kombinálják.
- Közvetlen szociális támogatás nyújtása is feladatuk a konyha és a kapcsolódó étterem szolgáltatásainak felhasználásával. Az önkormányzat finanszírozásában az arra rászorulóknak ingyenes ebédet adnak. Segítik azokat is, akiknek az orvosi ellátás igénybe vétele problémát okoz.
- Vállalkozás-indítás támogatása is feladatuk. Tanácsadói segítséget adnak az adminisztratív feladatok teljesítésében. Bankgaranciát vállalnak hitelfelvételkor.

3. A spanyolországi Kereskedelmi és Iparkamarák a tanulók és a képzőközpontjaik számát figyelembe véve vezető szerepet töltenek be a szakképzési rendszerben.

A kamarák szakképzésben kifejtett tevékenysége négy területre összpontosul:

- szakmai tanácsadás,
- vállalati szakképzés,
- az önfoglalkoztatás támogatása, a saját vállalkozások elindításának elősegítése, különösen nők és fiatalok esetében,
- gyakorlati képzőhelyek felkutatása és az érdekeltségi rendszer megteremtése a duális szakképzésben.

Spanyolországban a kamarák fontos szerepet töltenek be a vállalati szféra és a potenciális munkavállalók közötti közvetítésben is. A Kamarák Szakmai Orientációs Szolgálata (Servicio Cameral de Orientación Profesional, SCOP) ingyenes munkaközvetítőként segíti a vállalatok munkaerő toborzó tevékenységét. Megalakulása óta közel 12 ezer vállalat vette igénybe az SCOP szolgáltatásait. Amellett, hogy a munkaerő-piaci kínálati oldalnak is számos szolgáltatást ajánlanak, segítséget nyújtanak egyebek mellett az önéletrajzok elkészítésében, vagy éppen az állásinterjúkra való felkészülésben.

A Granadai Kereskedelmi és Iparkamara sokoldalú képzési- és szolgáltatási tevékenységet nyújt, hiszen a többi kamarára jellemzően, ők is nagy összegeket fordítanak ilyen célokra. Körülbelül 120 képzőközpont működik jelenleg Spanyolországban a kamarák irányításával, amelyekben 200.000 diák képzése folyik.

A kamara egy üzleti iskolát is működtet Barcelonában, a Granadai egyetemmel együttműködve. Az iskola a vállalatok menedzsmentjének színvonalát javító képzéseket kínál pl.: innováció menedzsment, HR menedzsment, coaching, cégértékelés, pénzügyi menedzsment. Továbbá a cégek egyedi, testreszabott igényeinek megfelelő képzéseket is megvalósít.

Figyelemre méltó, hogy a kamarák felismerték a nagyobb cégek külkereskedelmi tevékenységének fontosságát, ezért erre irányuló képzések megvalósításába is sikeresen belekezdtek. Ehhez erős együttműködésre van szükség, mivel itt még kiemeltebb szerepet kap az egyedi, speciális igényeknek való megfelelés és a magas minőségű szakképzés.

A kamarák is fontos tényezők a munkaerő-piaci szereplők és az igényeiket kielégítő lehetséges munkavállalók közötti kapcsolatteremtésben, hiszen a rossz gazdasági helyzet miatt fontos a legalkalmasabb munkaerő kiválasztása.



Látogatás a Kereskedelmi és Iparkamaránál

A kamara szakemberei tanácsadói tevékenységet végeznek, beruházási támogatást nyújtanak és más üzleti szolgáltatásokat is kínálnak pl. iroda bérbeadás, konferencia, kiállítás szervezés stb.

4. A Granadai Egyetem Foglalkoztatást Elősegítő és Szakképző Centruma célkitűzése az egyetem és a társadalom közötti kapcsolatok felépítése és kibővítése, a foglalkoztatás és a követelmények/szükségletek kölcsönös megismerése, és a felek lehetséges kapcsolódási pontjainak beazonosítása.

Következésképpen az egyetem célcsoportjának tagjait - a belső felhasználókat - azok a hallgatók, végzősök, valamint tanárok és kutatók alkotják, akik felelősséggel tartoznak tanulóik gyakorlati képzéséért és munkahelyre való kiközvetítésükért. A külső felhasználók általánosságban azok a vállalatok, állami szervek, szakemberek és munkaadók, akik igénybe veszik az egyetem szolgáltatásait egy adott időpontban.

Két jó gyakorlatot is alkalmaznak. Az „Elhelyező ügynökség” nevű szervezeti egység működteti az ICARO elnevezésű foglalkoztatási telepített applikációt, melyet a jelentkezők használnak az ügynökségen elhelyezett számítógépeken is. Az applikáció segítségével feltölthetik és frissíthetik saját önéletrajzukat, továbbá kapcsolatba léphetnek azokkal a munkáltatókkal, akik számára szükséges további munkaerő toborzása. Az applikáció használatával konkrét álláslehetőségekre is rákereshetnek.

Egy másik fontos szolgáltatása a pályaaorientációs szolgáltatás, melynek célja az egyetem és a munkaerőpiac közötti átmenet megkönnyítése a hallgatók számára azáltal, hogy



A Granadai Egyetem Foglalkoztatást Elősegítő és Szakképző Centrumának épülete

foglalkoztatáshoz fűződő információkkal látják el őket és fejlesztik álláskeresői eszközeiket, erőforrásaikat és szaktudásukat. A szolgáltatás által egyéni pályaaorientációt (egyéni tanácsadás, interjúk révén), csoportos pályaaorientációt (foglalkoztathatósági képzések révén) és virtuális/online mentorálást nyújtanak.

1.5.3. Németországban alkalmazott jó gyakorlatok

1. A Szociális Jóléti és Foglalkoztatási Minisztérium fő célja a munkaadók munkaerő igényének kielégítése képzés által, melynek érdekében az iskolai rendszerű képzést nyújtó oktatási intézményeket, a foglalkoztatási szervezetet, a képző vállalkozásokat és a civil szervezeteket is bevonják az együttműködésbe.



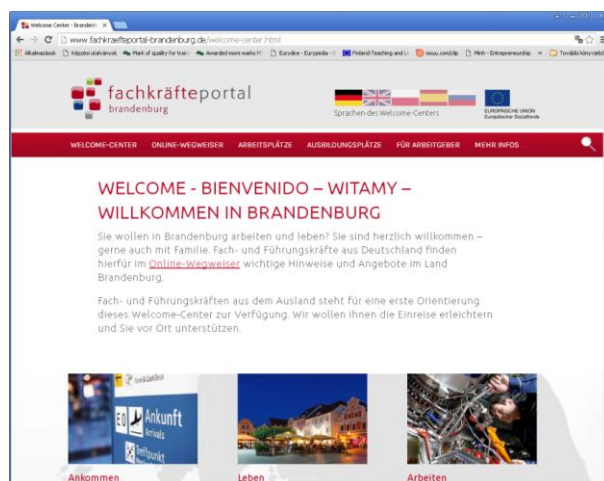
Látogatás a potsdami Szociális Jóléti és Foglalkoztatási Minisztériumban

A minisztérium által indított néhány projekt:

- **Brandenburgi Gazdaságfejlesztő Testület:** Célja Brandenburgon belül megerősíteni a gazdasági alapokat, hogy a cégek számára biztosítsák a feltételeket, hogy azok ne tegyék át székhelyüket máshova. Segíti a vállalkozásokat fejlesztéseik megvalósításában, üzleti lehetőségeik megerősítésében, a vállalkozás megtartásában. „Mindent egy helyen”, ez az alapelv, amely szerint az összes forrást egy helyről lehessen biztosítani a vállalkozásoknak. A cégek számára személyes szolgáltatást biztosít, regionális irodákkal működik, hogy a cégek helyben tudják intézni az ügyeiket. Öt szektorban tevékenykedik: szakképzett munkavállalók szektora, ipari szektor, energetikai szektor, innováció és szolgáltatási szektor.

- **Regionális Irodahálózat a szakemberellátás biztosítására:**

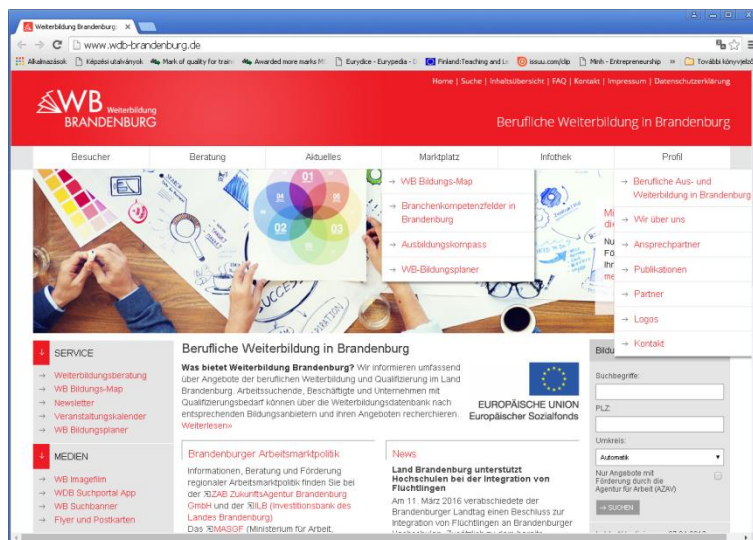
Célja érzékenyítés a munkaerő elvándorlás csökkentésére, a képzett munkaerő lemorzsolódásának nyomon követése és annak megelőzése, munkaerő-tervezés cégek számára, a különböző munkaerő-piaci szereplők



A Brandenburgi Szakképzett Munkaerő Portál

összehangolása, koordinációja, a humánerőforrás fejlesztését szolgáló információk összegyűjtése és közzététele, a kapcsolódó tanácsadás a cégek számára. Felmérik és nyomon követik a szakképzett munkaerőt, begyűjtik a fontos munkaerő-piaci információkat és információs rendszert működtetnek egy honlap keretében.

- **Brandenburgi Továbbképzési Projekt:** Szakmai továbbképzési programok összegyűjtését, népszerűsítését és kapcsolódó tanácsadást megvalósító program legfontosabb eredményei: 30 000 képzési lehetőség adatait bemutató portál működtetése, szituatív, egyénre szabott, ingyenes tanácsadás telefonon, online vagy



A Brandenburgi Továbbképzési Projekt portálja

személyesen. Nagyon nagy feladat, hogy a kb. 1000 képző partner rendszeresen és megfelelő minőségben szolgáltatson adatot. Csak így biztosítható, hogy a portál és a tanácsadás megbízható legyen.

- **Szülési szabadságról visszatérőknek szóló projekt:** A projekt célja a családbarát munkahelyek kialakításának támogatásán túl a gyermekvállalás után a munka világába visszatérő nők segítése információs anyagokkal, tanácsadással (személyes és telefonos), weboldal működtetésével. A szolgáltatási központ hatósági feladatot is ellát a várandósok regisztrációjának vezetésével.
- **Munkába való visszatérés projekt:** Cél aktív inklúzióval (képzéssel a foglalkoztathatósági képességek növelése, szociális, családi problémák megoldásának támogatása, foglalkoztatás támogatása) a tartós munkanélküliek bevonása a munkaerő-piacra.

2. A foglalkoztatási ügynökség legfőbb feladata a tartós munkanélküliség megelőzése és a munkanélküliek szakképesítéshez juttatásának támogatása. A képzők kiválasztása részben ott is a hagyományos tendereztetési eljárással valósul meg, de az álláskereső képzési kupont is kaphat, melyet adott értékben fel tud használni bizonyos felnőttképzési intézmények által indított képzésében való részvételre.

Németországban a pályaválasztási tanácsadás sokkal nagyobb hangsúlyt kap, mert felismerték, hogy időben el kell kezdeni megismertetni a gyerekekkel a szakmákat, felmérni, hogy mit szeretnének, mit tudnak ebből megvalósítani. A munkaügyi szervezetnek korszerű bemutató anyagaik vannak a különböző szakmákról, a szakembereik tájékoztatókat tartanak az iskolákban, illetve segítik a hozzájuk fordulókat. A munkaügyi szervezet emellett kiemelt figyelmet fordít a pályaeorientációra is, minden 7-8. osztályos diák részt vesz pályatanácsadáson, de folyamatosan történik ezen a szolgáltatást kiterjesztése a 12. életévüket betöltött tanulók részére is.



Látogatás a Foglalkoztatási Ügynökségnél Potsdamban

3. A meglátogatott felnőttképző központ, az Urania Schulhaus kapcsolatrendszerének fontos része más szakképző intézményekkel való együttműködés. Ezáltal tudják bővíteni a tanácsadás során kínált szakképzések körét, jobban ki tudják szolgálni ügyfeleiket. A 8-9 kapcsolódó képző szervezet vezető munkatársa rendszeresen találkozik egymással, megismertetik egymás képzési kínálatát, jó gyakorlatait, értékelik a munkaerő-piac változásait, képzési igényeket határoznak meg.



A potsdami Urania Schulhaus Felnőttképző Központ

A helyi munkaügyi szervezetet az összefoglaló megküldésével tájékoztatják, és szükség szerint bevonják az együttműködésbe.

A felnőttképző központ különböző szolgáltatással egészíti ki a képzési tevékenységét: pályaválasztási tanácsadás, tudásszint mérés, képzési terv készítés, karrier tanácsadás, elhelyezkedés segítése. Ezekkel a szolgáltatásokkal jelentősen csökkenteni tudják a képzésből való lemorzsolódást, valamint javítani tudják a képzés eredményességét. Erre a támogatási szerződések is ösztönzik a képzőket, mert lemorzsolódás esetén csökken a támogatási összeg. A képzés befejezését követően kb. 20% elhelyezkedési arányt várnak el, amely teljesítése esetén a képző többlettámogatást kap. Ha nem teljesül az elvárt elhelyezkedési arány, akkor csökken a támogatás.

4. Németországban nagy hangsúlyt fektetnek a szakmai és a gyakorlati képzés összekapcsolására. A gyakorlati képzés fontos résztvevői a vállalkozások, amelyek eredményes tevékenységét több szervezet is támogatja. A vállalkozások több szervezettel is kapcsolatban állnak, ilyen a Minisztérium, a Gazdaságfejlesztési Testület, a munkaügyi szervezet regionális irodái, a kamara, valamint a képző intézmények.

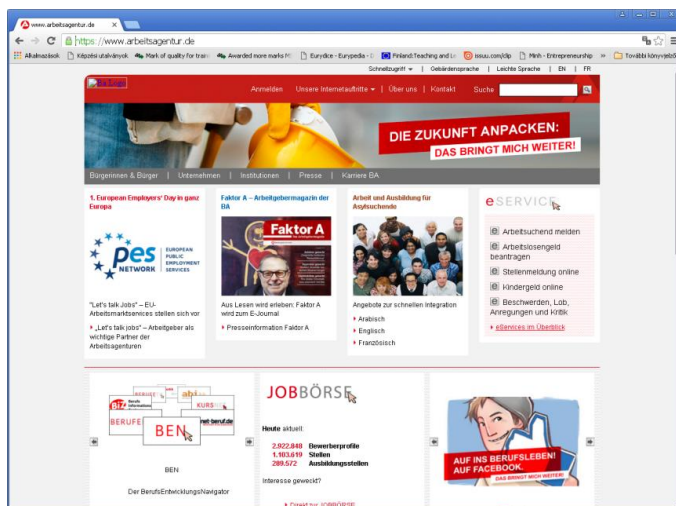
A kamaráknak koordinációs és felügyeleti feladataik vannak a szakképzésben a gyakorlati képzőhelyek, a tanulószerveződések és a gyakornoki program vonatkozásában egyaránt. Jelenleg 330 gyakornoki program érhető el, és 151 szakmát tartanak nyilván.



A potsdami Kereskedelmi és Iparkamaránál tett látogatás

A duális képzés keretében a tanulók 1-2 napot töltenek az iskolában, 3-4 napot a cégnél. Az egyén és a cég között képzési szerződés jön létre, amelyet a kamara ellenőriz. A képzéseket a cégek finanszírozzák, melyek 2,5-3 évig tartanak. Az egész országban egységes a vizsgáztatás, a tanulók egyenértékű végzettséget szereznek. A kamarák felelősek a képzés színvonaláért és tartalmáért. Ők vizsgálják a képzési körülményeket a vállalatoknál, és ők látják el őket képzési engedéllyel is.

A kamara elindított egy programot „Tanulni, dolgozni és élni Brandenburgban”, címmel, melynek lényege, hogy népszerűsítik Brandenburg tartományt a munkavállalóknak. Létrehoztak egy webes felületet is, mely elérhető a www.arbeitsagentur.de címen. Létezik továbbá egy speciálisan fiataloknak szóló programjuk is, a „Mobi Pro EU”, amely külföldről érkező fiataloknak nyújt munkakipróbálási lehetőséget.



A „Tanulni, dolgozni és élni Brandenburgban” program keretében a Kereskedelmi és Iparkamra által létrehozott portál

5. A felnőttképzési intézmények szoros kapcsolatban állnak a foglalkoztatókkal (a gyakorlati képzési helyszín és állásajánlat miatt), a munkaügyi szervezetekkel, az önkormányzatokkal, s hangsúlyos a képzésekhez kapcsolódó szolgáltatás: képzési-, pályaválasztási-, elhelyezkedési-, karrier tanácsadás, és a mentorálás.

Olyan megállapodást kötöttek egymással, amely egymás kölcsönös segítségén alapul. Ha valamelyik szervezet nem tudja a kért szolgáltatást nyújtani az ügyfélnek, akkor felajánlják neki, hogy menjen át a másik képzőhöz, amely közvetítői díj ellenében megvásárolja a szolgáltatás nyújtására a jogot.

A Job Centerekkel együtt dolgoznak, és az általuk biztosított képzési kuponokat fel lehet náluk felhasználni. A képzési kupon a teljes képzési költséget, a felmerülő utazási költséget, és szükség esetén a szállás költséget finanszírozza. A kuponra való jogosultságot a Job Center állapítja meg, ott szűrik ki az ügyfeleket a megfelelő képzésekre, illetve ott mérik fel, hogy képesek lesznek-e arra, hogy elvégezzék a tanfolyamot.

6. A felnőttképzés keretében nem csak szakmát vagy idegen nyelvet tanítanak, hanem egyéb, nem szakmai képzéseket is tartanak. Ilyen például a társadalmi, politikai, gazdasági, történelmi, környezetvédelmi, kulturális ismeretekről szóló képzések, továbbá különböző hobbiképzések (fényképészet, kötés, varrás, sportok). A képzések módszere is sokrétű.

7. Tekintettel arra, hogy a duális képzési rendszerben a gyakorlati képzőhelyek nagy többsége kis- vagy közepes vállalat, s ezekben nem biztosított a képzés minden fázisának, ill. az adott kor színvonalának megfelelő technológiák bemutatása, ezért a korszerű ismeretek és a szakképzés folyamatos kiegészítésének és elmélyítésének érdekében ún. üzemek feletti kiképzőhelyeket hoznak létre szerte Németországban. Ezeket a tartományi kormányzatok által is támogatott képzőhelyeket üzemek, kamarák, alapítványok, egyesületek stb. hozhatják létre.



Gyakorlati képzőhely a götzi Kézműves Kamarában

A duális képzés keretében – tanulószervezővel- gyakorlati képzésben a vállalkozásoknál lévő gyakornokok kiegészítő képzését biztosítják a kamara szervezésében is. Az általában 3 éves szakképzés során, szakképesítésenként eltérő, 8 – 10 hetes kiegészítő képzést kell a kamarai képző központban eltölteni a gyakornokoknak.

- A kiegészítő képzést - egyenlő arányban elosztva- a szövetségi állam, a tartomány és a foglalkoztató cég finanszírozza. A tanműhelyek adottságait felhasználják a mesterképzésben és a munkavállalók továbbképzésében is. Ezeket az ún. üzemek feletti tanműhelyeket a tanulók csak időszakosan, meghatározott időközönként látogatják, azonban az ott folyó kiegészítő képzés fontos eleme a duális szakképzési rendszernek.
8. Az alapfokú oktatási intézményként működő népfőiskolai hálózatban az önkormányzatokkal és a munkaügyi központokkal közösen próbálnak megoldást találni az írási, olvasási problémákkal küzdő egyének felkutatására és felzárkóztatására. Az érintetteket a közszférán keresztül érik el. Az elmúlt 3 évben megvalósítottak egy alapkompentencia képzési programot („AlphaKommunal”).
9. A szervezetek munkatársainak szánt érzékenyítő képzés kidolgozása és megvalósítása az írás és olvasás problémák felismerésére irányul. A rejtett, funkcionális analfabetizmus felszámolása elképzelhetetlen az e problémával küzdők megtalálása és képzésbe irányítása nélkül. A projekt során egy partneri hálózatot alakítanak ki.



A népfőiskolán tett látogatás Potsdamban

A feltárásban közreműködők képzése mellett információs anyagokat készítenek, konferenciákat rendeznek, PR akciókat szerveznek az analfabetizmus világnapján. Fontos feladatnak tekintik az alapkészségek fejlesztését (írás, olvasás) kiegészíteni munkahelyi alapkompétencia fejlesztéssel is.

1.5.4. Olaszországban alkalmazott jó gyakorlatok

1. A Calabriai Régió és a Munkaügyi Minisztérium Európai Unió forrásból finanszírozott közös pilot programjaként Rómában és Cosensában egyetemi munkaügyi kirendeltséget



A Calabriai Egyetem épülete

alakítottak ki. A kirendeltség sajátos szolgáltatáscsomaggal szolgálja az egyetemi közösséget. Ennek részei: egyetemisták munkaerő-piaci felkészítése (tanácsadás, tréningek), diák munka közvetítés, frissen végzettek elhelyezkedésének segítése, cégek toborzási tevékenységének támogatása,

különböző foglalkoztatást támogató projekteken való részvétel. A tanulmányúton résztvevők szerint ilyen egyetemi munkaügyi iroda itthon is megvalósítható és szükségszerű lenne.

2. A Centro per l'Impiego munkaügyi szervezet az Európai Unió által támogatott Ifjúsági Garancia Program keretében a pályakezdő fiatalok gyakorlatának megszerzéséhez a támogatást nem a munkáltatóknak nyújtják, hanem az egyénnek, fél éven keresztül havonta 400 euro/fő összeget folyósítanak. Ezzel a támogatási formával egyrészt a fiatalot ösztönzik arra, hogy találjon magának olyan munkáltatót, aki megtanítja neki a szakma első tudnivalóit, másrészt a munkáltatót mentesítik mindenféle adminisztrációs teher és bérfizetés alól.



Látogatás a spanyol munkaügyi szervezetnél

3. A pályaválasztás és a pályaorientáció, a képzési igények feltárása és az elhelyezkedési lehetőségek megismerése tekintetében is kiemelt fontosságú az egyének képességeinek felismerése, az önismeret fejlesztése. Erre mutat jó példát a Talent 4 módszer, melynek alkalmazásával könnyebben fel lehet mérni az egyének képességeit, segítve a pályaorientációját.



A TALENT 4 program plakátja

A módszernek az a lényege, hogy nem a hagyományos módszerekkel tárják fel az egyén képességeit és készségeit, hanem a természetes képességeket (alkalmazkodási-, stratégiai-, fogalmi készségeket) próbálják elemezni játékos formában, filmekkel és rejtvényekkel. A kiértékelés végén olyan képet kapnak az egyénről, ami segít abban, hogy mely munkaszektorba lenne megfelelő.



A magyar delegáció tagjai az Euroform RFS szervezetnél

4. A kamara feladata a cégnyilvántartás, a fogyasztóvédelem, a gazdaságfejlesztés, forrásszerzés, de az oktatásban csak mint képzésszervezők vesznek részt. A vállalkozóvá válás feltétele a kamarai tagság. Tagjaik számára rendszeresen szerveznek tanfolyamokat, workshopokat, bemutatókat, szemináriumokat.



A cosenzai Kereskedelmi, Ipari és Mezőgazdasági Kamara épülete

A szakképzésben a német típusú duális képzést néhány éve vezették be. Először a tanműhelyben kell a tanulóknak az ismereteket elsajátítani, utána kerülnek ki a vállalkozások által működtetett üzemekbe. A gyakorlati helyek nem kapnak pénzügyi forrást a tanulók után, sem a tanulók által, de a tanulók sem kapnak ösztöndíjat az ott töltött gyakorlatért. Az iskola és a vállalkozások között partnerségen alapuló együttműködés jött létre, ami mindkét fél számára előnyös. Folyamatosan

növekszik a gyakorlati képzésben részt vevő vállalkozások száma, de még sok a feladat e téren.

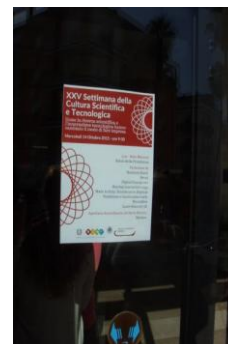
A kamara az iskolák és a munkaerőpiac között hidat képez, minden évben továbbítják a régió munkaerő-szükségletét a központi irányítás felé, amit figyelembe is vesznek a tervezésnél.

A kamarák nemzetközi hálózatának segítségével 2015 évben egy kanadai diákcsera-program lehetőséget adott arra, hogy 3 hónapig az olasz diákok kint tanulhattak, cserébe kanadai diákok jöttek Olaszországba. A program igen sikeresnek bizonyult.

A kamara együttműködik a Calabriai Régió kormányával a szakképzési politika kialakításában, a szakképzés szabályozási kereteinek meghatározásában, az intézményrendszer kialakításában.

A tartományi kamara kiállításokkal, pályaválasztási vásárok megszervezésével segíti a pályaválasztók tájékozódását.

Újszerű próbálkozásuk az innovatív vállalkozások bemutatkozási lehetőségének megszervezése, melyet Cosenzaban a Kutatás Hete program keretében szerveztek meg.



Kutatás Hete program

5. Az ITIS A. Monaco Műszaki Szakközépiskolában rendkívül szerteágazó irányú képzéseken vehetnek részt a diákok. Az iskola több mint 30 műhellyel rendelkezik, de a képzések indításakor a régió specialitásait is figyelembe veszik.

A gyakorlati oktatást a duális képzés keretein belül próbálják megoldani, amelynek a képzés ideje 3 év, ami összesen 400 gyakorlati órát jelent. A szakképző iskola a szakképzettség megszerzésének teljes folyamatában mentori szerepet is betölt, segíti a tanulókat és a foglalkoztatókat, közöttük hídként, mediátorként működik. Az iskola



Az ITIS A. Monaco Műszaki Szakközépiskola plakátja

térségében kevés cég van, ezért nagyon nehéz feladatuk, hogy találjanak gyakorlati helyként szolgáló vállalkozást. Mivel kevés a nagyvállalat, így a kis- és középvállalkozásokat, esetleg egyéni vállalkozásokat vonnak be. A megkeresett vállalkozások örülnek ennek a lehetőségnek és fontos számukra, hogy a diákok már az iskolában megismerkednek új technológiákkal. Az iskola a tantervet a vállalkozások és a diákok igényeinek

megfelelően igyekszik összeállítani, ezzel is motiválva mindkét felet.

Olaszországban a tanulók külső cégnél teljesített üzemi gyakorlaton is részt vesznek. A külső gyakorlaton töltött idő a képzés óraszámának 20%-tól 50%-ig terjedhet. A tanulási folyamat egészéért az iskola a felelős. Az iskolai tutor az, aki a külső gyakorlat ideje alatt is követi a tanuló tevékenységét. A külső gyakorlatot biztosító cég sajátosságai és a tantervi követelmények szerint minden tanuló részére egyéni tanulási tervet készítenek. A gyakorlat végén a tutor a cég képviselőjével közösen értékeli a tanuló munkáját, a tanulási terv teljesülését.

6. A Marconi Szakképző iskolában ismertük meg a tanulóképzésben azt a jó gyakorlat, mely azt célozza meg, hogy az elmélet, az elméletigényes gyakorlat és a tanműhelyi gyakorlat szoros kapcsolatban álljanak egymással. Az intézményben a külső gyakorlat megszervezése érdekében kiterjedt vállalati kapcsolatrendszer kialakítására törekszenek. Néhány nagyvállalattal olyan szoros az együttműködés, hogy az iskola tanműhelyeinek felszerelését is vállalják.

Cserébe a cég saját és partnerei dolgozóinak továbbképzését is végzi az iskola. Ez az iskola oktatóinak is továbbképzési lehetőség, hiszen ilyenkor a cég szakemberei is bekapcsolódnak a felkészítésbe. Jó példaként megismerhettük a Toyota autóelektronikai labort és a robotika szaktantermet.



Toyota tanműhely a Marconi Szakképző Iskolában

2. A projekt keretében kifejlesztett munkaerő-piaci együttműködés megyei modellje

A "Szoros Kapcsolat" – Munkaerő-piaci együttműködés a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszerért projekt indokoltságát az alábbi szakmai, ágazati adottságok és területi jellemzők adták:

- A foglalkoztatási intézményrendszer működésének fő célja a munkaadók munkaerő igényének kielégítése és hozzájárulás az igényeknek megfelelő szakképzettséggel rendelkező munkaerő biztosítása.
- Békés megye munkaerő-piaci helyzete az országos átlagnál kedvezőtlenebb.
- A jelenleg működő szakképzési rendszer nem igazodik elég rugalmasan, gyorsan a gazdaság igényeihez.
- Vannak olyan hiányszakmák, amelyek keresettek a gazdaság részéről, de a szakképzési rendszer nem tudja kielégíteni ezeket az igényeket, ezen hiányszakmák nem vonzóak sem a fiatalok, sem a felnőttek számára.

A projekt a fentiekén túlmenően arra a problematikára alapozva indult, hogy Békés megyében hiányoznak az olyan, a szakképzés és foglalkoztatás szereplőit összekötő területi és ágazati munkaerő-piaci együttműködések, melyek a gazdaság igényeire gyorsan reagálni képes szakképzési rendszert tudnának működtetni, és amelyek keretében elérhető lenne többek között a gazdasági igényeknek megfelelő mennyiségű és minőségű szakképzett munkaerő időben történő biztosítása.

A projekt megvalósítása során lebonyolított nemzetközi mobilitások alkalmával az alábbi kulcsfontosságú szakmai területek kerültek fókuszba:

- a tervezéshez szükséges munkaerő-piaci információk biztosítása;
- a munkaerő-piaci igényeket is figyelembe vevő pályorientációs rendszer;
- a képzésbe vonás, képzésben tartás és nyomonkövetés;
- a szakképzés minőségének ellenőrzése, a tapasztalatok visszacsatolása, minőségfejlesztés.

A vizsgált szakmai területek vonatkozásában a mobilitások során megismerhetők és feltárhatók voltak a szakképzés és a munkaerőpiac szereplői között a fogadó országokban eredményesen működtetett munkaerő-piaci együttműködési rendszerek, valamint a téma kapcsán a fogadó országokban alkalmazott legjobb gyakorlatok és módszerek. A tanulmányutakon résztvevő szakemberek tapasztalatokat gyűjtöttek, javaslatokat és véleményt fogalmaztak meg ezekkel kapcsolatban.

2.1. A modellalkotás folyamata

A "Szoros Kapcsolat" – Munkaerő-piaci együttműködés a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszerért projekt fő célja az volt, hogy a projekt megvalósítási időszakának végére javaslatot fogalmazzunk meg a képzés és foglalkoztatás szereplőit összekötő partnerség kialakítására. Egy ilyen hatékony együttműködés a projektcélok megvalósulásán túl fontos szereppel bír a térség további foglalkoztatási kilátásainak javítása szempontjából is. Emiatt a munkaerő-piaci együttműködés meghatározását széleskörű egyeztetéssel, és valamennyi releváns információ megszerzésével kívántuk meghatározni, mely két fontos alappilléren nyugodott.

Az egyik fontos elem a külföldi partnereknél tett tanulmányutak és az ott szerzett tapasztalatok, míg a másik, a projektben résztvevő szakemberek munkaerő-piaci együttműködésben szerzett korábbi tapasztalatai.

2.1.1. A tanulmányutakon a munkaerő-piaci együttműködéssel kapcsolatban szerzett tapasztalatok

A tanulmányutakon szerzett tapasztalatok megismerése érdekében valamennyi résztvevő a projekt menedzsmentje által meghatározott szempontrendszer alapján beszámolót készített. Az egyéni beszámolók felhasználásával aztán az egyes tanulmányutakról összefoglaló tanulmány is készült, a külföldön látott munkaerő-piaci együttműködések példáit, összefoglaló tapasztalatait, és egyedi jellemzőit tartalmazta. A négy mobilitást követően így négy tanulmányban kerültek összefoglalásra a megszerzett tapasztalatok.

A tanulmányutak eredményeit összefoglaló beszámolók alapján az alábbi fontosabb információk és tapasztalatok kerültek a munkaerő-piaci együttműködés megyei modelljének kialakítása érdekében a figyelem fókuszába:

A skót tanulmányút szerzett tapasztalatok, javaslatok:

- A tanulmányút egyik fő tapasztalata hogy a szakképzés szereplői között az együttműködés elsősorban önkéntes alapon és nem jogszabályi kényszer alapján jött létre. Természetesen szükséges a jogszabályi keret is, viszont a siker elsősorban a partnerek együttműködési szándékának köszönhető.

- A skót példa alapján a Magyarországon újonnan alakult megyei szakképzési centrumok, a kormányhivatal (foglalkoztatási szervezete, oktatási feladatokat ellátó szervezete), a kamara, a meghatározó munkáltatók, a vállalkozásfejlesztési alapítvány, a megyei fejlesztési stratégiáért felelős megyei önkormányzat és a települési önkormányzatok részvételével megalakítható lenne a Békés Megyei Partnerség. A megyei stratégiához illeszkedően meghatározva a legfontosabb célokat, feladatokat, majd forrásgyűjtés következhet. Ez után a stratégiához illeszkedő projektek támogatásával lehetne a célok megvalósítását elősegíteni.
- A gazdaság szereplői közötti szoros munkaerő-piaci együttműködést is segítené a képzési aktivitást is növelő sikertörténetek videofilm formájában történő közzététele, amely a hiányszakmák választásának ösztönzését is elősegítheti. A gazdaság által igényelt szakképesítések népszerűsítése a munkáltatók munkaerő igényeinek kielégítését, elégedettségének növelését szolgálja.
- A Skóciában tapasztalt példa alapján a pályaválasztást elősegítő tevékenységet egész fiatal kortól kezdődően, folyamatosan, a tantervbe, oktatási rendszerbe beépítve kellene végezni, amelyhez a jelenlegi tanácsadói rendszert lényegesen bővíteni kellene.
- Skóciában a szakképzés és munkaerő-piac szereplői közötti együttműködés megvalósítása érdekében az információk gyűjtése és prognózisok készítése az érintettek széles körének bevonásával történik. Nálunk is ez a jellemző, ennek hatékonyságát azonban lehet fokozni, célszerű lenne még szorosabbra fűzni a munkaerő-piaci szereplők kapcsolatát, fórumot biztosítani a fejlesztési koncepció közös kialakítására, majd az erre épülően elkészített rövidtávú munkaerő-piaci prognózis megbeszélésére a munkaadókkal és szervezeteikkel, a munkavállalók szervezeteivel, a képző intézményekkel, önkormányzatokkal együtt. Feladat a széles körű társadalmi partnerség megvalósítása, a civil szféra erőteljesebb bevonása a döntés előkészítésbe.

A spanyol tanulmányút tapasztalatai:

- A spanyol tanulmányúton látott példák is rámutatnak arra, hogy a szakképzés fejlesztése és a munkaerő-piaci igények jobb megismerése érdekében rendkívül fontos az információáramlás biztosítása és annak intézményesített szabályrendszerének és színtereinek fejlesztése.

Ennek érdekében, egyrészt a szakképzésfejlesztésben érdekelt szervezetek, másrészt mind a munkaerő-piaci kereslet, mind pedig annak kínálati oldalának bevonásával, szükséges szakképzési fórumok rendszeres megszervezése.

- A szakképzésfejlesztés első lépése az érintett felek közötti - hangsúlyozottan rendszeres és semmiképpen nem protokolláris - információáramlás biztosítása és az érdekegyeztetés lehetőségének megteremtése. A konkrét igények kielégítése és a szakképzési rendszer igényekhez igazítása és fejlesztése, a második lépés lehet.

A német tanulmányút tapasztalatai:

- Javasolt lenne nálunk is működtetni a német úton megismert képzési adatbázist, melyben naprakész információk állnának rendelkezésre mind az iskolai rendszerű (felnőttoktatásra is kiterjedően), mind az iskolarendszeren kívüli képzés vonatkozásában is. Ezt a foglalkoztatási szerv tudná működtetni, hiszen rendszeres kapcsolatot tart fent a közoktatási intézményekkel, de emellett a legtöbb képzési engedéllyel rendelkező felnőttképzési intézménnyel is kapcsolatban áll.
- Hazánkban is hasznosítható gyakorlat lehet, hogy a képző intézmények és a munkáltatók működtetnek egy hálózatot, amelynek keretében megfogalmazódnak a konkrét munkaadói képzési igények. A hálózati ülésről készített emlékeztetővel a munkaügyi szervezet közvetlenül értesülhetne az aktuális igényekről.
- A foglalkoztatásban, képzésben segíteni tudó civil szervezetek összefogását ösztönözni kellene, így közös projekteket tudnak tervezni és megvalósítani. Egy ernyőszervezet segítségével a partnerszervezetekkel (önkormányzatok, állami szervezetek, kamarák stb.) való együttműködés is szabályozottabban és szervezettebben valósulhat meg.
- Németországban nagyon nagy hangsúlyt fektetnek a tanácsadásra és a mentori tevékenységre is. Az álláskereső problémáit igyekeznek komplexen kezelni, stratégiát felállítani a lehetséges megoldásokra, amely hosszú távon jelenthet megoldást az egyén és a családjuk számára, közvetve pedig az állam számára is. Az egyre inkább globalizálódó világban a személyre szabott tanácsadás, a képzés, és a munkavállalóktól elvárt kompetenciák fejlesztése az egyik legfontosabb feladat. Az elkövetkező években nekünk is ezeket a területeket kell nagyobb hangsúllyal fejleszteni.

Ez pedig csak a szakképzés és a munkaerőpiac szereplőinek széles körű összefogásával, együttműködésével, a szereplők között kialakítandó szorosabb kapcsolat fenntartásával lehetséges. A munkáltatói igények kielégítése akkor valósítható meg igazán, ha a munkaadók és a szakképző intézmények közötti kommunikáció felgyorsul, ha a feleknek van módjuk egymással találkozni, elképzeléseiket, javaslataikat, esetleges problémáikat megbeszélni, érdekeiket ütköztetni és egyeztetni.

- Magyarországon is tovább kell fokozni az információáramlást, szorosabbra kell fűzni a munkaerő-piaci szereplők, a munkaadók és szervezeteik, a munkavállalók szervezetei, a képző intézmények, a foglalkoztatási szervezet kapcsolatát, hogy a szakképzési rendszer a lehető legrugalmasabban tudjon reagálni a gazdasági igényekre.
- A Magyarországon jelentkező munkaerő-piaci problémák sok esetben hasonlítanak a németországi - különösen a meglátogatott Brandenburg tartományi – helyzethez (tartós munkanélküliek magas aránya, öregedő népesség, elvándorlás, szakképzettség hiánya). A megoldásokat ott is folyamatosan keresik, és nagy hangsúlyt fektetnek a megfelelően működő partneri kapcsolatokra. Csak összefogással lehet kezelni a tartós munkanélküliséget, illetve partneri összefogás kell ahhoz is, hogy kellő rugalmassággal lehessen biztosítani a szakmailag megfelelő munkaerőt a foglalkoztatók számára. Más a partneri kör az egyiknél, és más a partneri kör a másiknál, de mindegyik esetben a munkaügyi szervezet az egyik kulcsszereplő, ennek számos példáját láthattuk a tanulmányúton.

Az olasz tanulmányút tapasztalatai:

- Az Olaszországban látott példák alapján a hazai megvalósítás során a Békés Megyei Partnerség, vagy a munkaerő-piaci együttműködés tagjai az alábbi tevékenységet végző szervezetek lehetnének: a kormányhivatal foglalkoztatási és oktatási területtel foglalkozó egységei, a megyei szakképzési centrumok, a foglalkoztatást és a képzést segíteni tudó civil szervezetek, a kamarák, a térség meghatározó munkáltatói, a megyei fejlesztési stratégiaért felelős megyei önkormányzat, a települési önkormányzatok, középfokú oktatási intézmények, felnőtt-képző intézmények, járási foglalkoztatási osztályok.

- Annak érdekében, hogy a munkaerő-piaci keresleti és kínálati információk elérhetőek legyenek, a munkaerőpiac és a gazdaság szereplőinek rendszeresen kell kommunikálniuk egymással. A kialakítandó modell működtetésének alapvető feltétele a naprakész és folyamatosan aktualizált információk szolgáltatása, amelyhez a szakképzésben érintett valamennyi szervezet együttműködésére, összehangolására van szükség.
- A szervezetek közötti együttműködésben nagyon fontos a folytonosság és a fenntarthatóság biztosítása. Tapasztalatok alapján elmondható, hogy a projektek keretében a jól átgondolt és felépített rendszerek közül is sok végződik úgy, hogy amikor a projekt ideje véget ér, az anyagi- és humán erőforrás hiányában befejeződik a további munka, a partnerséget működtető „motor” leáll. A munkaerő-piaci együttműködési modell is csak folyamatosan működő „motorral” tud működni, tehát az együttműködés kialakítása mellett a folytonosság biztosítására is hangsúlyt kell fektetni.

A külföldi tanulmányutak tapasztalatai között valamennyi mobilitás esetében megtalálható volt az érdekelt szervezetek szakmai együttműködésének szükségességére, a párbeszéd fontosságára valamint a gyors és tartalmas információ áramlás igényére vonatkozó visszajelzés.

2.1.2. A modell kialakítása workshop keretében

A munkaerő-piaci együttműködési modellel kapcsolatos javaslatok és szakmai észrevételek további megszerzése érdekében a tanulmányutakon részt vett munkatársak közreműködésével 2016. január 14-én workshop-ot rendeztünk. Nagyon fontosnak tartottuk ennek sikeres lebonyolítását, ezért nagy hangsúlyt fektettünk a workshop-ra való felkészülésre. Ennek érdekében – szűk körben - két előkészítő munkamegbeszélést szerveztünk, melyeken a téma feldolgozását leginkább segítő munkamódszert határoztuk meg. Az érintettek létszáma miatt a modell alkotására a csoportmunka módszerét találtuk a legalkalmasabbnak. A feladat ellátása érdekében strukturált szempontrendszert határoztunk meg, melyhez összeszedtük azokat a kérdéseket, melyek a legfontosabb témák érintését garantálták, célirányosak és leginkább segítették mederben tartani a csoportmunkát. Ezt több körben egyeztetttük, majd kialakult a végleges kérdéssor.

A workshop-on a terveknek megfelelően csoportmunkában került sor a meghatározott kérdéssorok mentén a munkaerő-piaci és foglalkoztatási együttműködés modell-javaslatának megalkotására. A csoportok előbb önálló véleményt alakítva mutatták be saját válaszaikat, majd a többi csoport véleményét is figyelembe véve vitatták meg a feltett kérdésekre adott válaszokat, végül a munkában résztvevő mindhárom csoport együttesen egyezsége jutva alakította ki az álláspontját. Tehát az egyéni vélemények ütköztetése végül egy lehetséges együttműködési modell konszenzuson alapuló kialakítását eredményezte.



A workshop résztvevői

A workshop-hoz olyan módszertani kérdéseket is tisztázni kellett, mint a csoportalakítás, moderálás, bejövő válaszok feldolgozása. Ez plusz ismeret megszerzését, illetve korábbi csoportvezetői, moderátori készségek felelevenítését tette szükségessé. A csoportalakítás során fontos szempont volt, hogy a csoporttagok valamennyi külföldi tanulmányutat reprezentálják, így minden csoportban minden mobilitásból volt résztvevő. A moderátori szerepet a projekt szakmai vezető munkatársa töltötte be, akinek tevékenységét egy asszisztens segítette.



Team munka 3 csoportban

A workshop – a felkészülés és a plusz energia befektetéssel együtt – olyan hozzáadott értéket eredményezett, mely a projekt sikeres megvalósításának szintjét mindenképpen emeli. A közös munka szorosabbá vonta a résztvevők közötti szakmai kapcsolatot, felkeltette az érdeklődést újabb közös programok iránt és megalapozta a résztvevők e közösség iránti elkötelezettségét. Ennek egyik tipikus



A csoportmunkák egyesítése

megnyilvánulása, hogy a workshopon a javasolt együttműködési modell elnevezése is nagyon aktív részvétellel született meg. A modell végül a Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum – MSZKF nevet kapta.

2.2. A Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum

A "Szoros Kapcsolat" – munkaerő-piaci együttműködés a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszerért projekt, az elnevezésében is kinyilvánítja a legfőbb célját: „együttműködés a rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszerért”. Ennek eléréséhez a projekt eredményeként kidolgozásra került a munkaerő-piaci partnerségi együttműködési modellre vonatkozó javaslat.

Az együttműködési modell létrehozásának **stratégiai célja**: a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszer támogatása érdekében a képzés és foglalkoztatás szereplőit összekötő partnerség kialakítása és működtetése.

Operatív céljai:

- a vállalati igényeinek megfelelő képzettséggel, kompetenciával rendelkező munkaerő biztosítása;
- a várható munkaadói igényekre, a gazdaságfejlesztési kezdeményezések munkaerő-szükségleteire vonatkozó információk biztosítása;
- a hiányszakmák vonzóvá tétele.

Az együttműködés formalizált kerete: Az érintett és érdekelt szervezetek együttműködésével alapított „Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum – MSZKF”

Az együttműködésben résztvevő szervezetek típusai

Az együttműködésben részt vevő szervezetek összetételével kapcsolatban a projekt munka során az az elvárás fogalmazódott meg, hogy a bekerülő szervezetek képviseljék azokat a szakmai csoportokat, amelyek érdemben befolyásolni képesek a gazdaság igényeire alapuló szakképzés folyamatait, meghatározó szereplői az ezzel kapcsolatos döntési folyamatoknak, illetve a témával kapcsolatban érdemi információkkal rendelkeznek.



A gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszer támogatása érdekében létrehozandó együttműködésben az alábbi szervezetek részvétele indokolt:

- szakképző intézmények
- felsőoktatási intézmények,
- kamarák,
- munkaadói szervezetek képviselői,
- kormányhivatal,
- a megye gazdaságfejlesztésével foglalkozó szervezetek,
- önkormányzatok,
- a foglalkoztatásban érintett civil szervezetek,
- megyei fejlesztési és képzési bizottság.

A Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum (MSZKF) összetétele

A testületben szerepet betöltő szervezetek tevékenységi jellemzője mellett a Békés megyében működő ilyen profilú cégek konkrét azonosítása is megtörtént. E mellett meghatározásra került a fórum létszámnagysága is, mely során a széles körű képviselet mellett a működést befolyásoló létszámnagyságot is figyelembe kellett venni. A fenti szempontok alapján a testület létszámára vonatkozóan a maximum 20 fős keret került meghatározásra.

A javaslat szerint a Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum az alábbi szervezetek által delegált, a szakképzésben és foglalkoztatásban tapasztalattal rendelkező szakemberekből állna:

<i>szervezet</i>	<i>delegált tagok száma</i>
Szakképzési centrum	2
Felsőoktatási intézmények	1
Egyházi fenntartású és egyéb nem állami fenntartású intézmények	1
FM által fenntartott oktatási intézmények	1
Kamarák (Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamara 1 fő, Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Békés Megyei Igazgatósága 1 fő, valamint a megyei munkaadói érdekképviselői szervek delegáltjai 3 fő)	5
Békés Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság	1
Kereskedők, Vállalkozók Békés Megyei Szervezete	1
Békés Megyei Kormányhivatal (foglalkoztatási, oktatási szakterület)	2
A foglalkoztatásban érintett civil szervezetek delegáltja	1
Önkormányzatok - Megyei Önkormányzat (1 fő), Megyei Jogú Város (1 fő), összes többi település önkormányzatának képviselőjében (1 fő)	3
Vállalkozók Országos Szövetségének Békés megyei szervezete	1
Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ) képviselőjét ellátó szervezet	1

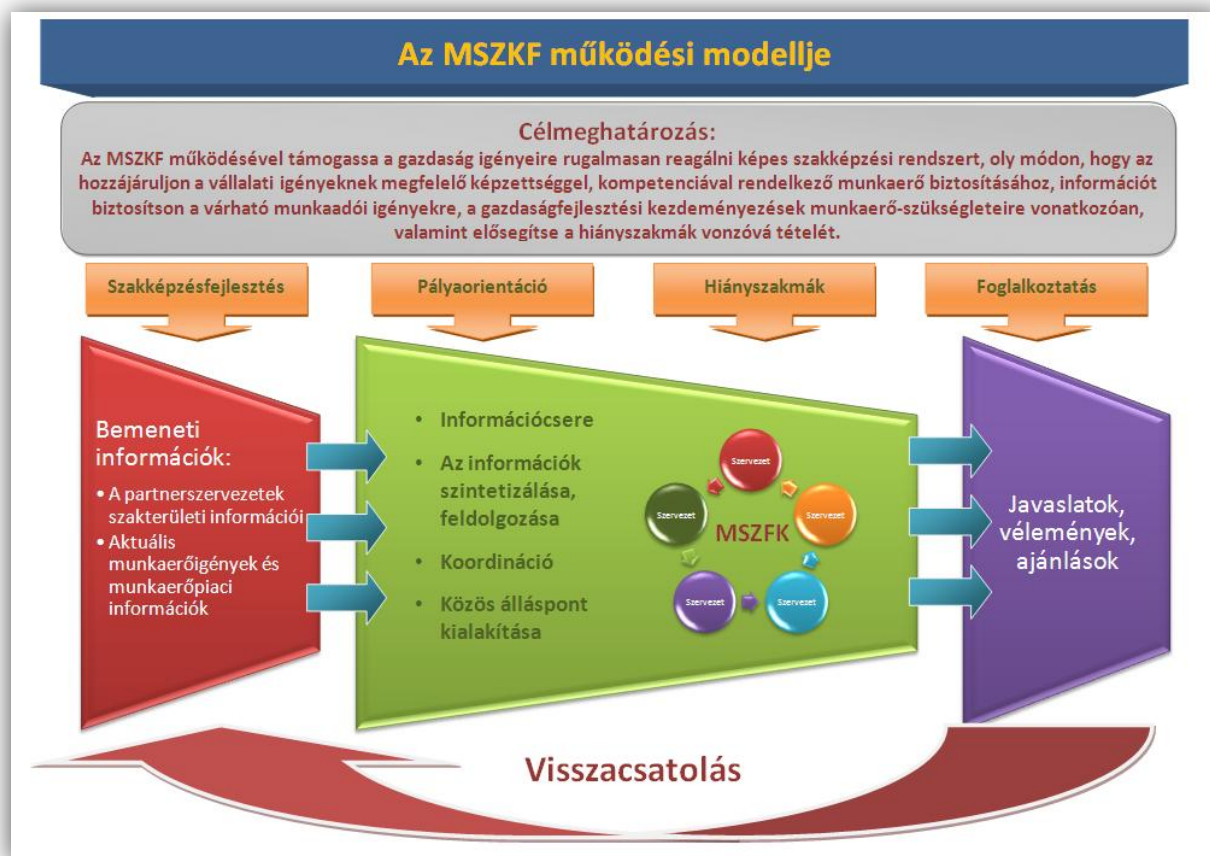
A partnerszervezetek közötti együttműködés jogi kerete

Az együttműködési modell kialakítására szükséges jogi kereteket biztosítani, melynek legpraktikusabb formája a résztvevő szervezetek között kötendő együttműködési megállapodás. Ebben rögzítésre kerülnek az együttműködés keretei, az egyes szereplők feladata és felelőssége, a Fórum működtetésének kérdései.

Az együttműködő szervezetek közötti munka színvonalát az egyes szervezetek elkötelezettsége és kinyilvánított tenni akarása mellett a tapasztalatok alapján jól támogatja a működés jogi keretek közé rendelése. A munkavégzés során előre nem látott helyzetekre, vagy esetlegesen feladat - felelősség kérdésekben felmerülő szituációkban is tiszta helyzetet teremt a korrekt, egyértelműen szabályozott együttműködés, munkavégzés és munkamegosztás. Az együttműködési megállapodás megkötésével a Fórum működéséből eredő kockázatok minél kisebb mértékűre való csökkentése is elérhető.

A Fórum munkaszervezete

A munkaerő-piaci együttműködés modelljének megalkotása során egyértelműen körvonalázódott az az igény miszerint a Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum – MSZKF „adminisztratív” ügyeinek intézésre munkaszervezetet szükséges felállítani. E szervezethez olyan tevékenységek tartoznak, mint például az egyeztető megbeszélések megszervezése (időpont egyeztetés, napirend, meghívók, helyszín előkészítése, berendezése), az események dokumentálása (jelenléti ív, emlékeztető) előterjesztési anyagok bekérése, rendszerezése, nyomon-követése, adatgyűjtés, minden olyan tevékenység, ami a szakmai munkavégzéshez, az együttműködés érdemi munkájának elvégzéséhez szükséges előkészítő és záró tennivalókat jelenti.



Az együttműködés modellje

A munkaszervezettel kapcsolatban elvárás, hogy az valamennyi együttműködő partner által elfogadott, megfelelő adottsággal és szándékkal rendelkezzen, és olyan szervezet adja, amely tagja a Fórumnak. Az együttműködési fórum modelljének kidolgozása során a munkafolyamatban résztvevő szervezetek többségi véleménye volt, hogy szerepe és az eddigi munkavégzése alapján ezt a szervezetet a Kormányhivatal adja. A javaslat szerint a

Kormányhivatalon belül a törvény által meghatározott feladata, az elmúlt húsz évben megszerzett jártassága, és hozzáállása valamint innovációban is kiemelkedő eredményei alapján a Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum vezetését és munkaszervezetének feladatát a Foglalkoztatási Főosztály lássa el. A munkaszervezetben végzendő feladatok ellátásához humán és pénzügyi erőforrást kell biztosítani. A Fórum munkaszervezete a Foglalkoztatási Főosztály vezetőjének irányításával végzi munkáját.

A Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum működtetésének feladata nem más, mint a megyei foglalkoztatási stratégiával összhangban, a szakképzésben és a foglalkoztatottság növelésében érintett helyi és területi hatóságok, kamarák valamint a szakképző intézmények, munkaadók, civil és egyéb szervezetek közötti együttműködés erősítése és szorosabbá tétele a területi és ágazati munkaerő-piaci igényekre gyorsan reagálni képes munkaerő-piaci együttműködések, a képzés és a foglalkoztatás szereplőit összekötő partnerségek kialakítása abból a célból, hogy azok hozzájáruljanak

- a gazdasági versenyképesség növeléséhez szükséges, megfelelő mennyiségű és minőségű szakképzett munkaerő időben történő biztosításához, a megye gazdasági fejlődése szempontjából fontos, fejlett technológiát képviselő húzóágazatok, vállalatok
- az igényeiknek megfelelő képzettséggel, kompetenciával rendelkező - munkaerővel való ellátásához;
- a várható munkaadói igényekre, a gazdaságfejlesztési kezdeményezések munkaerő-szükségleteire vonatkozó információk biztosításához;
- a munkaerő-piaci igényeket is figyelembe vevő pályaaorientációs, életpálya-tanácsadási rendszer működtetéséhez;
- a területi és ágazati munkaerő-piaci igényeket kiszolgálni képes, gyakorlatorientált – iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli – szakképzési struktúra kialakításához;
- a hiányszakmák vonzóvá tételéhez, a fizikai szakmák presztízsének növeléséhez, az ezzel kapcsolatos szemléletváltás elősegítéséhez.

A Fórumon belül a célok eléréséhez szükséges valamennyi releváns szakterület képviselőjének biztosításával a foglalkoztatás, a szakképzésfejlesztés, a pályaaorientáció, a hiányszakmák népszerűsítése témakörökben lehetővé válik a partnerszervezetek által birtokolt információk koordinált összeadása. A Fórum működésében kulcsszerepet tölt be a partnerszereplők által birtokolt információk cseréje, együttes feldolgozása, szintetizálása majd azokból közös álláspont kialakításán keresztül javaslatok, vélemények ajánlások megfogalmazása. Ennek eredményeként lehetővé válik, hogy a Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum a szakképzés fejlesztése érdekében érdemi és reaktív javaslattételi alternatívákat kínáljon (visszacsatolás).

A Fórum legfontosabb feladatai

A Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum – MSZKF működésével kapcsolatban legfőbb célkitűzés, hogy működésével oly módon támogatása a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszert, hogy az hozzájáruljon a vállalati igényeinek megfelelő képzettséggel, kompetenciával rendelkező munkaerő biztosításához, információt biztosítson a várható munkaadói igényekre, a gazdaságfejlesztési kezdeményezések munkaerő-szükségleteire vonatkozóan, valamint elősegítse a hiányszakmák vonzóvá tételét.

A célok elérése érdekében a Fórum ülésein állandó napirendi pontként szükséges szerepeltetni az alábbi témákat:

1. Tájékoztatás az aktuális és várható munkaadói igényekről, a gazdaságfejlesztési kezdeményezések munkaerő-szükségleteiről, az aktuális munkaerő-piaci helyzetről.
2. A gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszer kialakítása érdekében javaslatok összegyűjtése.
3. Visszacsatolás a korábban felmerült kérdésekkel, vizsgált témákkal kapcsolatban.

További javasolt napirendi témák:

- A megye aktuális munkaerő-piaci helyzetének áttekintése, értékelése, és ezzel kapcsolatos ajánlások megfogalmazása.
- A partnerszervezetek rendelkezésére álló aktuális szakképzési és foglalkoztatási információk megosztása.

- Tájékoztatás az egyes szervezetek pályaaorientációs, életpálya tanácsadási rendszerein belül végzett tevékenységről.
- A gazdaságfejlesztési pályázati lehetőségek megismertetése.
- Kutatási eredmények bemutatása.
- Demográfiai adatok, elemzések megismerése,
- Hiányszakmákkal kapcsolatos kérdések megtárgyalása, megoldási javaslatok kidolgozása.
- Gyakorlati képzést folytató munkáltatók és szakképző intézmények közötti együttműködéssel kapcsolatos kérdések megtárgyalása, megoldási javaslatok kidolgozása, a duális, munkavégzésre alapozott gyakorlatközpontú szakképzés fejlesztése érdekében.
- Aktuális szakképzési és foglalkoztatási kérdések megvitatása.



A Fórum javasolt napirendi pontjai

Az üléseken megfogalmazott javaslatok kommunikációja

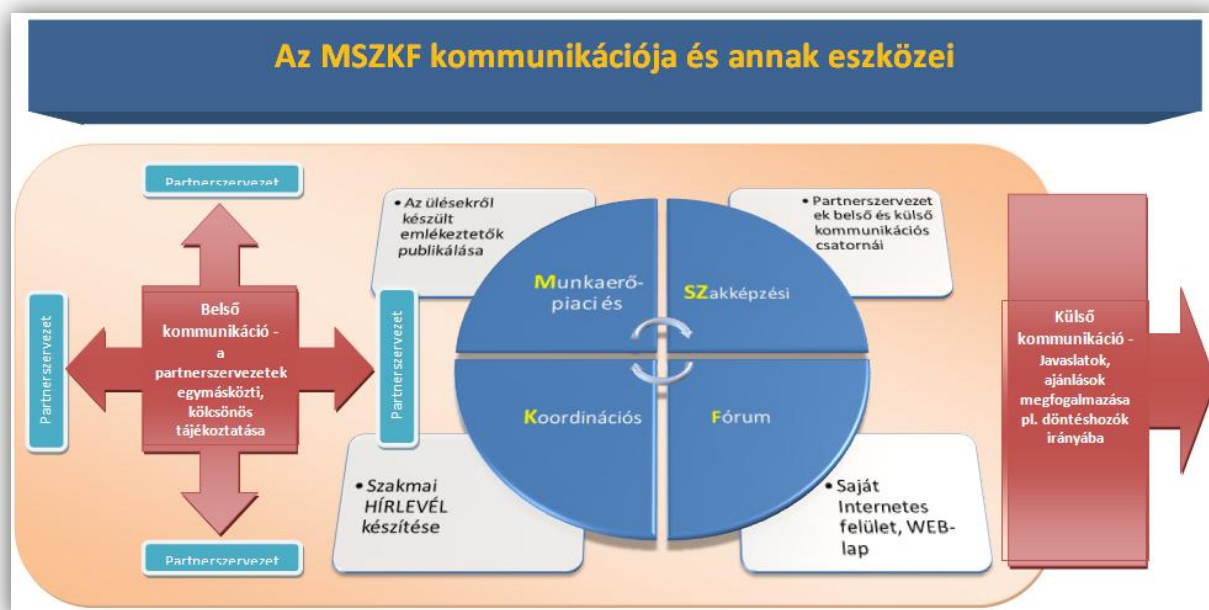
A Fórum ülései után a tárgyalta témák tartalmát, az azokkal kapcsolatos állásfoglalásokat, intézkedési javaslatokat, illetve döntéseket emlékeztetőben szükséges rögzíteni. Az emlékeztető a Fórum belső információs körébe tartozó dokumentum.

A Fórumnak kulcsszerepe lehet a szakképzés és foglalkoztatás aktuális kérdéseire kapcsolódó javaslatok, fejlesztési elképzelések észrevételek döntéshozók felé való eljuttatásában. Ennek érdekében a testület által jóváhagyott tartalmú összefoglaló anyagokat a Fórum vezetője eljuttatja a szakterületi vagy ágazati döntéshozók felé. A Fórumban résztvevő partnerszervezetek a saját tevékenységi körük/ágazatuk kapcsolatrendszerén belüli kommunikációval tovább erősíthetik a döntéshozók felé eljuttatott javaslatokban foglaltakat.

A Fórum által meghatározott információk szélesebb szakmai közönség körében történő megosztása érdekében az együttműködésben résztvevő valamennyi partnerszervezet a saját szakmai kapcsolatrendszerén belül is ossza meg az információkat.

A közérdekű információk és eredmények megosztása érdekében javasoljuk, hogy a Fórum készítsen hírlevelet, melyben a külső érdekelt szereplőket tájékoztatja az aktuálisan fontosnak tartott információkról. A hírlevél megjelenhetne az együttműködésben résztvevő partnerszervezetek saját weblapján.

A nyilvánosság felé történő minél szélesebb körű információ nyújtás és fogadás érdekében a Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórumnak is javasolt önálló internetes oldalt létrehoznia. A Fórum képviseletében történő kommunikációt, a sajtónyilatkozatok rendjét szabályozni szükséges.



Az ülések gyakorisága

A Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum (MSZKF) legalább negyedévente tartson egy-egy megbeszélést. A Fórum indulásakor indokolt lehet ennél sűrűbb esetleg havonta történő találkozás, de az együttműködés kialakítása után érdemes a negyedéves periódust tartani. A túl gyakori és a túl ritka találkozási alkalmaknak is megvan az előnye és a hátránya, a tapasztalatok alapján egy ilyen jellegű testület működéséhez a negyedéves gyakoriság optimális időtáv. Rendkívüli, vagy indokolt esetben a Fórum ettől eltérő időpontban is összehívható. A Fórum működését szabályozó dokumentumban a rendszeres és rendkívüli összehívás rendjére is szükséges kitérni.

2.3. A munkaerő-piaci együttműködés Békés megyei modelljének jövőképe

A szakmai tanulmányutak tapasztalatait is figyelembe véve kialakításra javasolt munkaerő-piaci együttműködés megyei modellje a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszer kialakítását és működtetését, a képzés és foglalkoztatás szereplőit összekötő partnerségek kialakítását tartotta szem előtt. A Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum (MSZKF) megalakítása számos egyéb lehetőséget is magában hordoz, amit a jövőben érdemes lenne kihasználni:

- A megye munkaerő-piaci és képzési szereplői közötti információcsere a foglalkoztatás és a szak- és felnőttképzés problémáinak, a megoldási módoknak a kellő társadalmi támogatottságát, valamint a résztvevők közös felelősségvállalását is elősegíti.
- A bevált tapasztalatokra, személyes szakmai, emberi kapcsolatokra építve a térségi szereplők képesek lehetnek fejlesztési elképzeléseiknek, céljaiknak összehangolására. A munkáltató, a képző, a szervezetek és az egyén céljai összehangolásának folyamatában, a kapcsolatrendszer kiépítésében az emberi tényezők kiemelten fontos szerepet kapnak. A koordinációs fórum működése során kialakuló szoros együttműködés olyan erőket mozgathat meg, amely képes új, innovatív projektek megvalósítására. A fórum tagjai idővel eljuthatnak oda, hogy konzorciumban olyan pályázati forrásokhoz is hozzáférnek, amivel a fórumon felvetődő problémák megoldásához is hozzájárulhatnak.
- A koordinációs fórumon résztvevők közti rendszeres kommunikáció során lehetőség nyílik arra, hogy rugalmasan reagáljanak egy-egy nehezebb helyzetre, ezzel is

hozzájárulva a fenntarthatósághoz. A munkaerő-piac és a kapcsolódó szereplők közötti párbeszéd új színterén a szakképzés és a munkaadói elvárások összehangolásának alapja, hogy a képzési és foglalkoztatási partnerek egy nyelvet beszéljenek. A munkáltatói igények pontosabb megismeréséhez, és ezen igényeket figyelembe vevő képzési programok kialakításához a koordinációs fórum alkalmi kiváló lehetőséget biztosítanak. A tanulási eredmény alapú megközelítés alkalmazását ki lehet szélesíteni (közös nyelv, egyszerűsítés, közérthetőség – a munkaerő piac szereplői is jobban értsék a képzési célokat). Ehhez a szakképesítéseket és azok moduljait tanulási eredmény alapján kell meghatározni (tanulási eredmény: mindazon ismeretek, képességek, attitűdök és felelősségvállalás szintje, amellyel a szakember rendelkezni fog a szakképesítés megszerzése után).

A teljesített tanulási eredményeket pontosabban mérő és értékelő beszámoltatási, vizsgáztatási rendszer kidolgozásának és alkalmazásának is elősegítője lehet a koordinációs fórum és ezzel a megszerzett képességek, kompetenciák tanúsítását megbízhatóbbá tudják tenni.

- A koordinációs fórum azon túl, hogy elősegíti a munkaerő-piaci igényeket is figyelembe vevő pályaaorientációs, életpálya-tanácsadási rendszer összehangolását, a jövőben ösztönözhetné a pályaaorientáció kiterjesztését az óvodás és kisiskolás korra is. Az alapvető munkavállalói képességek fejlesztésére, képzési motiváció megalapozására pályaaorientációs, munkatapasztalat szerzési célzatú foglalkozásokat is kellene támogatni különösen az iskolából kimaradt, rehabilitációra szoruló és tartós munkanélküliek számára. A foglalkozásokat tanácsadással, coachinggal kombinálhatnánk.
- Hosszú távon a koordinációs fórum az együttműködési megállapodás, illetve tanulószerveződéses munkavégzésre alapozott gyakorlati képzés eredményességéhez is hozzá tud járulni. A gyakorlati képzés rendszerében jelentkező anomáliák feltárásában, a jó gyakorlatok megismertetésében és terjesztésében fontos, hiánypótló szerepet tölthet be a fórum.
- A koordinációs fórum tevékenységének kiterjesztésével a kutató helyek számára javaslatokat, ajánlásokat tehet felmérések, kutatások lefolytatásához. A fórum tevékenységének, ajánlásainak meghatározásához a reális helyzetfelmérés elengedhetetlen feltétel.

- Idővel a koordinációs fórum járási szinten is működhet, a helyi szakképzési, foglalkoztatási és pályaválasztási igények feltárására, a feladatok összehangolására.
- Szereplők közötti együttműködési hálózatok építése, a két- és többoldalú megbeszélések, egyeztetések a partnerségi kapcsolatok megerősítésének megalapozását szolgálhatja.
- A koordinációs fórum működésének sajátos lehetősége a közfoglalkoztatásnak a nyílt munkaerőpiac irányában betöltött híd szerepének kiteljesítése. A közfoglalkoztatottak körében az általános kompetenciafejlesztés kiemelt szerepet kap, a sikeres életvitel és a további képzések alapjául szolgál, a tudás és tapasztalatszerzés lehetőségét kínálja a tartós munkanélküliek számára.
- Foglalkoztatási szempontból speciális csoportok és helyi problémák feltárása, megoldások keresése érdekében a civil szervezetek bevonását is elősegítheti a koordinációs fórum. A civil szervezeteket, a közösségi foglalkoztatásban közreműködő önkormányzati szervezetek munkatársait szakmai továbbképzéssel alkalmassá kellene tenni a rehabilitációban, pályorientációban és a szakmai képzésben való tudatosabb, szakszerűbb közreműködésre. A foglalkoztatásban, képzésben segíteni tudó civil szervezetek összefogását ösztönözni kellene. Így közös projekteket tudnak tervezni és megvalósítani. A civileket összefogó ernyőszervezet segítségével a partnerszervezetekkel (önkormányzatok, állami szervezetek, kamarák stb.) való együttműködés is szabályozottabban és szervezettebben valósulhat meg.
- A stratégiai gondolkodás és a célok megvalósítása érdekében való együttműködést mindenképpen meg kell itthon is valósítani. A koordinációs fórum a szakképzés és a foglalkoztatás terén ebben fontos szerepet tud betölteni.
- A munkaerő-piaci szolgáltatások területén, a képző és a partner szervezetekben a tanácsadói tevékenység megerősítését is ösztönözheti a jövőben a fórum. Olyan szakemberekre kellene ezt a feladatot bízni, akik a partnerekkel szoros kapcsolatrendszerben működtetnek, rendszeresen továbbképzéseken tudnak részt venni és bevinnék az egyéni fejlesztési képzési terv kialakításához kapcsolódóan a pályaválasztással, karrier tanácsadással kapcsolatos tudást az intézményekbe. A legfontosabb lehetséges szolgáltatások a pályaválasztási tanácsadás, korábban megszerzett ismeretek azonosítása, egyéni képzési terv készítés, karrier tanácsadás,

elhelyezkedés segítése. Ezekkel a szolgáltatásokkal jelentősen csökkenteni lehet a képzésből való lemorzsolódást, valamint javítani lehet a képzés eredményességét.

- A koordinációs fórum sikeres működése elvezethet oda, hogy a munkaerő-piaci együttműködés megerősítésére, az együttműködés egyes területeinek intézményesítésére a megyében létre lehetne hozni egy nonprofit szervezetet. A cél, hogy elősegítse a munkaerő-piaci szereplők kapcsolódását, innovatív programokat valósítsanak meg EU források bevonásával, képzéseket kínáljanak vállalkozásoknak, egyéni munkavállalóknak, munkanélkülieknek, képzőknek, pedagógusoknak. Nemzetközi mobilitási programokat is szervezhetnének fogadó és küldő félként is. A források megkeresése mellett a szervezet kiterjedt partneri kört kapcsolhatna össze, így a tanulókat, egyetemistákat, fiatal pályakezdeket, munkaügyi szervezetet, gazdasági kamarát, munkáltatókat, hazai és külföldi képző partnereket stb.
- A megyei szakképzési és felnőttképzési programok összegyűjtését, népszerűsítését és kapcsolódó tanácsadást megvalósító program is lehet a koordináció eredménye. Ennek része lehet egy internetes portál működtetése, szituatív, egyénre szabott, ingyenes tanácsadás telefonon, online vagy személyesen. Ha a képző partnerek rendszeresen és megfelelő minőségben szolgáltatnak adatot, akkor a portál és a tanácsadás megbízható módon szolgálhatja az élethosszig tartó tanulást.
- A koordinációs fórum lehetőséget teremt az írási, olvasási problémával küzdő felnőttek megsegítésére is. Egy lehetséges projekt keretében az írás és olvasás problémák felismerésére az önkormányzati és munkaügyi központok munkatársainak szánt érzékenyítő képzés kidolgozása és megvalósítása elősegítheti az e problémával küzdők megtalálását és képzésbe irányítását. A rejtett, funkcionális analfabétizmus felszámolása elképzelhetetlen egy partneri hálózatot kialakítása nélkül. A feltárásban közreműködők képzése mellett információs anyagokat lehetne készíteni, konferenciákat rendezni, PR akciókat szervezni az analfabétizmus világnapján. Fontos lehet az alapkészségek fejlesztését (írás, olvasás) kiegészíteni munkahelyi alapkompétencia fejlesztéssel is.

A Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum létrehozásának szükségességét erősítik, a partnerek részvételét, aktivitását fokozzák azok a munkaerő-piaci, szakképzési előrejelzések, trendek és egyben kihívások, amelyek csak a szektorok közötti szorosabb együttműködéssel kezelhetők.

Az azonosítható trendek a következők:

- Az alapképességek fejlettségi szintje és felkészítés az újonnan megjelenő képességelvárásokra egyre jobban befolyásolja a gazdasági növekedést és termelékenység-javulást. A munkáltatók egyre motiváltabbak igényeik megfogalmazására, az iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli oktatás, szakképzés tervezésében való közreműködésben.
- Növekvő eltérés van a munkaadók által igényelt készségek és az egyénileg, valamint az oktatás és képzés során kialakított készségek között. A gyors műszaki, technológiai fejlődés, a társadalmi, gazdasági változások felgyorsulása azt eredményezi, hogy a változásokra a képzési rendszer egyre kevésbé tud reagálni. A képző szervezetek csak a piaci szereplőkkel szorosabb együttműködéssel tudják a gyorsan változó elvárásokat követni (pl. duális szakképzés során a gyakorlati képzés felelősségét a foglalkoztató magára vállalja, illetve az intézményi szaktanárok, oktatók továbbképzésének elősegítése és együttműködés a képzés tervezésében).
- Ma még nem létező állásokra és technológiákra kell felkészítenünk az embereket. Egyre gyorsabban tűnnek el szakmák és keletkeznek újak. A megmaradó szakképesítések újra-definiálására is gyakrabban van szükség. A munka világának képviselőit még jobban be kell vonni a képzések tervezésébe és megvalósításába és új innovatív megoldások megtalálásába.
- A gazdasági szereplő nem azért fizet, amit az ember tud, hanem azért, amit meg tud csinálni a tudásával. A szak- és felnőttképzés rendszerében fejlesztett kompetenciák mellett növekszik a szerepe az informális és nonformális tanulás során elsajátított kompetenciáknak. A jövőben az előzetes tudás felmérésének, elismerésének (validálásának) jelentősége felértékelődik.
- A képző intézményeknek együtt kell működniük a munkaadókkal, hogy olyan képzést tervezzenek és valósítsanak meg, amely az üzleti tevékenység jelenlegi és jövőbeli igényeivel összhangban van. A munkaerő-piac azt szeretné, ha az oktatás/szakképzés világa rugalmasabb lenne (rugalmasabb tanulási módszerek, rugalmasabb tanulási utak, rugalmasabb szakképesítések tervezése, informális, non-formális tudás elismerése).

- Az egyének életük során egyre gyakrabban kényszerülnek változtatásra (tanulás - munka, szülőföld - külföld, továbbképzés - új szakképesítés stb.). A hatékony, eredményes szakképzésnek számolni kell szakképzettség, munkatapasztalat alapján transferálható kompetenciákkal. Az atipikus képzések iránti igény egyre növekszik.
- Az oktatás nemzetköziesedése, a munkaerő-piac globalizációja egyre kiterjedtebben érzékelhető. Az idegen-nyelvi, interkulturális kompetenciák fejlesztése is egyre erősödő elvárás.
- A demográfia problémák, az elvándorlás miatt a megfelelő kompetenciákkal rendelkező munkaerő biztosítása egyre nagyobb humánpolitikai kihívás.

A Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum létrehozásának és fenntartásának akadályozó tényezői között az alábbi körülmények játszanak leginkább szerepet:

- A jogszabályi környezet gyakori változása azt eredményezheti, hogy a koordinációs fórum szereplői, illetve feladatkörei gyakran változnak. Nem tud a kapcsolatrendszer, az együttműködés megerősödni.

Amennyiben a háttér feladatokat magára vállaló munkaügyi szervezetben (Békés Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály) nem lesz kapacitás a feladat ellátására, akkor a fórum működésének fenntartása is veszélybe kerülhet.

- A támogatási rendszer rugalmassága szükséges ahhoz, hogy a koordinációs fórum működésének eredményeként a problémák kezelésére az innovatív megoldások a gyakorlatban is megvalósulhassanak.
- Ha a vállalkozók, foglalkoztatók azonnal alkalmazható kész szakembereket akarnak, a vállalkozások piaci alkalmazkodóképessége gyenge, nem rendelkeznek a modern vezetési ismeretekkel, akkor a koordinációs fórum létrehozásában rejlő lehetőségeket sem fogják kihasználni.
- A képző intézmények, az intézmény fenntartók amennyiben csak a jelentkezők igényeit figyelik és a kereslet kínálat törvénye alapján iskoláznak be, akkor a képzők érdektelensége is akadályozhatja a koordinációs fórum sikeres működését.
- A legfőbb akadálnak a finanszírozás kérdését látjuk. Az együttműködési hálózat kialakítása, a fórum működésének fenntarthatósága is szükségessé tesz forrást a foglalkoztatási szolgálatnál.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a "Szoros Kapcsolat" – Munkaerő-piaci együttműködés a gazdasági igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszerért című projekt megvalósítása során a Békés Megyei Kormányhivatal és konzorciumi partnerei munkatársainak továbbképzése, a műhelymunkák megfelelően megalapozták a Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum létrehozását. A vállalatok igényeinek megfelelő képzettséggel, kompetenciával rendelkező munkaerő időben történő biztosítása, a várható munkaadói igényekre, a gazdaságfejlesztési kezdeményezések munkaerő-szükségleteire vonatkozó információk biztosítása, a hiányszakmák vonzóvá tétele és a munkaerő-piaci igényeket is figyelembe vevő pályaaorientációs, életpálya-tanácsadási rendszer működtetése a koordinációs fórum létrehozásával, személyi és tárgyi feltételeinek biztosításával tud megvalósulni

*„Egynek minden nehéz,
soknak semmi sem lehetetlen.”*

(Széchenyi István)

Zárszó

A zárótanulmány keretei nem elegendőek arra, hogy teljes körűen bemutassuk azt az intenzív munkát, amelyet a projekt két éves időtartama alatt a skót, spanyol, német, olasz és magyar partnerszervezetek példaértékű együttműködésével végeztünk. A szakképzés és a munkaerőpiac szereplői közötti együttműködésben, a foglalkoztatás növelése, a munkanélküliség megelőzése és kezelése érdekében a partnerországokban alkalmazott - ott már jól bevált- legjobb gyakorlatok, módszerek, programok közül a teljesség igénye nélkül azokat emeltük ki, amelyekből az olvasó a legtöbbet profitálhat.

A 2014-2020-as időszakban rendelkezésre álló uniós fejlesztési forrás 60 százalékát gazdaságfejlesztésre kívánja fordítani a kormányzat, ezért minden eddiginél nagyobb hangsúlyt fordítunk arra, hogy a gazdaság növekedésének ne lehessen akadálya a gazdaság igényeinek megfelelően képzett szakemberek hiánya, egyre inkább kulcsfontosságú a szakképzés és a gazdaság szereplői közötti hatékony együttműködés. A modellként felvázolt Békés megyei Munkaerő-piaci és Szakképzési Koordinációs Fórum megalakítása számos lehetőséget magában hordoz annak érdekében, hogy a képzés és foglalkoztatás területén működő szervezetek között valódi partnerség jöhessen létre a közös célok elérése érdekében.

A modell jó alapot jelent ahhoz is, hogy a következő időszakban a Területi Operatív Program keretében valóban jól működő foglalkoztatási partnerségek épüljenek ki mind megyei, mind helyi szinteken hatékony legyen az információáramlás, összehangoltak legyenek a térségi munkaerő-piaci szereplők közötti kezdeményezések.

Reméljük, hogy sikerült felkelteni az olvasók figyelmét és érdeklődését a projekt iránt. Bízunk abban, hogy a zárótanulmányban leírt módszereket, eljárásokat egyre többen alkalmazzák és partnereink lesznek abban, hogy a gazdaság igényeire rugalmasan reagálni képes szakképzési rendszer - projekt keretében kidolgozott - modelljét minél hamarabb működtethessük.

Békéscsaba, 2016. május

Készítették:

Kiss Ilona, Marton József, Medovarszky Pál, dr. Nagy Ágnes, Pántya Imre, Szabó István,
Tamásné Lehoczki Aranka

A partnerszervezetek elérhetősége:

- **Békés Megyei Kormányhivatal**
5600 Békéscsaba, Derkovits sor 2.
Magyarország
Telefon: +36 66 444211
E-mail: feketemiklos@lab.hu
Honlap: www.kormanyhivatal.hu/hu/bekes
- **Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamara**
5600 Békéscsaba, Penza ltp. 5.
Magyarország
Telefon: +36 66 324976
E-mail: bmkik@bmkik.hu
Honlap: www.bmkik.hu
- **ALFA KISOSZ Érdekvédő és Képző Egyesület**
5600 Békéscsaba, Dr. Becsey Oszkár u. 4/1.
Magyarország
Telefon: +36 66 325997
E-mail: alfakepzo@alfakepzo.hu
Honlap: www.alfakepzo.hu
- **Fife College**
Stenton Rd, Glenrothes KY6 2RA
Egyesült Királyság
Telefon: +44 344 2480115
E-mail: info@fife.ac.uk
Honlap: www.fife.ac.uk
- **Europroyectos Leonardo da Vinci**
Calle Pernaleros Alto, 45, 18010 Granada
Spanyolország
Telefon: +34 958 279701
E-mail: hector@europroyectosldv.com
Honlap: www.academiacordoba.com
- **HochVier – Gesellschaft für politische und interkulturelle Bildung e.V.**
Schulstraße 9, 14482 Potsdam
Németország
Telefon: +49 331 5813210
E-mail: hochvier@gmx.de
Honlap: www.hochvier.org
- **Euroform RFS**
Piazza della Libertà, 40, 87036 Rende CS
Olaszország
Telefon: +39 0984 467735
E-mail: info@euroformrfs.it
Honlap: www.euroformrfs.it