



Erasmus+



ACCESS TO VET

Jó gyakorlatok
gyűjteménye

**Ez a kiadvány az Európai Bizottság Erasmus+ Stratégiai Partnerségek
programja által támogatott
„ACCESS TO VET – kompetenciafejlesztéssel és tudásbeszámítással” című
projekt
keretében készült.**

Projekt azonosító száma: 2017-1-HU01-KA202-035931

Készítette:

Békés Megyei Kormányhivatal, Magyarország
Ballymun-i Munkaügyi Központ, Írország
Granadai Kereskedelmi és Iparkamara, Spanyolország
A Rocca non-profit aktív szervezet, Olaszország
Kovászna Megyei Foglalkoztatási Ügynökség, Románia
Békéscsabai Szakképzési Centrum, Magyarország

A külföldi partnerek anyagait fordította:

Vidovenyecz Éva, Nagy Gabriella

Szerkesztette:

Medovarszky Pál

Kiadja: a Békés Megyei Kormányhivatal
2019

Felelős kiadó: Dr. Takács Árpád kormány megbízott

A projektet az Európai Bizottság támogatta. A kiadványban megjelentek nem
szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság nézeteit.

TARTALOMJEGYZÉK

I.	Előszó	4
II.	Az egész életen át tartó tanulásban való részvétel bemutatása a partnerországokban....	5
II.1.	Magyarország.....	5
II.2.	Írország.....	6
II.3.	Spanyolország	8
II.4.	Olaszország	9
II.5.	Románia	12
III.	A projektpartnerek bemutatása	16
III.1.	Magyarország.....	16
III.1.1.	Békés Megyei Kormányhivatal	16
III.1.2.	Békéscsabai Szakképzési Centrum	17
III.2.	Írország.....	17
III.2.1.	Ballymun-i Munkaügyi Központ.....	17
III.3.	Spanyolország	18
III.3.1.	Granadai Kereskedelmi és Ipakamara	18
III.4.	Olaszország	20
III.4.1.	A Rocca művészeti és kulturális egyesület	20
III.5.	Románia	21
III.5.1.	Kovászna Megyei Foglalkoztatási Ügynökség.....	21
IV.	A munkavállaláshoz szükséges transzverzális készségek fejlesztésében és a nem formális tanulási környezetben szerzett tanulási eredmények beszámítási célú hitelesítésének területén alkalmazott jó gyakorlatok bemutatása.....	23
IV.1.	Magyarország.....	23
IV.1.1.	„Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése” program bemutatása.....	23
IV.1.2.	A modulvizsga bemutatása.....	27
IV.2.	Írország.....	31
IV.2.1.	Az EGUIDE program	31
IV.2.2.	EC-YP: A fiatalok számára biztosított lehetőségek kibővítése.....	33
IV.3.	Spanyolország	37
IV.3.1.	PICE: Integrált foglalkoztatási és szakképzési program.....	37
IV.3.2.	A KEYSTART2WORK projekt.....	46
IV.4.	Olaszország	53
IV.4.1.	Az Erasmus+ szakképzési projektek disszeminációja	53
IV.4.2.	A mobilitási projektek lebonyolításának rendszere	59
IV.5.	Románia	63
IV.5.1.	Álláskereső Klub – Karrier tervezés	63
IV.5.2.	A kompetenciák és készségek mérése – A különböző módon elsajátított kompetenciák elismertetése	67
V.	Zárszó	70

I. Előszó

Az „ACCESS TO VET – kompetenciafejlesztéssel és tudásbeszámítással” című két éves projektet a Békés Megyei Kormányhivatal által vezetett 6 tagú nemzetközi partnerség valósíthatta meg az Európai Bizottság ERASMUS+ programjának támogatásával. A foglalkoztatási szervként is eljáró kormányhivatalunk ír, olasz, spanyol, román és magyar szakképzéssel foglalkozó szervezettel működött együtt.

A gazdaság versenyképességének javítását egyre inkább veszélyeztető munkaerőhiány kezelése, a technológiai változások által megkövetelt folyamatos humán erőforrás fejlesztési igény kielégítése és az Európa 2020-as Stratégiában megjelölt, egész életen át tartó tanulásban résztvevő felnőttek elvárt arányszámának teljesítése érdekében is fontos, hogy a szabad munkaerő tartalékok szakképzéshez való hozzáférést javítani tudjuk, valamint a munkaviszonyban állók számára rugalmas felnőttkori tanulási lehetőségeket biztosíthassunk.

A projekt általános célkitűzése éppen ezért az volt, hogy európai együttműködésben keressünk megoldásokat arra, hogy az iskolai rendszerben sikereket el nem érő felnőttek és a munkahelyük elvesztésével fenyegetett munkavállalók számára hogyan tehető vonzóvá a felnőttkori tanulás. A projekt által vizsgált két kulcsterület a munkavállaláshoz és a tanulóhoz egyaránt szükséges transzverzális kompetenciák fejlesztése és az előzetesen megszerzett tudás beszámítása volt.

A projekt sikeres megvalósítása érdekében a partnerség minden egyes résztvevő országban nemzetközi találkozókat bonyolított le, melyek keretében a fogadó szervezet bemutatta, milyen módszereket, jó gyakorlatokat alkalmaz a projekttel vizsgált szakmai területeken. Minden partnerszervezet alkalmaz olyan jó gyakorlatokat, melyek megosztása hozzájárult ahhoz, hogy az új módszereket megismerő szervezetek azokat alkalmazzák, beépítsék a saját szervezetük működésébe.

A projekt egyik fő eredményeként készült el ez a partnerszervezetek által – a képzéshez és képesítésekhez való hozzáférés javítása érdekében – alkalmazott jó gyakorlatokat bemutató kiadvány.

A partnerszervezetek bemutatása mellett partnerországokként 2-2 jó gyakorlatot, munkaerő-piaci programot ismertettünk, melyek hozzájárulnak a felnőttkori tanulásba való bekapcsolódáshoz, a munkaerőpiacról kiszorult vagy a tanulás nélkül munkahelyük elvesztésével veszélyeztetett felnőttek tanulási motivációjának felkeltéséhez, új szakképesítés megszerzéséhez és végső soron a munkaerő-piaci integrációjukhoz.

II. Az egész életen át tartó tanulásban való részvétel bemutatása a partnerországokban

II.1. Magyarország

Magyarországon a képzési rendszernek két olyan változata létezik, amelyben felnőttek vehetnek részt: az egyik a felnőttoktatás, a másik a felnőttképzés. Természetesen a felsőoktatásban is szerezhetnek szakképesítést a felnőttek.

A felnőttoktatás iskolarendszerű képzést jelent:

- A képzést középfokú szakképző intézményben szervezik, az iskolai tanévhez igazítva (szeptembertől júniusig).
- A tanulók 16 éves koruktól kapcsolódhatnak be ebbe a képzési formába, felső korhatár nincs.
- A képzés lehet nappali, levelező vagy esti rendszerű, figyelembe véve a tanulók életkörülményeit.
- A képzés 2 tanévet ölel fel.
- A tanulókat jelentkezés után veszik fel a képzésekre, és diákigazolványt kapnak
- A képzést helyi tanterv alapján kell szervezni, amely a képző intézmény pedagógiai programjának részét képezi. Ez meghatározza a képzés tartalmát és azt, hogy az egyes tantárgyakat milyen óraszámokban kell oktatni.
- Magyarországon az állam által elismert szakképesítéseket az Országos Képzési Jegyzék (röviden OKJ) tartalmazza. Az OKJ-t kormányrendeletben adják ki, a szakmai és vizsgakövetelményeket az adott szakképesítésért felelős minisztérium határozza meg és rendelet formájában teszi közzé.
- Az első két szakképesítés megszerzése ingyenes a résztvevők számára.
- A képzés végén a résztvevőknek komplex szakmai vizsgát kell tenniük. Az állami vizsga követelményeit központilag határozzák meg és lebonyolítását központi előírások szabályozzák. Mentességet a vizsga egyik része alól sem lehet kapni.

A felnőttek iskolarendszeren kívüli képzéseken is megszerezhetik ismereteket és mélyíthetik el szakmai tudásukat. Ezt nevezzük felnőttképzésnek:

- Képzési időszakai nem igazodnak az iskolai tanévhez.
- A képzés időbeosztása alkalmazkodik a résztvevők élethelyzetéhez.
- Változatos általános és szakmai képzések tartoznak a felnőttképzés körébe, például nyelvi képzések is.
- A résztvevők nem hallgatói jogviszonyt létesítenek a képző intézménnyel, hanem szerződéses jogviszonyt.
- Az egyéni finanszírozás mellett, tanfolyamokat igényelhetnek és megrendelhetnek gazdasági társaságok, cégek, vagy akár egyéni vállalkozók is, illetve a foglalkoztatási

szervezet is, akik szerződést kötnek a képző intézménnyel. A képzések megfelelnek az ügyfelek igényeinek, és eleget tesznek a törvényi szabályozásnak és az Európai Unió előírásainak is.

- A felnőttképzésben részt vállaló intézmények magas színvonalú szakmai képzést nyújtanak, rugalmasak, megbízhatóak, fejlett technológiával rendelkeznek. Tökéletesítik szakértelmüket, hogy növeljék az ügyfelek elégedettségét. Az intézmények motiválják alkalmazottaikat, hogy részt vegyenek a képzéseken, és folyamatosan monitorozzák a rendszer hatékony működését.
- A kurzusokon kívül az intézmények előzetes tudásfelmérést és tanácsadást is nyújtanak az ügyfeleknek.
- A képzés végén a résztvevőknek komplex vizsgát kell tenniük, melynek követelményeit egységes, központi előírások határozzák meg. Az állam által elismert képesítés megszerzésére irányuló képzés sikeres szakmai vizsgáját követően a résztvevő felnőttek az iskolai rendszerben tanulmányokat folytató tanulókkal azonos végzettséget igazoló bizonyítványt kapnak.
- Az iskolarendszeren kívüli képzések speciális jellemzője, hogy a tanulók a képzési idő alatt modulvizsgákat tesznek.

II.2. Írország

Különböző típusú tanfolyamok:

Felsőoktatásba történő belépést elősegítő programok: Egy alternatív belépési lehetőséget biztosít a felsőoktatásba azok számára, akik lemaradtak az első körben. Ez a rendszer a humán vagy reál területen általában egy megalapozó évből áll, mely segíti a tanulókat az egyetemre történő felkészülésben. Az adott felsőoktatási intézmény felvételiztetésért felelős osztályával kell felvenni a kapcsolatot.

Tanulószerződéses gyakorlati képzési programok: A tanulószerződéses gyakorlati programok rendszere jelenleg radikális átalakuláson megy keresztül, mely sok új lehetőséget kínál. A tanulószerződéses gyakorlati képzés lehetőséget teremt például a tanulás közbeni pénzkereseti lehetőségre, mellyel egyidejűleg nyolcas szintű végzettség szerezhető meg felsőoktatási intézményben.

Közösségi oktatás: Az iskolai oktatás ezen formája általában a formális oktatási rendszeren kívül valósul meg, a tanulók és helyi közösségek szükségletei központi szerepet játszanak a programok kidolgozásában. A tanulók támogatást kapnak a képzésre történő bejutásban, a gyermekgondozásban valamint mentorálásban. E tanfolyamok többnyire inkább a társadalom peremén élő közösségek körében valósulnak meg, és ugródeszkát jelenthetnek a továbbképzéshez vagy felsőoktatáshoz.

Továbbképzések: Az érettségire épülő képzések (PLC) értékes, szakma-specifikus végzettséget nyújtanak, melyek Írország teljes területén belül főiskolákon és más továbbképzési intézményekben szerezhetőek meg. A tanfolyamok az üzlet,

számítástechnika, gyermekgondozás, gépészet, fodrászat, egészségügy, valamint utazás és turizmus tématerületeit fedik le. Az ápoló szakirányban előképzés elvégzésére is van lehetőség, amely ezen a szakterületen a felsőszintű oktatásba történő továbbjutási lehetőséget jelenthet.

Esti tanfolyamok: Felnőttképzésben történő részvétel egész Írországon lehetséges helyi iskolákban és főiskolákon, valamint egyetemeken. A kínálat széles körű – többnyire esti órákban szerveződnek a tanfolyamok a történelem, irodalom, digitális és közösségi média, filozófia, ökológia, matematika és számos egyéb témában. A Dublin-i Egyetem nyitott tanulási programja lehetővé teszi, hogy a diákok számos egyetemi modult felvegyenek, és ha szeretnék, kreditet is szerezzenek.

Online/vegyes típusú (ún. blended) tanulás: Az ilyen típusú tanfolyamok azok számára jelenthetnek megoldást, akik szeretnék tanulni, de a munka és családi elfoglaltságok miatt ezt kevésbé van lehetőségük megtenni. A jó hírű Kilroy Főiskola és a Nyitott Egyetem mellett a legtöbb főiskola és egyetem kínálatában szerepel számos témában online és távoktatás formájában megvalósuló képzés.

Tömeges online nyílt képzések: E képzések bárki számára, aki rendelkezik internet hozzáféréssel, ingyenesen elérhetőek, és közülük néhányat a világ legrangosabb egyetemei indítottak először. Ezek a képzések azok számára, akik akkreditált végzettséget kívánnak megszerezni, nem alkalmasak, azonban kiválóak abban az esetben, ha meglévő tudásunkat egyszerűen csak bővíteni, vagy elmélyíteni szeretnénk. A Dublin-i Műszaki Egyetem, a Galway-i Ír Egyetem és a Trinity is azok között van, melyek kínálnak ilyen jellegű kurzusokat.

„Ugródeszka”: Ez a kormányzati kezdeményezés több mint 200 – oklevél, diploma megszerzésére irányuló – ingyenesen elérhető levelező, vagy intenzív képzést kínál a felsőoktatásban és posztgraduális szinten. E tanfolyamok elérhetők azon háztartásbeli, munkanélküli vagy korábban egyéni vállalkozó személy számára, valamint olyan munkaviszonyban állók részére is, akik az IKT vagy feldolgozóiparban szeretnék tanfolyamot elvégezni.

Munkahelyi tanulás: Egy jó munkáltató támogatja alkalmazottainak készségfejlesztését, és új készségek megszerzését. Ez jelenthet kétnapos rövid tanfolyamot, vagy esetleg egy posztgraduális képzésben oklevél, diploma vagy tanúsítvány/bizonyítvány megszerzésének támogatását is. Az Oktatási és Képzési Bizottság szintén támogatja a munkahelyi tanulásához kapcsolódó kezdeményezéseket néhány egyéb magán képzőintézménnyel egyetemben. Érdeklődni a munkáltatónál lehetséges.

Támogatások és kedvezmények:

A felnőttkori tanulás és továbbképzések legnagyobb akadályozó tényezője a költség. Nem pusztán a tanfolyam díját kell figyelembe venni, a munkából való kimaradás, vagy kevesebb munkában töltött idő szintén érezteti hatását. Vannak rendelkezésre álló támogatások, melyek azonban többnyire a munkanélküliek számára igényelhetők, így például azok, akik

továbbképzésben szeretnének részt venni vagy pályamódosításban gondolkodnak, a háztartásbeli nők, akik szeretnének visszakérülni a munkaerőpiacra és az idősebb személyek hátrányosabb helyzetűek.

„Vissza az oktatásba” támogatás/„Vissza” az oktatásba kezdeményezés: Gondozók, fogyatékkal élő, munkanélküli és gyermeküket egyedül nevelő személyek lehetnek jogosultak e támogatási formára, mely lehetővé teszi a középfokú-, felsőoktatásban, vagy továbbképzésben való részvételt, miközben a meglévő szociális járadékra is jogosult marad az illető. A támogatási rendszer a 16 éven felülieket célozza meg – elsődlegesen azokat, akik nem fejezték be érettségi vizsgáikat – és lehetővé teszi a résztvevők számára a családi élet és munka összehangolását egy részidős továbbképzési program keretében.

Gyermekfelügyelet: A képzésbe, oktatásba való visszatérés nem válik lehetővé, amennyiben a gyermekek felügyelete nem megoldott. A *foglalkoztatáshoz és képzéshez nyújtott gyermekgondozási támogatás (CETS)* rendszere néhány szakképzésbe jelentkező számára – beleértve többek között a továbbképzésben, a Youthreach programban, a Szakképzési Lehetőségek (Vtos) programban és a BTEI programban résztvevőket is – támogatott gyermekgondozási lehetőséget biztosít. Emellett a *Közösségi foglalkoztatás gyermekgondozási programja* szülők számára nyújthat támogatást a közösségi foglalkoztatási programokban.

Fogyatékosági támogatás: A fizikai, tanulási vagy szellemi fogyatékossgal élő felnőttek számára számos támogatás igénybe vehető. Bővebb információért a tanulni szándékozó a Fogyatékossgal Élők és Felsőoktatásba történő belépést támogató Szövetséghez fordulhat.

Megélhetési támogatás: Nappali tagozatos felnőtt tanulók rászorultsági alapon megélhetési támogatásra lehetnek jogosultak.

II.3. Spanyolország

Az egész életen át tartó tanulás mára már a munkavállalókban a világ minden táján alapvető szemléletté vált. Mivel a világ munkaerőpiacát az átmeneti rotációs szerkezet jellemzi, a hagyományos “munkát egy egész életre” kultúra véget ért. Ennek következtében az átképzés elengedhetetlenül szükségessé válik.

A spanyol helyzet különös figyelmet igényel. A 16-19 év közötti fiatalok 50%-a munkanélküli, és a munkanélküliek több mint 13%-a az 50 év felettiek köréből kerül ki, így az átképzés teljes mértékben szükséges eszköz a fent nevezett ráták csökkentésére.

A kormány néhány intézkedés bevezetésével és bizonyos lépésekkel biztosítani kívánja ezen arányok csökkenését.

TERV	CÉLCSOPORT	LEÍRÁS
REINCORPORA-T	Tartósan munkanélküli személyek.	Munkaerőpiaci reintegráció
A Fiatalok Munkanélküliségének kezelésére szolgáló Sürgősségi Beavatkozási Terv	Fiatal munkanélküli személyek.	Munkaerőpiaci elhelyezkedés
Országos központok hálózata	Szakmai képzési rendszerek.	A szakmai képzések versenyképességének és minőségének javítását szolgáló eszköz.
PREPARA	Tartósan munkanélküli és gondozó személyek.	Képzés + anyagi támogatás.
Támogatott képzés	Munkaviszonyban állók, munkanélküli, szabadúszó személyek, stb.	Képzési bónusz tanfolyamok.
Programozott képzés	Munkaviszonyban álló személyek	A TB által támogatott képzési bónusz tanfolyamok online vagy helyszíni formában.

Ahogy a fentiekben is látható, különféle megközelítésekkel elkezdhető a munkaerőpiacra történő belépéshez és a munkában maradáshoz szükséges élethosszig tartó tanulás fontosságának tudatosítása.

A helyi szintű közigazgatás is tevékeny e téren egy közös cél érdekében: a jelenlegi munkanélküliségi ráta csökkentése Spanyolországban, valamint az élethosszig tartó tanulás és képzés hivatkozási pontjává fejleszteni az országot.

II.4. Olaszország

A felnőttek számára állami keretek között biztosított oktatás jelenlegi rendszere alap- és középfokú szintre osztható.

Az állami oktatás két jól elkülöníthető területre terjed ki:

- **Állandó Területi Felnőttképzési Központok** (alapképzés), melyek általános- és középiskolákban működnek különböző képzéseket biztosítva;
- középiskolákban szervezett **esti/levelező** (középfokú) **képzések**.

Mindkét szervezeti formában van lehetőség szakképzettség, valamint funkcionális alapképzettség, illetve tudás megszerzésére irányuló képzésen történő részvételre.

Képzések fajtái:

A. Diploma/végzettség megszerzésére irányuló lehetőségek

Három olyan képzési lehetőség létezik, melyek szervezeti modelljüket, a képzés időtartamát, az oktatókat és a bizonyítvány típusát tekintve leginkább hasonlítanak a hagyományos iskolai képzéshez.

1. A felnőttképzési központok által főként külföldiek számára szervezett **nyelvi integrációs képzések** (a részvételi arányt tekintve az írás-olvasási nehézséggel küzdő személyek képezik a legnagyobb hányadot);
2. **Középiskolai nyelvi integrációs képzések** – többnyire külföldiek számára szervezett felső középfokú képzések (95%);
3. A felnőttképzési központok által szervezett (középiskolai végzettség megszerzésére irányuló) **alsó középfokú képzések**: (már 1974 óta létező) az idősebb generáció számára szervezett képzések, melyek kezdettől fogva az alapképzés „motor”ját jelentik. A képzések struktúrája az évek során alapvetően változatlan maradt az öt állandó tantárgy oktatóival és a kiegészítő területeket (olasz nyelv, történelem, idegen nyelv, matematika és tudományok, műszaki oktatás) oktató szakemberekkel egyetemben.
4. Felsőoktatási intézményben megvalósuló (Államilag elismert szakképzettség vagy diploma megszerzésére irányuló) **felső középfokú képzések esti/levelező formában**. A képzéseket a műszaki, szakképzési és művészeti ágazatokban hirdetik.

B. Funkcionális írástudás fejlesztésére irányuló **rövid képzések**

A képzések 40-100 órás időtartamúak, többségüket a területi felnőttképzési központok indítják, melyek három nagy csoportra oszthatók:

1. Informatikai
2. Idegen nyelvi
3. Egyéb területek (öngondoskodás és szabadidő; motor- és sporttevékenységek; kifejező és művészeti tevékenységek; orientációs és biztonsági tevékenységek);

C. Felsőoktatási formában szervezett **esti képzések**

Az esti képzések sokáig kisebb arányban voltak elérhetőek. Az elmúlt néhány évben azonban megnövekedni látszott az esti képzéseket hirdető középiskolák száma. Jelenleg minden régióban elérhetőek.

A **263/2012 miniszterelnöki rendelet** új jogszabály formájában tartalmazta a tartományi felnőttképző központok oktatási *szervezeti struktúrája felállításának új szabályait*.

A szervezet-átalakítási folyamat a meglévő rendszer (a területi felnőttképzési központok és a felső középfokú esti/levelező képzések rendszere) új szerkezetben történő egységesítését tartalmazta, mely a tartományi felnőttképző központok elnevezést kapta. Az új rendszer célja egy specifikus szabályok által irányított felnőttképzési rendszer megteremtése volt.

A közelmúltban az oktatás terén kialakított nemzeti politikákról általánosságban elmondható, hogy az élethosszig tartó tanulás tágabb értelemben vett kereteibe illeszthetők. Az élethosszig tartó tanulás stratégiáinak megvalósítására vonatkozó előírások azonban európai szinten születnek, melyek esetében a tanulás fókuszában az egyén szerepel, és amelyek transzverzális tulajdonságokkal rendelkeznek, mivel nem kizárólag az iskolai, hanem a munka és a felnőttképzési szektort is magukban foglalják.

Az **53/2003 törvény** már tartalmazta a teljes oktatási és képzési rendszer reformját, melyek közül *számos jelentősebb innovatív elem* került bevezetésre, mely szorosan illeszkedik az élethosszig tartó tanulás politikájába. Az 53. törvény például kimondta a legalább **12 évig tartó oktatáshoz és képzéshez való jogot/köteleességet**, illetve a 18 éves életkorra történő legalább hároméves szakképzettség megszerzéséhez való jogot.

2007-ben az *oktatásban kötelezően eltöltött évek számát megemelték 10-re*, mely magában foglalja a felső középfokú oktatás kötelező kétéves oktatási idejét is. Ezen intézkedéssel egyetemben az európai szintnek megfelelő kulcskompetenciákhoz igazodóan beazonosításra kerültek az egyén kulcskompetenciái és a kötelező oktatási időszak végére a tanuló által elsajátítandó készségek és képességek.

Mindezen felül, a 2010/2011-es tanévtől kezdődően megindult az oktatás második ciklusának átalakítása az *általános és szakmai képzések újrászervezése* révén. A reform alapján minden képzés időtartama egységesen 5 év, mely közvetlen bejutást biztosít az egyetemi továbbképzésbe.

A munkaerőpiaci reform növekedési tényezőkhöz kapcsolódó eszközeiről szóló **2012. június 28-i 92. sz. törvény** számos olyan szabályt tartalmaz, melyek első alkalommal foglalják **hivatalos keretbe az élethosszig tartó tanulás fogalmát**: „az élethosszig tartó tanulás az emberek által bármely életkorban formális, non-formális vagy informális úton elsajátított, az egyén személyes, polgári, szociális és foglalkozási szempontból fontos tudásának, készségeinek és kompetenciáinak fejlesztésére irányuló tevékenység.”

Az előbbieken említett törvény végrehajtásának egyik legfőbb, a **13/2013 sz. törvényerejű rendelete** tartalmazza a *kompetenciák elismertetésére vonatkozó országos rendszer általános szabályait*. A rendelet alapján működik az Országos Kompetencia-elismertetési Rendszer, melynek célja a nem kifejezetten munkavégzés, hanem a szabadidős tevékenységek során elsajátított szakmai készségek felszínre hozása és fejlesztése, a földrajzi és szakmai mobilitás elősegítése, a munkaerőpiaci kereslet és kínálat közötti összhang megteremtése, a tanulás átláthatóságának és a nemzeti és európai tanúsítványok, bizonyítványok használhatóságának növelése.

A regionális képzéseket illetően (az alap- és második szakma vagy másoddiploma megszerzésére irányuló) képzések olyan **szakképzettségek és készségek elsajátítását teszik lehetővé, melyek jól hasznosíthatóak a munka világában**. E tekintetben az olasz oktatási rendszerben rendelkezésre álló egyéb képzési és oktatási lehetőségekkel együtt az élethosszig tartó tanulás széles palettáját képviselik. A három- és négyéves képzések elismertetése is ezt a további irányt képviseli.

A felsőoktatásban a rugalmasabb tanulási lehetőségekre irányuló eszközök országos szinten kerültek bevezetésre annak érdekében, hogy elősegítsék az oktatásban nem reprezentatív csoportot képviselő tanulók részvételét és a korábban elsajátított ismeretek elismertetését. A levelező képzésben történő részvétel lehetősége első alkalommal vált elérhetővé, melynek keretében lecsökkentették az éves szintű – 60 kreditpontban meghatározott – részvételt, valamint megnövelték a képzések időtartamát. Mindezekon felül az Oktatási Minisztérium által elismert ún. **telematikus egyetemeken** is van lehetőség továbbtanulni, melyek lehetővé teszik a tanulási programokhoz való hozzáférést az olyan célcsoportok, mint például a munka mellett tanulásban résztvevő személyek, fogyatékkal élő személyek, felnőttek, stb. számára. A hagyományos egyetemek továbbá **rugalmas keretek között megvalósítandó tanulási programokat** is indítanak, melyek esetében a teljes programot ők bonyolítják le, vagy egyéni tanrendben e-learning-es módszer formájában biztosítják a képzést. A felsőoktatásba történő belépéshez, az ahhoz szükséges, megfelelő középiskolai végzettséggel nem rendelkező 25 év feletti tanulók számára lehetőség van letenni az érettségi vizsgát az iskolai tanórákon történő részvétel nélkül.

Az olaszországi egyetemek felnőttoktatásban is indíthatnak képzéseket. E képzések többnyire valamely tudományterületen komolyabb kutatói munkát végző hallgatók számára indulnak vagy olyan szakmai képzések, melyek csak néhány hónapig tartanak.

2004 óta a felsőoktatási intézmények jogosultak az előzetes tudás elismertetésére vonatkozó szabályokat saját maguk kialakítani, az egyes képzéstípusokhoz igazodó kivételek figyelembevételével.

II.5. Románia

Romániában jelenleg a munkaerőképzés problémája tekinthető az egyik legnagyobb kihívásnak.

A globalizáció a nemzeti politikákat érintő újabb és újabb szabályok felállítását követeli meg, melyeket a gyakorlatban történő alkalmazás során figyelembe kell venni az eredményesség szempontjából. E tekintetben a gazdaság ilyen jellegű követelményeihez jelentős szociális irányú komponens hozzáadása válik szükségessé, melynek köszönhetően beilleszthetővé válnak a nemzeti reform programokba. Ennek mentén az alábbi területek különösen érintetté váltak: a leépített munkavállalók szakképesítése és átképzése, a foglalkoztatásba történő átmenet támogatása. A nemzetközi versenyképesség – a gazdasági stratégia egészére gyakorolt hatása mellett – a foglalkoztatás szempontjából jelentős befolyással bír a munkaerő-képzés nemzeti stratégiájára. A globalizáció a pályafejlődési piramis optimalizálásának problémáját vetette fel, melynek tükrében az egyéni fejlődési célokra történő fókuszálás került előtérbe az alapkészségekkel szemben, mely a versenyképesség és gazdasági növekedés követelményeivel történő szembesülést eredményezi a szakmai és specifikus szakképzettségek fejlődése révén.

Romániában az élethosszig tartó tanulás a képzésre és egy tevékenységi területhez vagy szakmához kapcsolódó specifikus készségek, valamint kulcskompetenciák fejlesztésére irányul. Az élethosszig tartó tanulás formális és informális úton is megvalósulhat.

A formális környezetben megvalósuló szakmai képzés tehát két kötelező rendszer révén biztosított: felnőttek alapképzésének és szakmai továbbképzésének rendszere. Az alapképzés során a résztvevők az első munka megszerzését elősegítő kulcskészségeket és képzettségeket sajátítanak el, míg a szakmai továbbképzés az alábbiakra irányul: a meglévő szakmában lévő és az ahhoz kapcsolódó tudás felfrissítése és szakmai továbbképzése; gazdasági átrendezés következtében történő szakmaváltás, társadalmi mobilitás vagy a foglalkoztatási kapacitás megváltoztatása; az adott feladat megfelelő elvégzéséhez szükséges magasabb szintű tudás, modern módszerek és eljárások elsajátítása; az egyének társadalmi beilleszkedésének elősegítése a munkaerőpiaci igényekkel összhangban lévő foglalkozás megválasztásában.

A gyerekek, fiatalok és felnőttek oktatásának és képzésének célja a készségek fejlesztése, mely a tudás, készségek/képességek és attitűdök többfunkciós és átjárható rendszere, ami mind az alábbi célok elérését szolgálja:

- a) az egyén saját életcéljainak megvalósításán keresztüli személyes kiteljesedése és fejlődése, mely összhangban áll az egyén érdeklődési területeivel és személyes törekvéseivel, valamint az élethosszig tartó tanulás megvalósítására irányuló vágyával;
- b) társadalmi beilleszkedés és aktív állampolgárság;
- c) a foglalkoztatás megvalósulása és egy fenntartható gazdaság működésében és fejlődésében történő részvétel;
- d) emberi és tudományos értékeken alapuló életkoncepció kialakítása egy olyan nemzeti és egységes kultúrában, melyben megvalósul az interkulturális párbeszéd;
- e) a méltóság, tolerancia és az emberi jogok és alapvető szabadságjogok iránti tisztelet szellemében megvalósuló oktatás;
- f) az emberi problémák, erkölcsi és polgári értékek iránti érzékenység növelése, valamint a természeti, szociális és kulturális környezet iránti tisztelet.

Mivel a felnőttek készségeinek és kompetenciáinak tekintetében a gazdaság és a romániai munkaerőpiac folyamatosan változó igényeihez igazodó állandó és alapos alkalmazkodás és szinten tartás szükséges, az élethosszig tartó tanulást érintően a felnőttek foglalkoztatásának növelése céljából rövid idejű képzési és munkahelyi gyakornoki programok kerültek bevezetésre.

A 2016-2020 időszakra kijelölt román szakképzési stratégia átfogó megoldást kínál a felnőttek alapképzésére és szakmai továbbképzésére vonatkozóan, mely a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő elérhető, vonzó, versenyképes és releváns szakképzési rendszer megteremtésére irányul. E stratégiai dokumentum a 2015-2020 közötti időszakra szóló

Nemzeti Élethosszig tartó Tanulási Stratégiára és a korai iskola-elhagyás csökkentésére irányuló stratégiára épül és ajánlást fogalmaz meg az élethosszig tartó tanulásban történő részvételre vonatkozó teljes oktatási és képzési rendszer fejlesztésére/megerősítésére vonatkozóan.

A romániai oktatás és képzés víziója a következő: „2020-ban a romániai oktatási és képzési rendszer összhangban lesz a munkaerőpiaci igényekkel és a közvetlen kedvezményezettek szükségleteivel a humán erőforrás kompetenciáinak és készségeinek tőkefelhalmozása révén.”

A stratégia közép- és hosszútávú célokat és ajánlásokat fogalmaz meg, melyek értelmében tehát az oktatási és képzési rendszer összhangban lesz a gazdaság, társadalom, és az egyének szükségleteivel, emellett növekvő rugalmasság és a teljes következtetesség jellemzi. Az oktatási és képzési stratégia az alábbi kulcsfontosságú fogalmak köré épül:

1. Relevancia
2. Képzéshez történő hozzáférés és részvétel
3. Minőség
4. Innováció és együttműködés

A stratégia négy specifikus célkitűzése az alábbi:

1. A munkaerőpiaci szakképzési rendszerek vonzóvá tétele és relevanciájának növelése.

E célkitűzés a helyi, regionális és nemzeti gazdasági fejlődéshez járul hozzá, figyelembe véve a gazdasági lehetőségek, a szakképzéshez történő hozzáférés és abban való részvétel tekintetében meglévő területi különbségeket.

A stratégiai célkitűzés elérése érdekében az alábbi tevékenységek megvalósítása válik szükségessé:

1. A foglalkozások és szakképesítések meghatározására használt eszközök frissítése az alrendszerekben lefektetett szabályokhoz történő megfelelőbb illeszkedés miatt, az oktatási és képzési mobilitás elősegítése, valamint a munkaerőpiaci relevancia növelése érdekében.
2. A készségekre vonatkozó munkaerőpiaci követelmények meghatározásához szükséges mechanizmusok kidolgozása, a szakmai profilok meghatározása, melynek során a szakképesítések áttekintésre és fejlesztésre kerülnek a munkaerőpiaci szükségleteknek megfelelő készségekkel és specifikus tudással összhangban, valamint az oktatási programok munkaerőpiaci szükségletekhez és tendenciákhoz történő igazítása.
3. A végzős hallgatók képzési programokba történő bevonásának felügyelete.
4. A munkahelyi tanulás fejlesztése szakképzés keretében.
5. Az állami és magán forrásból finanszírozott szakképzési mechanizmusok fejlesztése.
6. A szociális partnerek szakképzés fejlesztésébe történő bevonásának növelése.

2. A képzési programokhoz történő hozzáférés és az abban való részvétel növelése.

E célkitűzés határozza meg a közvetlen kedvezményezettek számára szóló – alap- és szakmai továbbképzésre irányuló – képzési rendszer lebonyolításának módját, mely a munkaerőpiaci minőségi szakképzésben résztvevő egyének, munkáltatók és közösségek szükségleteire biztosítja a megfelelő válaszokat. A stratégiai célkitűzés egyik tevékenysége jelentős mértékben hozzájárul az EU 2020 stratégiában foglalt egyik fő célkitűzés, nevezetesen a 75%-os foglalkoztatási ráta eléréséhez.

A stratégiai célkitűzés elérése érdekében az alábbi tevékenységek megvalósítása válik szükségessé:

1. A képzési programokhoz és a non-formális és informális környezetben megvalósult képzések eredményeihez kapcsolódó marketing tevékenység fejlesztése;
2. A pályatanácsadás és tanácsadók fejlesztése;
3. A non-formális és informális környezetben megvalósuló élethosszig tartó tanulás eredményeinek elismerésére és érvényesítésére vonatkozó mechanizmusok megerősítése és fenntartása;
4. A fiatalok oktatási rendszerében a képzési programokhoz történő hozzáférés elősegítése, különös tekintettel a vidéki és hátrányos helyzetű településeken élők és a roma lakosság számára.

3. A szakképzés minőségének fejlesztése

A célkitűzés a szakképzési rendszer egészére vonatkozó minőségbiztosítási követelmények kialakítását támogatja, mely alapvető fontosságú a hazai és európai gazdaság versenyképességének növelésének elismertetése szempontjából, és amely az európai minőségügyi rendszerekkel összhangban álló magas minőségű folyamatok, rendszerek és mechanizmusok révén valósul meg.

A stratégiai célkitűzés elérése érdekében az alábbi tevékenységek megvalósítása válik szükségessé:

1. Rendszer szintű EFP országos minőségbiztosítási keretrendszer kidolgozása;
2. A tanulási eredmények elismertetése, tanúsítása minőségének biztosítása;
3. A minőségbiztosítási rendszerek alapján kidolgozott képzési programokat biztosító és a formális, non-formális és informális környezetben megvalósuló képzések eredményeinek értékelését végző személyek készségeinek fejlesztése;
4. A felnőttek alapképzéséhez és szakmai továbbképzéséhez szükséges infrastruktúra fejlesztése;
5. A minőségbiztosítási rendszerekben való szakmai jártasság támogatása.

4. A szakképzés terén történő innováció, hazai és nemzetközi együttműködés fejlesztése

A tevékenységek hatékony és releváns megvalósításához a funkcionális partnerségekben is minden szinten a kreativitás és innováció mérésére szolgáló együttműködés szükséges. A stratégiai célkitűzés elérése érdekében az alábbi tevékenységek megvalósítása válik szükségessé:

1. A szakképzési programok keretén belüli innovációs, kreativitási és vállalkozói szellem komponensek fejlesztése;
2. Az alapképzést és szakmai továbbképzést biztosító képzők intézményi kapacitásának, valamint a szektorális bizottságok EU-s forrásokhoz való hozzáféréseinek fejlesztése;
3. A szakképzésben történő nemzetközi mobilitás fejlesztése;
4. A kölcsönös egymástól való tanulás és a jó gyakorlatok cseréjének kibővítése annak érdekében, hogy a részvételi helyszínek biztosítása egy befogadó európai munkaerőpiaci környezetben valósuljon meg.

A stratégia végrehajtásának becsült költsége 1,8 milliárd lej. Az egyes direktívákra szánt összegek az Európai Strukturális és Beruházási Alapok rendelkezésre álló kapacitásához, a 2016 és 2020 között a kedvezményezettek által becsült felhasználandó összeghez, valamint az állami költségvetés előrejelzéseihez mérten kerültek meghatározásra.

III. A projektpartnerek bemutatása

III.1. Magyarország

III.1.1. Békés Megyei Kormányhivatal



2011. január 1-jétől a megyei közigazgatási hivatal jogutódjaként, valamint a területi államigazgatási szervek egy részének részleges integrációja útján jött létre, 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 szervezeti egységekből és 9 járási hivatalból áll. A Békés Megyei Kormányhivatal Társadalombiztosítási és 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 álláskereső számára munkaerőpiaci szolgáltatásokkal, foglalkoztatást elősegítő támogatásokkal, komplex munkaerő-piaci programok működtetésével 1991 óta állnak rendelkezésre. Fő céljuk, hogy a munkaadók munkaerő szükségletét kielégítsék az igényeiknek megfelelő szakképzettséggel

rendelkező munkaerővel, és az álláskeresőket minél rövidebb időn belül munkába helyezték. A főosztály hosszú évek óta valósít meg hazai és nemzetközi együttműködésben különböző projekteket, amelyek a gazdaság igényeihez jobban igazodó szakképzési rendszer kialakítását, a foglalkoztatás elősegítését célozzák.

III.1.2. Békéscsabai Szakképzési Centrum



Magyarország Kormányának döntése értelmében 2015. július 1-jétől a szakképző intézmények regionális szakképzési centrumokba tömörültek. Az országban 44 szakképzési centrum működik, ebből Békés megyében kettő: gyulai, illetve békéscsabai központtal.

A Békéscsabán működő intézmény hivatalos neve Békéscsabai Szakképzési Centrum. Fenntartója az Innovációs és Technológiai Minisztérium. A Békéscsabai Szakképzési Centrumhoz 8 tagintézmény tartozik, a központi intézményben működik az irányító, adminisztratív és pénzügyi irányító szerv. A tagintézményeknek van saját igazgatója, és megmaradt a sajátos, egyéni képzési struktúrájuk is. A Békéscsabai Szakképzési Centrumhoz tartozó iskolák a szakmák széles körét nyújtják a tanulni vágyó fiataloknak és felnőtteknek egyaránt.

Jelenleg összesen 7111 diák tanul és 850 alkalmazott dolgozik a 8 tagintézményben, melyeknek széles képzési kínálatában 43 különböző képzés és 240 szakma szerepel.

A Békéscsabai Szakképzési Centrum aktívan részt vesz nemzetközi projekteken, szorosan együttműködve nagyszámú partneriskolával, képző centrummal és más munkaügyi szervezettel egész Európában. A legtöbb projekt az európai oktatás, képzés, ifjúságpolitika és sport támogatására irányuló uniós program, azaz az Erasmus+ támogatásával valósul meg. A projekteknek csak kis részét finanszírozzák más forrásokból, például iskolai alapítványok vagy kormányzati iskolai programok segítségével.

III.2. Írország

III.2.1. Ballymun-i Munkaügyi Központ



A Ballymun-i Munkaügyi Központ közhasznú önkéntes szervezetként jött létre 1986-ban. Szövetkezeti működésű, az igazgatótanács irányítja. Bevételei elsődlegesen állami ügynökségekkel (LESN, Jobs Club) kötött szerződésekben foglalt szolgáltatásnyújtásból, valamint magáncégek megbízásából és uniós programok, projektjavaslatok kidolgozásából származnak.

Az évek során számos állami, magán-, európai és közösségi szervezettel alakított ki jó kapcsolatot és dolgozott szorosan együtt. Alkalmazottai közül 23 munkatárs teljes, 4 pedig részmunkaidőben látja el feladatait. Az ügyfelek és a lakosság is képes a munkaerőpiaci lehetőségeit a térségben megvalósítani, és olyan foglalkoztatáshoz jutni, amely egy jóléti és támogatásoktól nem függő életminőséget biztosíthat számukra.

A szervezet kiemelkedő feladatának tekinti az ügyfelek és helyi közösségek készségeinek, képzettségének és munkaerőpiaci törekvéseinek holisztikus, személyközpontú fejlesztését.

Stratégiai célok: a foglalkoztatás növelése, az egyén munkaerőpiaci lehetőségeinek szélesítése és kereseti lehetőségének növelése, foglalkoztatás maximalizálása, képzési és oktatási lehetőségek biztosítása, innovatív módszerek kialakítása, szervezetek és ügynökségek közötti együttműködések kialakítása és elősegítése uniós, nemzeti és helyi szinten, a Ballymun-i Munkaügyi Központ munkájának népszerűsítése és támogatása, valamint valamennyi szolgáltatás irányításának és minőségbiztosításának további fejlesztése és kivitelezése.

A szolgáltatások biztosításának céljai: 1. Információnyújtás, regisztráció, tanácsadás, pályatanácsadás, elhelyezkedést segítő és támogató szolgáltatások álláskereső, és állást váltók számára. 2. Munkáltatói kapcsolatok ápolása, fejlesztése, valamint támogatás nyújtása munkaadók számára. 3. Speciális innovatív programok és kutatások kialakítása és megvalósítása.

III.3. Spanyolország

III.3.1. Granadai Kereskedelmi és Ipakamara



A Granadai Kereskedelmi és Ipakamara egy olyan, jogszabály által létrehozott közintézmény, mely a területileg illetékes körzetében az ipar, kereskedelem, turizmus és hajózás területén tevékenykedő szervezetek általános érdekeit képviseli és védi. A kamara 1886-ban alakult, története során sok sikerrel és akadállyal szembesült. Ez idő alatt megerősítette működését, mint tiszteletben álló szervezet, mely a mai napig fennáll.

Vállalati tevékenysége révén az intézmény felügyeli a helyi érdekeket, mely által fejleszti Granada és tartományának gazdasági környezetét. Figyelmet fordít a különböző szintű intézményi kapcsolatok támogatására a helyitől a nemzetközi szintig, amely jó alapot teremt arra, hogy Granada gazdaságában sikeres eredmények valósuljanak meg.

Az egyéni értékek szempontból, a kamarát a szakmaiság/profizmus, csapatszellem, társas kapcsolatok fontossága, proaktív szemlélet, az ügyfelek felé - és általánosságban véve a látogatók irányába tanúsított figyelem és kedvesség jellemzi, melyek a szervezet megkülönböztető jegyei.

Tevékenységeinek céljait tekintve a kamara fő feladatai a tanácsadói tevékenység végzése, a vállalkozások számára elérhető egyedi és általános szolgáltatások nyújtása és támogatása, sinergiák létrehozása, valamint a vállalatok az innováción, nemzetköziesítésen, társadalmi felelősségen, hatékonyságon és kiválóságon alapuló versenyképességének növelése.

Főbb tevékenységi területek

A kamara négy fő területre specializálódott:

- Gazdasági, pénzügyi és képzési osztály,
- Projekt osztály,
- Nemzetközi osztály
- Vállalkozói fejlesztési és a kamara klubtagságot képviselő osztály.

Minden osztályt az adott osztályvezető irányít. A kamara alkalmazottainak összlétszáma 34, de sok vállalat megtalálható helyileg a kamara épületében.

Az osztályok tevékenységének keretében nyújtott szolgáltatások a vállalat-irányítási módszerek fejlesztését, technikai támogatás nyújtását, képzési és a nemzetköziesítési folyamatok kialakítását szolgálják, valamint a képzett szakemberek foglalkoztatásához és a vállalatok gazdasági támogatásához járulnak hozzá.

A kamara egy olyan szervezet képét mutatja, mely megvalósítja Granada valós gazdasági helyzetének elemzését, melynek köszönhetően szolgáltatásain keresztül olyan infrastruktúra kialakítására képes, amely megfelel a granadai vállalatok igényeinek.

A Granada-i vállalati igények figyelembe vételét követően a tartomány szociális igényei következnek. Mivel a városnak szüksége van a technológia munkaerőpiaci szerkezetének megszilárdítására, az embereket olyan irányban szükséges képezni, hogy képesek legyenek az új piaci struktúrában dolgozni e hosszú távú projekt sikerét biztosítva.

Az előzőekben leírtakkal összefüggésben a Granadai Kereskedelmi és Iparkamara néhány olyan programján keresztül, melynek fókuszában az emberek képzése áll, részt vesz a piaci igények kezelésében.

A kamara szerepe a felnőttképzések hozzáféréseinek javításában

A Granadai Kereskedelmi és Iparkamara által nyújtott képzéseket köz- és magánforrásból támogatják. Ennek okán a kamara széles körű képzési kínálattal rendelkezik, mesterképzéseket és különböző műhelymunkákat biztosít különböző célcsoportok és különböző profillal rendelkező személyek számára. A profiltól függetlenül minden egyes képzési forma a hosszú távú képzés és annak fő céljai támogatásához járul hozzá, amely felkészíti az embereket a munkaerőpiac hatékonyabb kezelésére.

Képzési kínálat:

KÉPZÉS	CÉLCSOPORT	LEÍRÁS
Általános képző iskola	Bármely korosztályból érkező és háttérrel rendelkező személy	Tanfolyamok és műhelymunkák
Üzleti iskola	Bármely korosztályból érkező és háttérrel rendelkező személy	Szakmai mesterdiploma és szakértői tanfolyamok az érdeklődők számára.
Integrált foglalkoztatási és szakképzési program (PICE)	30 év alatti fiatalok	A munkaerőpiac és a fiatalok integrálása.
Személyre szabott képzések	Vállalatok	A vállalatok igényeire tervezett új képzések, tanfolyamok és műhelymunkák.
ArtEnprise	Vállalkozók	A művészek és a kreatív iparban tevékenykedő személyek számára szóló vállalkozói képzéseket és a vállalkozóvá válási folyamatot segítő mentorálási tevékenységet ötvöző szakképesítést nyújtó program.
KeySTART2Work projekt	Munkanélküli személyek	A transzverzális kompetenciák fejlesztésének szakmai fontosságára irányuló figyelemfelhívás.
Trainvet4Jobs	Trénerek	A trénerek és oktatók szakmai tudásának fejlesztését elősegítő képzési modell megtervezése.

III.4. Olaszország

III.4.1. A Rocca művészeti és kulturális egyesület



Az olaszországi Szicília északi részén található A Rocca non-profit aktív szervezete 2007-ben jött létre. A szakmai szervezet oktatással, képzéssel és európai projektek megvalósításával foglalkozik.

A főbb tevékenységek a következők:

- Szakképző iskolában tanulók számára gyakornoki programok biztosítása: többnyire az Erasmus+ programok esetében a közvetítő és fogadó szervezet szerepét tölti be.
- Képzések, tanulmányutak vagy munkatapasztalat gyakorlat biztosítása felnőttek számára: számos (KA1 és KA2) program keretében történő képzések koordinálása,

melyek során a non-formális vagy informális környezetben elsajátított tudásátadás az egyik legfőbb alkalmazott módszer, és amelyek során európai nemzetközi oktatói hálózatot is bevonnak.

- Erasmus+ KA2: A Rocca szervezete számos KA2 projektben vesz részt a tervezést, projektmenedzsmentet és megvalósítást, nyomonkövetést és az eredmények disszeminációját tartalmazó teljes projektciklus végrehajtásában.

A KA1 projektek tekintetében az A Rocca szervezete elkötelezett a különféle kultúrák iránti kölcsönös megértés elősegítése, a fiatalok nemzetközi és foglalkoztatási tapasztalatainak növelése, valamint a transzverzális készségek és interkulturális kompetenciák fejlesztése iránt.

A szervezet számos sikeres stratégiát dolgozott ki az olyan speciális munkacsomagok, mint például a disszemináció és projekteredmények értékelése lebonyolítására vonatkozóan. Figyelembe véve, hogy a projekt fő céljainak egyike a disszemináció, a kommunikációs tervben a lehető legszélesebb közönség elérése érdekében közösségi kezelési stratégiákat és eszközöket szükséges megjelölni.

A munkatársak széleskörű projektmenedzsment, valamint a magán-, ill. közzsférában megvalósuló európai és nemzetközi projektek kifejlesztésében és megvalósításában szerzett tapasztalattal rendelkeznek. Továbbá, a külföldön eltöltött tanulmányok és munkavégzés következtében kiváló interkulturális és nyelvi készségekkel is rendelkeznek. Az irodai munka során használt hivatalos nyelv az angol; a kollégák azonban beszélnek olasz, spanyol, francia, lengyel és japán nyelveken is. Tudásuk több területet érintően széleskörű a jogi, szociális területeket érintő problémáktól kezdve a vendéglátáson át a közgazdaságig.

III.5. Románia

III.5.1. Kovászna Megyei Foglalkoztatási Ügynökség



Az 1990. után megjelent gazdasági reformok, a vállalati szektor igényei, valamint a bekövetkezett társadalmi-gazdasági változások eredményeképpen megfogalmazódott az igény egy olyan szervezet kialakítására, amely összefogja és koordinálja a foglalkoztatást, a szakképzést, az álláskeresőket elhelyezkedését, a pénzügyi ellátások folyósítását.

E tevékenységet a Foglalkoztatási Ügynökség, mint a Munkaügyi Minisztérium irányítása alá tartozó jogi személyiséggel rendelkező szervezet vállalta fel 1998-ban.

Kelemen Tibor 26 éve tölti be az intézményvezetői pozíciót az AJOFM megyei foglalkoztatási ügynökségnél, melynek köszönhetően nagy tapasztalattal rendelkezik a felnőttképzést érintő foglalkoztatási irányelvek kidolgozásában és megvalósításában. Az AJOFM Megyei foglalkoztatási ügynökség eredetileg egy álláskeresőket pénzügyi ellátását biztosító vállalkozás volt, mely Kelemen Tibor irányítása alakult át szolgáltatást nyújtó intézménnyé, mely

jelenleg igen széles körű szolgáltatásokat kínál úgy, mint pályaválasztási tanácsadás, képzési, munkahelymegőrző támogatás, vállalkozás indításához szükséges segítségnyújtás, pénzügyi támogatás nehéz helyzetbe kerül vállalkozások számára.

A Kovászna Megyei Foglalkoztatási Ügynökség stratégiai céljai az alábbiak:

Az intézmények közötti versenyképesség fenntartása érdekében az intézmény folyamatos fejlesztése.

A gyorsan változó társadalmi közegben a jövő felé történő orientálás kulcsfontosságú a versenyképesség fenntartásában. Egyre nagyobb a társadalmi dinamizmus, melyre azonnal reagálni szükséges, ezáltal tudja a szervezet kezelni a felmerülő helyzeteket, kihasználni a lehetőségeket. Mindig egy lépéssel előbb kell járni, ezért elsődlegesen a “jelen” kezelése jelenti a kihívást. Ennek elérése érdekében intézményünk aktív szerepet vállal a társadalmi változásokra történő megfelelő reagáláshoz szükséges feltételek megteremtésében.

Az intézmény küldetése:

A Foglalkoztatási Ügynökség igen széleskörű szolgáltatásokat kínál a munkanélküliség kezelése érdekében. Tevékenységének középpontjában az életminőség javítása áll az új lehetőségek folyamatos felkutatása, a teljes foglalkoztatottság elérésén keresztül.

A foglalkoztatás- és szociálpolitikai irányelvek célja, hogy szociális védelmet és segítséget nyújtsanak a különböző társadalmi csoportok részére, ezáltal javul a tartós munkahely és a nagyobb jövedelemszerzés lehetősége, mely alapvetően az életminőség javításának legfontosabb előfeltétele.

Kiemelt célkitűzések:

- Az álláskeresők munkaerő-piaci foglalkoztatási lehetőségeinek javítása figyelembe véve a munkáltatók munkaerő igényeit.
- Különböző hátrányos helyzetű társadalmi csoportok elhelyezkedési esélyeinek javítása: fiatalok, tartós álláskeresők, roma személyek, fogyatékkal élők, büntetés-végrehajtási intézetből szabadulók, a háttérbe szorulás veszélyének kitett személyek.
- Intézkedések tétele a munkanélküliség megelőzése és az álláskeresők foglalkoztatásának javítása, a társadalmi marginalizáció leküzdése érdekében.
- Aktív intézkedések alkalmazásával, valamint speciális támogatási formák biztosításával a társadalmi marginalizáció veszélyének kitett fiatalok munkaerő-piacra történő megjelenésének támogatása.
- Az álláskeresők szakképzésben történő részvételének ösztönzése.
- A munkaerő-piac rövid és hosszú távú változásainak rendszeres előrejelzése, az elemzési adatok nyilvántartásban szereplő munkaerő-piaci információkkal történő összekapcsolása.

A munkaerő-piaci irányelvek végrehajtása során az ügynökség folyamatosan konzultációt tart a kereskedelmi vállalatokkal a még komplexebb szolgáltatás nyújtása érdekében, melynek igen fontos és hosszú távú hatása van, azonban folyamatos az együttműködés a központi és helyi közigazgatási szervekkel továbbá az önkormányzat és az oktatási, mezőgazdasági, gazdasági és egyéb szektor képviselőivel.

IV. A munkavállaláshoz szükséges transzverzális készségek fejlesztésében és a nem formális tanulási környezetben szerzett tanulási eredmények beszámítási célú hitelesítésének területén alkalmazott jó gyakorlatok bemutatása

IV.1. Magyarország

IV.1.1. „Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése” program bemutatása

A program célja

Magyarországon komoly probléma az alacsony iskolai végzettségűek munkaerőpiaci részvételének tartósan alacsony szintje. A Nemzeti Reform Program ennek megfelelően kiemelten kezeli a foglalkoztatás kérdését, és csatlakozva az EU 2020 stratégiához, 2020-ra 75%-os foglalkoztatási ráta elérését tűzte ki célul. A fenti célokkal összhangban a Magyar Kormány célként jelölte meg a közfoglalkoztatásban résztvevők képzési lehetőségeik célzott bővítését, a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedéshez vezető utak kiszélesítését.

Ezt a célt szolgálja a GINOP-6.1.1-15 „Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése” program, amely a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal, az Innovációs és Technológiai Minisztérium, a Belügyminisztérium és a Konvergencia régiók megyei kormányhivatalainak konzorciumában valósul meg az Európai Szociális Alap támogatásával (társfinanszírozásával), 2015.12.01 - 2020.12.31 között.

A projekt konkrét célja, hogy ösztönözze az alacsony iskolai végzettséggel, munkaerőpiacon keresett kompetenciával, vagy szakképesítéssel nem rendelkező felnőtt lakosság, kiemelten a közfoglalkoztatottak részvételét a képzésben, és lehetőséget biztosítson számukra a munkaerőpiaci szempontból releváns képzettség, ismeretek, készségek, kompetenciák megszerzésére.

A program jelentőségét és szükségességét nagymértékben alátámasztja, hogy Magyarországon az egész életen át tartó tanulásban résztvevő 25-64 éves felnőttek aránya rendkívül alacsony és ez az arányszám jelentősen elmarad nemcsak az Európai Unió tagállamainak átlagától, hanem a térségben levő országok számadataihoz képest is alacsonynak számít.

A program célcsoportja

A program célcsoportját képezik Magyarországon a kevésbé fejlett régiókban élő elsősorban alacsony iskolai végzettséggel rendelkező (ISCED 1-2 végzettségű) munkavállalási korú felnőtt személyek, akik közfoglalkoztatási jogviszonyban vagy munkaviszonyban állnak.

A program közvetetten a programba kerülő személyek egyéni helyzetének javításával, munkába helyezésével családjaik élethelyzetének javulását is elősegíti. A program a hátrányos

helyzetű személyek segítésén túl kiemelt figyelmet fordít az esélyegyenlőség biztosítására, a nők és férfiak közötti egyenlőség, illetve a fogyatékkal élők és a roma emberek, valamint más hátránnyal küzdő személyek (pl. gyermekét egyedül nevelő személy) esélyegyenlőségének elősegítésére.

A programban megvalósított tevékenységek

A programba való kiválasztás és annak módszerei:

A projekt résztvevőinek kiválasztását megelőzi a potenciális személyek felkutatása. A kiválasztásnál prioritást élveznek azok a személyek, akiket többféle hátrány is érint pl. leghátrányosabb helyzetű kistérségekben élés, roma származás, gyermeket egyedül nevelő szülő stb.

A célcsoport megszólításában jelentős szerepet kapnak a szervezetünkkel együttműködő partnerek (pl. civil szervezetek, családsegítők, munkáltatók stb.), akik közül a legfőbb partnerek az önkormányzatok.

A programba való becsatlakozás elősegítésére a potenciális célcsoport tagjainak tájékoztatót tartunk a programról, annak eddigi sikereiről, így népszerűsítve ennek céljait. A program népszerűsítésében és célcsoporttal való megismertetésében nagy szerepet kap az ebben dolgozó mentori hálózat.

A programról való informálást segítik az alkalmazott különböző promóciós eszközök is pl. rendezvények, újságcikkek, képzésekkel kapcsolatos hírek, hirdetések, plakátok, szóró ajándékok.

A programot megvalósító szakemberek kiválasztása:

A program sikeressége nagymértékben függ a projektben dolgozó személyek szaktudásától, szakmai ismereteitől, projektet érintő tapasztalatától. A megvalósítók jelentős része a GINOP 6.1.1. projekt elődprogramjának tekinthető TÁMOP 2.1.6. „Újra Tanulok!” elnevezésű programban is tevékenykedett, így már jól ismeri a hátrányos helyzetű ügyfélkört, valamint a képzésbe való belépést és annak eredményes elvégzését segítő motivációs eszközöket. A projekt megvalósítói folyamatosan vesznek részt esetmegbeszéléseken, szupervíziókon, ahol el tudják sajátítani a különböző ügyfélkezelési eszközöket, fejleszthetik tudásukat, valamint más megyék jó gyakorlatait is megismerhetik. A mentorok számára létrejött egy jó gyakorlat gyűjtemény is, amely a kiemelt problémakörök szerint csoportosítva jeleníti meg a jó gyakorlatokat, javasolt megoldásokat.

A programban jelenleg 15 fő dolgozik ügyintéző, vagy mentor munkakörben. A mentori munkakör betöltéséhez az adott személy végzettségének meg kell felelnie jogszabályban előírt képesítésnek is.

A projektben dolgozó szakemberek munkáját segítik más programok tanácsadói is, akik az ügyfelek számára nyújtott személyre szabott szolgáltatásokkal segítik a képzésben maradást, valamint a mielőbbi elhelyezkedést.

Az ügyfél egyéni programja:

A program keretében interjút készítetünk az ügyféllel annak érdekében, hogy feltárjuk az egyén képzésbe való belépéssel, munkavégzéssel kapcsolatos képességeit, készségeit, motivációit, pontosítva a képzésbelépést, az elhelyezkedését akadályozó tényezőket. Ezt követően minden ügyfél esetében pályaeérdeklődési kérdőív kitöltésére kerül sor, amely alapján megállapításra kerülnek az ügyfél érdeklődési területei és az ahhoz kapcsolódó lehetséges pályakörök.

Ezt követően közösen az ügyféllel az egyéni képzési tervben megállapításra kerülnek személyére szabottan a tervezett programelemek. Ezek az aktív eszközök segítik az ügyfél számára a kompetenciái fejlesztését, az erre alapozott versenyképes szakképesítés megszerzését, majd hozzájárulnak a későbbi elhelyezkedéséhez is.

Az egyéni program elemei:

- Szolgáltatások: A program szolgáltatási elemei a mentori szolgáltatás, munkatanácsadás, pályatanácsadás, állaskeresési tanácsadás melyet a program keretében egyéni és csoportos formában is nyújtunk az ügyfelek számára.
- Mentori segítségnyújtás: A leggyakoribb, leghatékonyabb és leghatékonyabb speciális szolgáltatási forma, amely által folyamatos személyre szabott segítséget nyújthatunk az ügyfélnek. Az ügyfél személyes mentora végigkíséri őt az egyéni programjának megvalósításában, valamint segítségére van a képzésbe kerülés, képzésben maradás, az elhelyezkedés akadályainak elhárításában, valamint az állaskeresésben, a munkába helyezésben is.
- Támogatások: A program többféle támogatási lehetőséget is kínál az ügyfelek számára, melyek személyre szabottan és együttesen segítik a képzés sikerességét, valamint az ezt követő mielőbbi elhelyezkedést.

A program keretében a fő támogatási forma a képzési támogatás. Békés megyében 82 féle tanfolyam került már indításra, közülük a leggyakoribb tanfolyamok a bio- és zöldhulladék hasznosító, motorfűrész kezelő, vízkár elhárító, konyhai kisegítő, targoncavezető, halász, haltenyésztő, eladó, kézápoló és műköröm építő tanfolyam voltak. A képzéseket a munkáltatók igényeire alapozva indítottuk. A szakmai képzési modulokat megelőzi és megalapozza egy „Képzés hatékonyságának növelése” 2*8 órában tartott kiegészítő tevékenység, valamint a szakmai képzési modulokat követi a „Munkavállalás elősegítése” 3*8 órában tartott kiegészítő tevékenység, amely az elhelyezkedést segíti elő.

Az ügyfelek számára van lehetőség a program keretében kompetenciafejlesztő vagy felzárkóztató képzés elvégzésére, majd ezt követően, erre alapozva egy szakképesítést biztosító képzésbe való belépésre is. Az ügyfelek részére digitális kompetenciafejlesztésre is van mód.

A képzési támogatás részeként az ügyfél számára a program finanszírozza az elvégzett tanfolyam költségét, valamint a hozzá kapcsolódó egészségügyi alkalmassági vizsgálatok költségét, az útiköltséget, ill. igény esetén gyermekfelügyelet, vagy hozzátartozó ápolásának

költségét is. Ezen túl az ügyfelek közfoglalkoztatási bérben részesülnek a tanfolyam időtartamára a megélhetésük biztosítása érdekében.

A program keretében megvalósított képzések



Rendezvények: közfoglalkoztatási vásár és állásbörze

A program hatékonyságát nagymértékben növeli az évente megrendezésre kerülő közfoglalkoztatási vásár és állásbörze, ahol 60 önkormányzat interaktív módon mutatja be a közfoglalkoztatás keretében végzett értékteremtő tevékenységét, eredményeit, valamint ez egy jó lehetőséget teremt a közfoglalkoztatottak számára a megye jelentős munkáltatóival való közvetlen találkozásra is.



Az önkormányzatok interaktív bemutatkozása a közfoglalkoztatási vásáron

A program finanszírozása

A program az Európai Szociális Alap támogatásával valósul meg, a célok megvalósítására országosan 31,15 Mrd Ft, Békés megyében 1,377 milliárd Ft forrás áll rendelkezésre.

A program eredményei

Az program az egyéni problémák kezelésében alkalmazott módszerek használatára nagy hangsúlyt fektet, melyek nagymértékben növelik a program eredményességét és a hosszú távú foglalkoztatás elérését. A program eredményeképpen, a kitűzött célok elérésével a korábban végzettséggel nem rendelkező személyek versenyképes szakképesítést tudnak szerezni, mellyel esélyt kapnak a munkaerőpiacon. Így a program alanyai képesek a saját maguk és családtagjaik létfenntartását biztosító jövedelem megteremtésére. A program esélyt ad a hátrányos helyzetű személyeknek a munkaerőpiacra való integrálódásra és a hosszú távú foglalkoztatás elérésére. Az egész életen át tartó tanulásban való részvétel hozzájárul a munkaerő versenyképességéhez és a társadalmi és gazdasági változásokhoz való folyamatos alkalmazkodáshoz.

A programba ezidáig Békés megyében 4321 fő került bevonásra, és az eddig elindult 291 tanfolyam keretében 3953 fő szerzett fő szerzett sikeresen szakképesítést (ebből ISCED 1-2 végzettségű személy 3501 fő). Országosan a tervezett bevonási létszám a programba 87200 fő, amelyből több, mint 85000 fő már teljesült. A mentori segítségnyújtást 4319 fő részére biztosítottuk ezidáig a program keretében. Az ügyfél egyéni programjának befejezését hatásvizsgálat követi, amelynek keretében nyomon követjük, hogy az ügyfél a programból való kilépését követő 180 napon alkalmazásban áll-e. Az így nyomon követett ügyfelek közül 2195 fő dolgozott, ebből 1941 fő volt közfoglalkoztatott és 254 fő került ki az elsődleges munkaerőpiacra.

A program továbbfejlesztési lehetőségei:

Az ügyfél támogatására és a képzés minőségére irányulóan

- *kisebb csoportban* levő képzések indítása, amely által jobban figyelembe lehet venni az egyén fejlődését meghatározó tanulási képességeit, szükségleteit,
- a pályaorientációval együtt *kompetencia felmérés* is, ahol szükséges *kompetenciafejlesztés*,
- egyéni készségek fejlesztése célzottan *tréningek* által (pl. tanulástechnikai, önismereti)
- gyakorlati képzések erősítése.
- partnerkapcsolatok erősítése, szélesítése, munkamegosztás a szervezetek között.

A projekt a hátrányos helyzetű személyek egyéni motivációját, cselekvőképességét megerősítve, felzárkóztatás, gyakorlati képzés által kell hozzájáruljon az ügyfelek tartós munkaerő-piaci jelenlétének biztosításához.

A programról bővebb információ az alábbi linken érhető el: https://www.nive.hu//index.php?option=com_content&view=article&id=746#system-message-container, <http://www.bekesijarasok.hu/GINOP-6-1-1>

IV.1.2. A modulvizsga bemutatása

A program célja

A 2008-as gazdasági válság után szükség volt arra, hogy a foglalkoztatási ráta növekedjen, és a szakképzés alkalmazkodjon a megváltozott piaci viszonyokhoz. Ennek érdekében történt meg a szakképzés átalakítása, melynek átfogó célja a szakmai vizsga lebonyolításának világosabbá tétele, a szakképzési rendszer egyszerűsítése, a hatékonyság javítása, a „munkaerőpiacra képzés”, a képzési idő és a szakmai tartalom újragondolása a „szükséges és elégséges” elv alapján, valamint a rendszer költséghatékony működtetése. Az új rendszer eleme a modulvizsga is.

A modulzáró vizsga a szakmai és vizsgakövetelményben a szakmai vizsgára bocsátás feltételeként előírt, a szakképzést folytató intézmény által megszervezett vizsga. Ez a vizsga olyan kompetenciamérés, amellyel a képző intézmény meggyőződik arról, hogy a képzésben

részt vevő elsajátította-e, illetve rendelkezik-e a szakmai vizsga teljesítéséhez szükséges kompetenciákkal.

Az iskolarendszeren kívüli szakképzés esetén modulzáró vizsgára olyan személy is jelentkezhet, aki a szakmai képzésben, tanfolyami felkészítésben nem vett részt. Ez a lehetőség szolgálja a költséghatékonyság elvét, hiszen lerövidíti a képzési időt, alkalmazkodik a „szükséges és elégséges” elvhez és a munkaerőpiac igényeihez.

A program célcsoportja

A szakképzési rendszer nagyon fontos célkitűzése, hogy az ország minden polgára számára elérhető legyen az első és második szakképesítés ingyenes megszerzése. A szabályozás lehetővé teszi, hogy különböző szintű előképzettséggel is be lehessen lépni a szakképzési rendszerbe. A modulvizsgák rendszere pedig biztosítja, hogy azok is szakképesítést szerezzenek, akik a gyakorlatban, munkavégzés során tanultak meg egy szakmát. Ezzel a szakképesítéssel aztán könnyebben helyezkedhetnek el a munkaerőpiacon és magasabb bért kaphatnak.

A programban megvalósított tevékenységek

A fentiek alapján látható, hogy a szakképzés bárki számára elérhető: bekapcsolódhatnak a résztvevők az általános iskola elvégzése után azonnal – ebben az esetben iskolarendszerű oktatásban vesznek részt –, a gimnázium elvégzése után érettségi bizonyítvány birtokában, de a szakképzésből is, valamint az álláskeresőik közül vagy épp munkavállalóként. A választható képzésekről nagyon sokféle forrásból tájékozódhatnak: kaphatnak segítséget az iskolájuktól, a képző intézményektől, internetes forrásokból (például a szakképzést irányító kormányzati szerv honlapjáról). A Békéscsabai Szakképzési Centrum, mint képző intézmény honlapján jelentkezni is lehet a képzésekre: <https://bszc.hu/>

A képzésekbe való bekapcsolódás bemeneti feltételei jogszabályok által meghatározottak, a képző intézmények a jelentkezés elbírálása során az ezeknek való megfelelést vizsgálják.

Magyarországon a képzési rendszernek két olyan változata létezik, amelyben felnőttek vehetnek részt: az egyik a felnőttoktatás, a másik a felnőttképzés. Természetesen a felsőoktatásban is szerezhetnek szakképesítést a felnőttek.

A felnőttoktatás iskolarendszerű képzést jelent:

- A képzést középfokú szakképző intézményben szervezik, az iskolai tanévhez igazítva (szeptembertől júniusig).
- A tanulók 16 éves koruktól kapcsolódhatnak be ebbe a képzési formába, felső korhatár nincs.
- A képzés lehet levelező vagy esti rendszerű, figyelembe véve a tanulók életkörülményeit.
- A képzés 2 tanévet ölel fel.
- A tanulókat jelentkezés után veszik fel a képzésekre, és diákigazolványt kapnak.

- A képzést a kerettanterv alapján készített helyi tanterv alapján kell szervezni, amely a képző intézmény pedagógiai programjának részét képezi. Ez meghatározza a képzés tartalmát és azt, hogy az egyes tantárgyakat milyen óraszámokban kell oktatni.
- Magyarországon hivatalosan megszerezhető szakképesítéseket az Országos képzési jegyzék (röviden OKJ) tartalmazza. Ezeket az állam hagyja jóvá szakmai, elméleti és gyakorlati követelmények alapján, melyeket a szakképzésért felelős miniszter határoz meg.
- Az első két szakképesítés megszerzése ingyenes a résztvevők számára.
- A képzés végén a résztvevőknek komplex szakmai vizsgát kell tenniük. Az állami vizsga követelményeit központilag határozzák meg és lebonyolítását központi előírások szabályozzák. Mentességet a vizsga egyik része alól sem lehet kapni.

Ma a fiatal felnőttek jelentős része szerzi ismereteit és mélyíti el szakmai tudását iskolarendszeren kívüli képzéseken. Ezt nevezzük felnőttképzésnek:

- Képzési időszakai nem igazodnak az iskolai tanévhez.
- A képzés időbeosztása alkalmazkodik a résztvevők élethelyzetéhez.
- Változatos általános és szakmai képzések tartoznak a felnőttképzés körébe, például nyelvi képzések is.
- A résztvevők nem hallgatói jogviszonyt létesítenek a képző intézménnyel, hanem szerződéses jogviszonyt.
- Felnőttképzést nagyon sokféle típusú szervezet nyújthat: gazdasági társaságok, egyéni cégek, egyéni vállalkozók is. A képzések megfelelnek az ügyfelek igényeinek, és eleget tesznek a törvényi szabályozásnak és az Európai Unió előírásainak is.
- A felnőttképzésben részt vállaló intézmények magas színvonalú szakmai képzést nyújtanak, rugalmasak, megbízhatóak, fejlett technológiával rendelkeznek. Tökéletesítik szakértelmüket, hogy növeljék az ügyfelek elégedettségét. Az intézmények motiválják alkalmazottaikat, hogy részt vegyenek a képzéseken, és folyamatosan monitorozzák a rendszer hatékony működését.
- A kurzusokon kívül az intézmények tanácsadást is nyújtanak az ügyfeleknek.
- A képzés végén a résztvevőknek komplex vizsgát kell tenniük, melynek követelményeit egységes, központi előírások határozzák meg.
- Az iskolarendszeren kívüli képzések speciális jellemzője, hogy a tanulók a képzési idő alatt modulvizsgákat tesznek.

A modulvizsgák

Modulvizsgákat csak a felnőttképzési rendszerben, vagyis az iskolarendszeren kívüli képzésben kell tenni.

Mindenkinek, aki ilyen képzésben vesz részt, le kell tennie ezt a típusú vizsgát. A rendszernek azonban az a sajátossága, - mint fentebb említettük - hogy azok is letehetik a modulvizsgákat, akik nem vettek részt képzésen, még nincs szakmai végzettségük, de

rendelkeznek szaktudással. Vagyis akár részt vett valaki képzésen, akár nem, teljesítheti a modulvizsgákat, ami elengedhetetlen feltétele annak, hogy komplex vizsgát tehessen és megszerezze a vágyott szakképesítést.

A törvényi szabályozás szerint azok az intézmények, melyeknek joguk van képzéseket szervezni, modulvizsgákat is szervezhetnek. A tantervek modulokból állnak, és minden modul zárásaként vizsgát kell tenni. Azokban az esetekben, ha a jelölt nem vett részt képzésen, számára a Nemzeti Szakképzési és Felnőttoktatási Hivatal szervezheti meg a modulvizsgákat.

A Nemzeti Szakképzési és Felnőttoktatási Hivatallal kötött megállapodás alapján a Békéscsabai Szakképzési Centrum nem csak azoknak szervezhet vizsgát, akik részt vettek valamelyik képzésükön, hanem azoknak is, akik e feltétel híján szeretnének szakképesítést szerezni.

A modulzáró vizsgát a jelöltnek minden hónapban 10-e előtt kell teljesíteni. A vizsgaszervező intézménynek a vizsga előtt legalább 5 nappal le kell jelentenie a vizsgát egy speciális online felületen.

A modulzáró vizsga bejelentését és a feltöltött vizsgafeladatokat a szakképzési centrum főigazgatójának jóvá kell hagynia az előbb említett felületen. Ezzel az aktussal ismeri el és igazolja a feltöltött vizsgafeladatok szakszerűségét és szabályos voltát.

A kerettanterv előírásai és a vizsgakövetelmények alapján készült feladatokat a szakképzésben résztvevő, gyakorló tanárok állítják össze. Így a jelöltek minden szakképző intézményben más-más feladatokat oldanak meg a vizsgán, de ezeket a fent említett módon a főigazgatónak el kell fogadnia.

A vizsgázók eredményeit szintén fel kell tölteni a rendszerbe, a sikeres vizsgáról a digitális tanúsítvány 3-5 nap múlva érkezik meg, amit kinyomtatása után a főigazgató aláírásával és pecsétjével hitelesít.

A felnőttképzésben és a felnőttoktatásban végzett munka során is hatalmas előnyt jelent, hogy az oktatók birtokában vannak azoknak a pedagógiai eszközök, amelyekkel hatékonyan tudják vállalni a résztvevők szakmai képzésén túl a segítségüket, mentorálásukat is, amivel megelőzhető, illetve csökkenthető a lemorzsolódás aránya.

A program eredményei

A program kezdetétől fogva fontos volt, hogy a rendszer hatékonyságát mérvék és, ha szükséges, változtatásokat hajtsanak végre. Az eltelt idő alatt arra derült fény, hogy a kezdetekkor egy-egy vizsga megszervezése nagy adminisztratív terheket rótt a vizsgaszervezőkre, és megterhelő volt az egyes vizsgák hosszúsága, ami rontotta a költséghatékonyságot is. Hogy ezeket a hátrányokat megszüntessék, egyszerűsítették a vizsgákat, csökkentették az adminisztrációt. A vizsgarendszer hatékonyságmérése folyamatos.

A rendszerben megszerzett vizsgák számáról, arányairól a Nemzeti Szakképzési és Felnőttoktatási Hivatal vizsganyilvántartó felületén lehet lekérdezéseket indítani.

<https://vny.mer.gov.hu/statisztika/index.php?ok=1>

IV.2. Írország

IV.2.1. Az EGUIDE program

A program célja

Az EGUIDE egy olyan online pályatanácsadói eszköz, amely a hátrányos helyzetű álláskeresőket támogatását szolgálja annak érdekében, hogy karrier lehetőségeiket az érdeklődési körük, személyiségi jegyeik és specifikus kognitív erősségeik, képességeik beazonosítása által világosabban meg tudják fogalmazni. Az EGUIDE minőségi keretrendszert és egy ahhoz kapcsolódó internetes pszichometriai értékelési rendszert alkalmaz, mely által segítséget nyújt az ügyfelek számára az önismeret és önhatékonyabbá válásában, valamint a preferenciáik alapján a számukra legmegfelelőbb munkakörnyezet meghatározásában.



A pályatanácsadók/szakemberek által, munkájuk során az egyik leggyakrabban tapasztalt kihívás az ügyfél számára legmegfelelőbb kurzus vagy munka meghatározása. Ez a folyamat még nehezebbé válhat, amennyiben az ügyfél tartósan munkanélküli, korán elhagyta az iskolarendszert, vagy nem rendelkezik munkatapasztalattal. Köztudott, hogy az alacsony önértékelés és a motiváció hiánya akadályozhatja az ügyfelet abban, hogy megtalálja a számára megfelelő munkát, vagy képzést. Az EGUIDE az ügyfél pozitív tulajdonságaira, adottságaira és preferenciáira és nem a korábbiakban előforduló, akár negatív tapasztalatokra fókuszálva nyújt segítséget.

Objektív és pozitív módon kiemelve az ügyfelek erősségeit, felszabadító hatással lehet és gyakran kellemes meglepetésként éri a tesztet elvégző résztvevőt. Arra irányítja figyelmüket, hogy következő lépésként mit szeretnének tenni a képzés vagy munka területén. Tudatában annak, hogy a módszer képes pozitívan hozzájárulni a folyamatokhoz, nagyon motiváló tud lenni, segíthet az ügyfelek törekvéseinek kialakításában, és, hogy konstruktív döntéseket hozzanak jövőjükéről.

A program célcsoportja

A Ballymun-i munkaügyi szervezet, európai partnerek közreműködésével EU bizottsági alaptól történő finanszírozás formájában 2005-ben fejlesztette ki és 2007-ben vezette be az EGUIDE módszert, mely eredetileg a tanácsadók munkáját segítő eszközként került kidolgozásra a következő célcsoportok kompetenciáinak beazonosításában:

- A munkaerőpiacon hátrányos helyzetű álláskeresőket
- A tanulmányaikat/képzésüket nem befejezett személyek
- A kevés munkatapasztalattal rendelkező tartós munkanélküliek
- Középiskolai harmadik, ill. negyedik évet befejező rendelkező tanulók

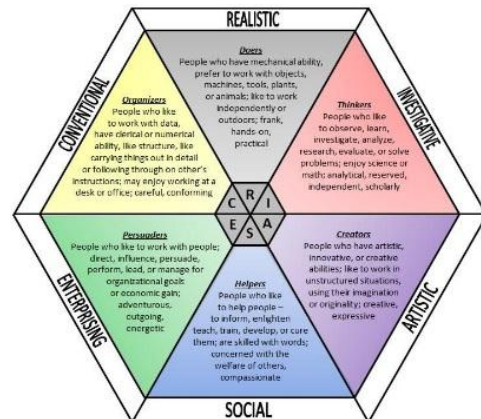
A színes animációval és egyértelmű audio instrukciókkal ellátott EGUIDE felmérések használata könnyű és szórakoztató, inkább játékos jellegűek, semmint "tesztek". Ez kifejezetten azok számára bizonyult alkalmas eszköznek, akik esetleg írás-olvasási

nehézségekkel, önbizalom-hiánnyal küzdenek, vagy akik a felmérések vagy tesztek láttán feszültté válnak.

Az EGUIDE audio-vizuális felülete – amellet, hogy segíti az ügyfeleket a hagyományos papír-alapú pszichometrikus felmérésekhez kapcsolódó akadályok leküzdésében – kialakítja a saját személyes „tesztelési” világukat, melyben lehetővé válik számukra, hogy érdeklődésüket és képességeiket egy olyan környezetben használják, amely megfelel szükségleteik kielégítésére, és értékeikkel is összhangban van. A szakemberek számára is nagy jelentőséggel bír az EGUIDE használata, hiszen segít szoros kapcsolatot kiépíteni ügyfeleikkel, valamint felelősségvállalásra és elköteleződésre ösztönzi az ügyfelet egy egyéni cselekvési terv alapját is elkészítve.

A programban megvalósított tevékenységek

Az EGUIDE azon, korábbi ügyféltapasztalattal már rendelkező, pályatanácsadásban tevékenykedő szakemberek, mint például a nemzeti foglalkoztatási szolgálat munkatársai, pályaorientációs tanácsadók, és felnőttoktatási szakemberek számára készült. Feltételként szerepel a pályatanácsadás területén szerzett legalább 1-2 év szakmai tapasztalat. A szakemberek egy háromnapos képzésen vesznek részt, amelyet a Ballymun-i munkaügyi szervezet képzett szakembere tart. Az első napon az EGUIDE projekt háttere kerül bemutatásra, a résztvevők betekintést kapnak a pszichometria alapjaiba és az érdeklődésvizsgálat lehetőségeibe. Második napon a személyiségtesztekkel és kognitív felmérésekkel ismerkednek meg, míg a harmadik napon az adminisztratív irányelveket, a minőségi visszajelzések összegyűjtésének módszerét, és a felmérések eredményeként rendelkezésre álló információk vizuális visszajelzési eszközökben történő megjelenítését tárgyalják.



Az érdeklődési irányok feltérképezése John Holland érdeklődési irányok (képen látható) elméleti modelljére, míg a személyiség felmérése McRae és Costa ún. “Nagy Ötös” (Big Five) személyiségvonások modelljére épül. A tíz kognitív felmérés a verbális érvelés, fluencia, vizuális és térbeli észlelés és perpetuális hatékonyság dimenzióit vizsgálja. A felmérés egy nap alatt, de több napon keresztül is elvégezhető az ügyfél számára legideálisabb időkeret függvényében.

Az EGUIDE módszer által alkalmazott eszközökhöz és felmérésekhez történő hozzáférés érdekében az ügyfélnek le kell egyeztetnie egy időpontot a tanácsadóval. Ezt követően a tanácsadó felhasználónevet és jelszót, valamint hozzáférést biztosít azokhoz az eszközökhöz, tesztekhez, melyek az ügyfél szempontjából megfelelőek és szükségesek. Amint az ügyfél befejezi a felméréseket, a szakember visszajelzést nyújt számára. A visszacsatolás módszere egy interaktív és személyközpontú folyamat, melynek során az ügyfél saját pályaválasztási profiljának eredményéről értesül. A módszer segíti és aktiválja az ügyfél önismeretét. A

szakembereket pedig olyan vizuális eszközökkel látja el, amelyek az ügyfelek számára történő minőségi visszajelzésben segítik munkájukat.

A visszajelzés biztosítását követően az ügyfél és tanácsadó az EGUIDE felmérések eredményeinek alapján együtt dolgozzák ki az egyéni cselekvési tervet. Az ügyfél saját tanácsadója a továbbiakban is folytatja a munkát annak érdekében, hogy meggyőződjön, az ügyfél a cselekvési tervben részletesen meghatározott tevékenységek előrehaladása során minden segítséget megkap.

A program eredményei

Szervezeti szinten az EGUIDE módszerének köszönhetően a gyakorló tanácsadók a mentorálás során könnyebben és hatékonyabban be tudják azonosítani ügyfeleik pályacéljait és egyéb célkitűzéseit, az egyén oldalán pedig a módszer növeli az ügyfelek öntudatosságának, motivációjának, önbecsülésének és pálya iránti céltudatosságának szintjét, mellyel egy időben a tanácsadók részéről valós karrierfejlesztési terv felállítását teszi lehetővé.

Az EGUIDE kifejlesztése során a projektpartnerek biztosították, hogy a felmérések és azok értékelése a pszichometrikus szabványokkal összhangban álló jelentős szintű megbízhatósággal és érvényességgel rendelkezzenek, valamint hogy a norma csoportok megfeleljenek és alkalmazhatóak legyenek a hátrányos helyzetű álláskeresőket esetében is. Mindezt több, mint 5000, a Ballymun-i munkaügyi szervezet által regisztrált ügyféllel próbálták ki az eszköz egyes elemeit, vagy annak teljes egészét. Az EGUIDE módszer hatékonyságára vonatkozó legutolsó elemzés 2010-ben készült, a szervezet egy új elemzés elkészítésének folyamatát kezdte meg a közelmúltban.

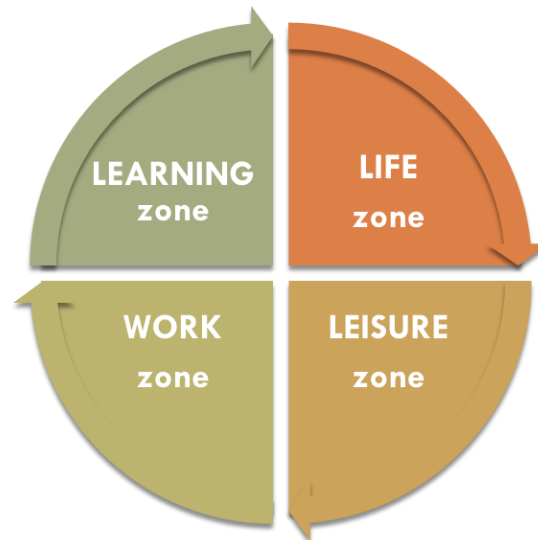
Az EGUIDE módszert számos nyelvre lefordították és a Ballymun-i munkaügyi szervezet EGUIDE képzést is bonyolított már le pályatanácsadó szakemberek számára Skóciában, Görögországban, Cipruson, Lengyelországban, Svédországban és Szlovéniában. A Ballymun-i munkaügyi szervezet felnőttképzési szakemberek számára is tartott képzést Dublinban, valamint a helyi foglalkoztatási szolgálat munkatársai számára is Írország egyéb részein, és igény szerint továbbra is biztosítja képzéseit különböző szervezetek részére. További információkért forduljanak Jennifer Hughes-hoz a hughesj@bmunjob.ie e-mail címen.

IV.2.2. EC-YP: A fiatalok számára biztosított lehetőségek kibővítése

A program célja

Az "Extended Choices for Young People in Vocational Education and Training (EC-YP)" elnevezésű projektet a GEMS Northern Ireland főpályázó szervezetként az Erasmus+ Együttműködés az innováció és bevált gyakorlatok cseréje terén elnevezésű KA2 program finanszírozásában öt további partnerszervezettel valósította meg, melyek az alábbiak voltak: Ballymun-i Foglalkoztatási Szolgálat (Írország), Antares (Olaszország), Edumark (Hollandia), Die Querdenker (Ausztria) és TIME Associates (Észak-Írország).

A 2014 szeptemberében Belfast-ban elindított EC-YP program keretein belül egy rugalmas, egyedi támogatást nyújtó modell kifejlesztése, átadása és megvalósítása történt azzal a céllal, hogy javítsa azon hátrányos helyzetű és veszélyeztetett fiatalok szakképzés során szerzett eredményeit, valamint fejlessze élethosszig tartó tanulási lehetőségeiket, akik a hagyományos szakképzési környezetben nehezen boldogulnak, segítse önbizalmuk fejlesztését, önbecsülésüket, valamint erősítse a



tanuláshoz és munkához kapcsolódó személyes választásait és elköteleződésüket elősegítő motivációt. A program újszerűsége abban rejlik, hogy olyan komplex módon, összekapcsolva közelíti meg a fiatalok összetett és állandóan változó igényeit, amely nagyban elősegíti egy rugalmas egyéni cselekvési terv kialakítását és annak egyénre szabott menetrendszerű beosztását, amely minden egyes fiatal személy esetében „mindenre kiterjedően” tartalmaz útmutatást az Élet, Szabadidő, Tanulás és Munka 4 zónája alapján.

Az EC-YP elnevezésű projektet az Európai Szociális Alap CO-MENT (Collaborative Mentoring, melynek jelentése együttműködő segítségnyújtás) projektjéből fejlesztették tovább, miután felismerték, hogy nagyon sok, komplex háttérrel rendelkező fiatal nem képes a saját helyzetéből „kitörni” és alkalmazkodni, illetve hozzászokni a hagyományos 8 órás képzési/munkanap rendszeréhez. Az egyének e helyett képesek a 4 zóna mentén 30 perces időszakokra lebontva beosztani idejüket, melynek során az egyes zónákban vállalt feladatok és tevékenységek meghatározását a mentorral együtt végzik.

A program célcsoportja

A 16-24 év közötti, képzésben és oktatásban nem résztvevő (ún. NEET) fiatalok csoportja az egyik legnehezebben elérhető célcsoport, akik számára segítségnyújtást is a legnehezebben lehet biztosítani. Az EC-YP fókuszában azon fiatalok kiemelt csoportja áll, akik pl: nagyfokú szociális és gazdasági nélkülözéssel küzdő területeken élnek, hajléktalanok, állami gondozást elhagyó, az ifjúsági igazságszolgáltatás rendszerében lévő személyek, mentális/egészségügyi/viselkedészavarokkal rendelkező ügyfelek, kábítószerfüggők, fogyatékosok. A partnerországok és a szélesebb körben vett európai országok NEET fiataljai az EC-YP módszer által olyan programhoz jutnak hozzá, melynek minősége garantált, és amely személyre szabott segítséget nyújthat a sikeres tanulásra vagy munkájukra vonatkozó döntéseik kiszélesítéséhez, hogy fejleszthessék munkalehetőségeiket. A tanácsadó szakemberek számára is számos hasznos hozadékkal rendelkezik a projekt, mivel egy ügyfél-központú modell alkalmazása révén segíti őket az ügyfelekkel való pozitív és eredményes

kapcsolat kialakításában, melynek során az ügyfél és a tanácsadó szakember is szorosan elkötelezett a megfelelő időbeosztás irányába.

A program során megvalósított tevékenységek

Az EC-YP projekt időtartamán belül a modell kísérleti tanulmánya 16 hónapon keresztül tartott. A folyamat során minden partner számára feladatok és felelősségi körök kerültek kijelölésre, melyek többek között az alábbiak voltak:

- Minden partner kijelölt egy mentort a saját partnerszervezetei köréből, aki oktatói mesterképezésen vett részt Belfast-ban.
- A mestertrénerek további három oktatót képeztek ki a partnerországokban az EC-YP mentorálási modellnek megfelelően.
- Minden országból 5 (a projekt ideje alatt összesen 20) képzett EC-YP mentor tesztelte a modellt 15 NEET fiatal körében (összesen 60 fő a projektben).
- Minden partner részletes eredményeket tartalmazó beszámolót készített a tesztelési tevékenységre vonatkozóan.
- A Ballymun-i Foglalkoztatási Szolgálat ezek után összevetette a partnerek tesztelési beszámolóinak megállapításait, hogy levonja a kulcsfontosságú tapasztalatokat és megállapításokat, majd azokat összesítse egy beszámoló formájában publikálásra.
- A TIME Associates szervezete megtervezte a partnerek általi megvalósítás keretét a tesztelési tevékenységek és eredmények minőségének mérése céljából.
- A fenti módszertan a hatékony tesztelés biztosítása érdekében került kifejlesztésre, hogy abból pontos konklúziók levonása történhessen az EC-YP modell munkaerőpiacból kivont NEET fiatalokra gyakorolt hatásáról.

Az ügyfelek mentoraikkal minden zónához célokat tűztek ki az aktuális élethelyzetüknek és körülményeiknek megfelelően.

Az ügyfél céljainak megvalósítására irányuló kisebb feladatokat és lépéseket tartalmazó heti cselekvési tervek készültek.

E célok elérésén, fejlesztésén minden heti megbeszélés, telefonbeszélgetés során, e-maileken történő kommunikáció formájában dolgoztak. Az ügyfelek a rendszerbe rögzítették munkájukat, előrehaladásuk ezáltal követhető volt. A négy zónát az ügyfél és a mentor arra használta, hogy az életükben adott ponton leg súlyosabb kihívásokat célazza meg.

A projekt rugalmas tervezése lehetővé teszi minden fiatal egyéni igényeinek kielégítését, és hogy segítse őket magabiztosságot, piacképes végzettséget, munkatapasztalatot szerezni, és foglalkoztathatóságukat növelni.

Az EC-YP tesztelésben résztvevő fiatalok többségében olyan korai iskolaelhagyók, akik a partnerszervezetek meglévő ügyfélköréből kerültek ki. A tesztelésben való részvétel iránti motiváció fenntartása érdekében a mentorok legalább hetente egyszer találkoztak fiatal ügyfeleikkel. A részvételt a továbbiakban egy olyan pénzügyi alap létrehozása is erősítette, melyet a fiatal egyének számára nyitottak a meghatározott célokhoz kapcsolódó költségek fedezésére (pl. képzés vagy edzőtermi tagság költségei).

A szakemberek tekintetében minden egyes országban 5 tanácsadót képeztek ki EC-YP mentorrá, melynek feltételeként az ifjúsági munka, pályatanácsadás, non-formális oktatás vagy szakképzés terén szerzett tapasztalat szerepelt.

A program eredménye

Annak érdekében, hogy a fiatalok EC-YP modellen keresztül fejlődését felmérje, a partnerség a Cantril-létra módszerének alkalmazását fogadta el. A Cantril-létra módszert a mentoráltak a program elején, közepén és végén egyaránt használták. A Cantril létra (Cantril, 1965) egy 10 pontos skála, amelyet ez esetben a foglalkoztathatóság/karrier célok felé „megtett távolság” mérésére használtak. A partnerségben tapasztalt általános változás 4.01. Többszörösen hátrányos helyzetű egyének esetén a pozitív változás jelentősen hosszabb időbe telik és nagyobb rugalmasságot igényel, melyek közül mindkettő az EC-YP modell legfőbb elemének számít. Ezen változások, függetlenül a mérettől, azt jelzik, hogy az EC-YP olyan modell, amely képes változást előidézni azok számára, akik a leginkább eltávolodtak a munkaerőpiactól.

A kísérleti tanulmány főbb megállapításai és a beszámolók három kulcsfontosságú téma köré csoportosultak, amelyek számtalan alkalommal feltűntek a projekt időtartama alatt:

- az idő jelentősége
- célok kitűzése
- „soft” készségek kialakítása.

E három téma az EC-YP modell azon területei, amelyek különösen jól működtek a mentoráltakkal való munka során és bizonyítottan pozitív változások lehetőségét hordozzák.

Az EC-YP modell további sikeres elemei: holisztikus természet, rugalmasság, interaktív és vizuális web applikáció, a célok elérhetővé váltak, ügyfél által irányított folyamat, a mentor és mentorált időbeli elköteleződése.

További információ a www.ec-yp.eu honlapon érhető el.

IV.3. Spanyolország

IV.3.1. PICE: Integrált foglalkoztatási és szakképzési program

A program célja

A PICE programot a 30 év alatti, képzésben és oktatásban nem résztvevő fiatalok foglalkoztatási lehetőségeinek biztosítása érdekében hozták létre.

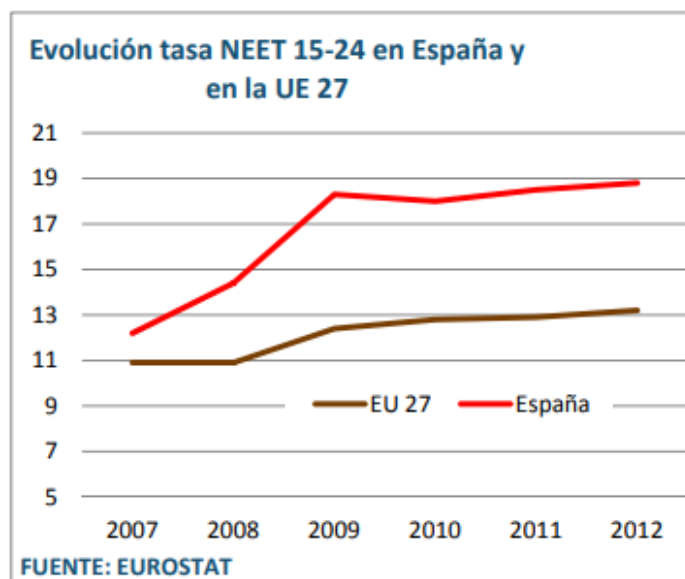
A program, működését tekintve több tevékenységből áll, egyrészt egyéni tanácsadást nyújtanak a program során a fiatalok számára, másrészt azon készségek fejlesztését foglalja magában, melyek az egyéni szükségletek kezelését és a munkáltatók által támasztott követelményekről szóló ismeretek bővítését szolgálja.

A projekt 2013-ban indult útjára az Ifjúsági Garancia Program Terv részeként, melyet a 2007 óta regisztrált, 25 év alatti fiatalok körében tapasztalt magas munkanélküliségi ráta kezelésére hoztak létre. 2012-ben 4.156.100 fő tartozott a 16-24 éves korosztály célcsoportjába, akik közül 945.000 személy számított munkanélkülinek, melyen belül a képzésben és oktatásban nem résztvevő személyek száma 858.00 volt.

Az Eurostat adatok szerint, Bulgária, Olaszország és Görögország után Európa területén Spanyolországban a legmagasabb a fiatalok munkanélküliségi rátája.

A spanyol NEET fiatalok összetétel szerinti arányának alakulása az alábbiakban látható:

- 72%-a munkanélküli, de aktívan keres állást
- 58%-a rendelkezik korábbi munkatapasztalattal
- 80%- részesül valamilyen típusú munkaerőpiaci szolgáltatásban
- 74%-a 20 és 24 év közötti
- 10%-a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, 25%-a nem rendelkezik középfokú végzettséggel sem.



1. grafikon A NEET (képzésben és oktatásban nem résztvevő) személyek arányának alakulása Spanyolországban az EU-s országokkal összehasonlításban.

A program célcsoportja

A projekt eredeti célcsoportja a 16 és 24 év közötti fiatalok csoportja volt. 2015 óta azonban a Nemzeti Ifjúsági Garancia Hatóságok döntése alapján az életkor időtartamát kibővítették 29 évre addig, amíg ebben a korosztályban a munkanélküliségi ráta 20% alá csökken.

	Fiatal ügyfél	Munkáltató
Alap feltételek	A 16-29 éves korosztály (függetlenül attól, hogy rendelkeznek-e munkatapasztalattal vagy végzettséggel).	Új munkavállalókat alkalmazni kívánó hazai vagy nemzetközi munkáltatók.
Specifikus feltételek	A hazai illetékességi területen történő regisztráció.	A termelési folyamatban alkalmazható speciális képzéshez illeszkedő műszaki készségek bevezetési szándéka.
	A programba történő belépést megelőzően legalább 1 napja meglévő munkanélküliség.	A terv iránti elkötelezettség és motiváció.
	A programba történő belépést megelőzően képzési tevékenységben nem vesz részt.	A nyomonkövetés során a résztvevők mentorálására alkalmas források és infrastruktúra rendelkezésre állása.
	Nyilatkozat a nemzeti ifjúsági garancia programba való belépési szándékról.	A munkavállaló stabilitásának és a szektorban történő elhelyezésének biztosítása.

Annak ellenére, hogy a projekt közvetlen célcsoportját a fiatal munkanélküli személyek alkotják, vannak egyéb, közvetett célcsoportba tartozó szereplők is a helyi üzleti struktúrát alakító vállalkozások, képzést nyújtó szolgáltatók köréből és végül maga a spanyol munkaerőpiac vagy gazdaság, melyek szintén tovább formálják a résztvevői kört.

A projekt rövid távon érzékelhető hatása a fiatal egyén munkakeresés iránti motivációja, mivel a részére nyújtott tanácsadás és képzés a munkaerőpiacon potenciális munkavállalókat kereső munkáltatók igényeire fókuszál. A képzést nyújtó szolgáltatók szintén a program rövid távú kedvezményezettjei, mivel a PICE programnak köszönhetően az ő tevékenységi szintjük is exponenciálisan növekszik.

Középtávon a helyi munkaerőpiaci vállalatok a meglévő üres álláshelyekre jobb feltételekkel lesznek képesek megtalálni a megfelelő munkavállalókat és a programban résztvevő fiatal személyekkel megkötésre kerülő szerződésekhez kapcsolódó támogatásokat is jobban igénybe tudják venni.

Hosszabb távon az egyének készségeinek fejlesztése azt jelenti, hogy a munkáltatók igényeit illetően felkészültebbekké válnak, mely által lehetővé válik a munkanélküliségi ráta csökkenése.

A program megvalósítása során végrehajtott tevékenységek

A szakemberek kiválasztásának szempontjai:

Belső munkatársak:

- Ismerje a képzési tervet, legyen képes a fejlesztendő tevékenységre alkalmazható folyamatokat végrehajtani.
- Jól ismerje a helyi munkaerőpiaci szükségletek meghatározásának módszerét.
- Képes legyen meghatározni a jövőbeni képzési útvonalak struktúráját.
- Képes legyen a résztvevők számára lehetővé tenni a képzési tevékenységet és a terv által meghatározottak szerinti munkáról konzultálni a technikai munkatársakkal.

Az oktatási tevékenységet végző külsős oktatók végzettsége:

A követelmények a képzés fajtájától és az oktatott tantárgyaktól függően változnak.

- Alapképzés: Egyetemi diploma vagy azzal egyenértékű végzettség, plusz egy év tanítási tapasztalat.
- Gyakorlat (jártasság): Az oktatásra kerülő tantárgyak konkrét típusától függ.
- A pozíció által támasztott követelmények: egyetemi diploma, szakképzettség, gyakorlat: besorolás szerinti 3-as szint vagy az adott területen eltöltött legalább 1 év tanítási gyakorlat.
- Vállalkozóvá válás: Középfokú-felsőfokú végzettség, valamint 1 év gyakorlati tapasztalat.
- Mobilitási képzés: Középfokú-felsőfokú végzettség, valamint 1 év gyakorlati tapasztalat.

A célcsoportba tartozó egyének felkutatásának és programba történő bevonásának módszerei:

Fiatal ügyfél	Munkáltató
Granada-i Kereskedelmi Kamara Weboldal és adatbázisok	Kamarai számlálás: melynek fő célja, hogy a PICE program tájékoztató konferenciáira meghívást kapjanak a munkáltatók.
Az Ifjúsági Garancia programban regisztrált személyek társadalombiztosítási adatbázisa.	A képzési szükségletek elemzése és a toborzási folyamat értékelése során.
Közösségi média csatornák	A munkahelyi gyakorlati képzésben együttműködő munkáltatók száma.
Középiskolákkal és egyetemi tanácsadó és foglalkoztatási szolgálatokkal történő együttműködés révén történő közvetítés útján.	Weboldal, közösségi média, általános média (helyi újság és rádió) eszközeivel végzett disszeminációs tevékenységek.
Állami foglalkoztatási szolgálat általi közvetítés útján.	
Fiatal személyek számára, helyi szervezetek, egyesületek által nyújtott tanácsadási tevékenység útján.	
Pályaválasztási események	
Önkormányzati tevékenység révén	

A programban történő részvétel egyik fő feltétele a fiatal egyén Nemzeti Ifjúsági Garancia programban történő regisztrációja. Az Ifjúsági Garancia program egyik együttműködő partnereként a kamara rendelkezik a Granada tartományában regisztrált összes fiatal személyt tartalmazó adatbázishoz történő hozzáféréssel, mely a fiatal személyek elérésének egyik fő eszköze. Az adatbázist használjuk a képzési ajánlatok kiküldése, a programba történő bevonás, valamint az állásbörzék és ahhoz hasonló események meghívójának kiküldése során.

Az adatbázison kívül a toborzás másik fő eszköze a közösségi média. Napi rendszerességgel frissülnek a megosztások és bejegyzések, ezáltal a fiatalok könnyen megismerkedhetnek a programmal és az általa nyújtott képzési programokkal.

A közösségi médián keresztül történő megjelenések a kamara saját oldalán, vagy FaceBook-on és Instagram-on fizetett hirdetések formájában történnek.

A program iránt történő érdeklődést követően további információért a kamarához fordulhatnak és innentől indul el a folyamat egésze.

A PICE program népszerűsítésében és a résztvevők toborzásában számítunk továbbá az egyéb helyi szervezetek és partnerek együttműködésére is:

- Helyi és regionális foglalkoztatási szolgálatok. Náluk történik a munkanélküliek Ifjúsági Garancia rendszerbe történő regisztrációja és ők irányítják tovább a fiatalokat a PICE programba.
- Oktatási és képző központok. A programban tanulók számára szervezett workshop-ok szervezésével vesznek részt, melyek során a PICE programot mutatják be, így a tanulmányaik befejezését követően közvetlenül jelentkezni tudnak a diákok a programra.
- A Granada-i Egyetem az egyik fő együttműködő partnernek számít, mivel a teljes egyetemi közösség számára szolgáltat információt a PICE program képzési kínálatát illetően. A hallgatók különböző háttérrel rendelkeznek: különböző időpontokban fejezik be tanulmányaikat, az utolsó tantárgyak befejezése idején már állást, vagy éppen külföldi szakmai gyakorlat finanszírozására szolgáló ösztöndíjat keresnek, stb.

Képzési terv:

E módszer célja a munkanélküli fiatalok "soft" és "hard" készségeinek fejlesztése annak érdekében, hogy a munkáltatók szükségletei és a társadalmi fejlődési folyamatok közelebb kerüljenek egymáshoz. A tervet úgy alakítják ki, hogy annak alapján minden résztvevő egyéni igényeihez igazított életútja megvalósítható legyen.

Fő célkitűzések:

- Alapkészségek fejlesztése a fiatal személy esetében
- Nyelvi, digitális kompetenciák és készségek bővítése
- Államilag elismert végzettség/szakképzettség megszerzésének támogatása
- A foglalkoztathatóság fejlesztése.
- A tehetség alapú alkalmazhatósági potenciál fejlesztése.

A terv lépései:

1. Első interjú és a programba történő felvétel: A dokumentumok kitöltése és a Nemzeti Ifjúsági Garancia Programba történő belépés.
2. Szakmai tanácsadás.
3. Képzés
 - a. Alapképzés
 - Digitális kompetenciák alapfokú képzés
 - Foglalkoztathatóság és szociális készségek
 - Nyelv(ek): Általában az angol nyelvet oktatják, de az igényektől is függ.

A 65 órás általános képzést követően a résztvevők választják ki, hogy mely specifikus képzésen vesznek részt a továbbiakban.

b. Specifikus képzés:

A program magában foglalja az alapkompétenciák oktatását egészen egy adott álláshoz tartozó különböző szintű specifikus képzésig. E specifikus képzés időtartama a választott tantárgytól vagy témától függően eltérő lehet: 30, 60, 90, 120 vagy 150 óra. A specifikus képzés módszere lehet online vagy személyes jelenléti.

4. Munkaközvetítés: Célja a munkáltató és résztvevő együttműködése, mely két fő módon alakítható ki:

a. Nyomonkövetés: Egyéni elbeszélgetéssel kezdődik a következő lépések meghatározása érdekében:

- I. A munkáltató kiválasztásának interjúja képzés
- II. Az állások funkciója szerepjáték
- III. Különböző munkáltatókhoz történő csoportos üzemlátogatások.
- IV. Jövőbeni munkaszituációk vizualizációja a résztvevők lehetséges hibáinak meghatározása érdekében.

b. Nem valós munkagyakorlatok: Az első munkatapasztalat megszerzésére, valamint a vállalat által a résztvevő szakmai és személyes készségeinek megismerésére irányul.

5. Munkaerőpiaci bevonás:

a. Bértámogatás: A program pénzügyi támogatást nyújt a résztvevőt végül alkalmazó munkáltató részére. Ennek egyik alapvető feltétele a 8 óras foglalkoztatás hat hónapig (180 napig) történő fenntartása.

b. Vállalkozóvá válási támogatás: A vállalkozói ötletek megvalósítását segíti szintén pénzügyi támogatás formájában azon fiatalok számára, akik a program befejezését követően úgy döntenek, hogy vállalkozást indítanak. A 600 euró juttatásig szóló támogatás a vállalkozói ötlet megvalósítását szolgálja. Feltétele, hogy önálló vállalkozóként 12 egymást követő hónapig működjön a vállalkozás.

Időtartam: 30, 60, 90, 120 vagy 150 óra képzés plusz az alapképzés (65 óra).

Mobilitási terv:

A kereskedelmi kamara fontosnak tartja a nemzetközi élettapasztalat megszerzését, valamint a komfortzónából történő kilépésnek köszönhető fejlődést, mivel ezek mind hozzájárulnak a „soft” készségek következő szintre történő fejlődéséhez. Ezért is, a programban az ügyfél maga keresi meg, hogy számára melyik szakmai gyakorlat a legmegfelelőbb – úgy, ahogyan a való életben is állást keresne -, és, bár a program előzetes nyelvi, számítógépes és foglalkoztathatóság javítását elősegítő képzést biztosít, a fő tanulási folyamatot mégis a külföldön eltöltött mindennapi élet jelenti.

A mobilitási tervben foglalt tevékenységek:

1. **Workshopok:** Fő tevékenységként a programban történő részvétel iránt érdeklődő fiatalok számára biztosítanak képzést és tanácsadást.

2. **Mobilitási fórumok:** Különböző képzések, szemináriumok, előadások, a szakterületen tevékenykedő munkáltatókkal történő hálózatépítés lehetősége, szerepjátékok, állásinterjúra felkészítő tréningek, coaching tevékenységek színtere, majd a végére megpróbálják elérni, hogy a PICE mobilitási program résztvevői számára ez legyen a legfőbb közösségi fórum.
3. **Szakmai gyakorlati mobilitási tevékenység vagy nemzetközi szerződések:** A tevékenység alapképzést követően egy, a szakmai területhez szorosan illeszkedő külföldi munkáltatónál végzett kutatást foglal magába. A szakmai gyakorlati hely kiválasztása és a tevékenység megkezdése esetén a kamara nyomon követi, hogy minden a tervezettek szerint valósul-e meg.

Időtartam: 3 hónap külföldi gyakorlat, plusz a 65 órás alapképzés.

Finanszírozási háttér

A PICE program a kamarai hálózat és az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg, a 2014-2020 fiatalok foglalkoztatásának operatív programja keretében. Az ESZA támogatás a program teljes költségvetésének 91,89%-át teszi ki, a fennmaradó 8,11%-ot a kamara saját forrásból biztosítja. A program 2019. évi teljes költségvetése 1.800.000 euró.

A program eredményei

Az értékelés alkalmazott módszerek:

A program során kijelölésre került néhány fontos indikátor annak érdekében, hogy elérje az elvárt hatást.

- ESZA indikátorok: hatékonyságmérő indikátorok, eredmény-indikátorok és hosszú távú indikátorok.
- Kommunikációs indikátorok: Az információ-megosztáshoz és hirdetésekhez kapcsolódó ESZA követelmények teljesülésének értékelése.
- Megvalósítási beszámolók: A kamarai aktivitás mérésére szolgálnak annak érdekében, hogy a célkitűzések teljes mértékben megvalósuljanak.

A projekt hatásai

A program 2015 óta mért eredményei az alábbiak:

- a 2015- 2018 közötti időszakban regisztrált fiatalok száma – 2.661
- a tanácsadásban részesült és egyéni képzési tervet kapott fiatalok száma – 2.422
- a foglalkoztatáshoz szükséges kulcskompetenciák fejlesztését érintő képzésen részt vett fiatalok száma – 1.269
- a munkaerőpiac által igényelt specifikus témákat/tárgyakat érintő képzésen részt vett felnőttek száma – 1.446
- a programban végzett fiatalok alkalmazását elősegítő támogatásban részesült munkáltatók száma – 162

A 2015 – 2018 közötti időszakra vonatkozóan a program teljes felhasznált költségvetése 3.672.264,41 euró volt.

A 2019-es évre tervezett éves költségvetés összege 1.800.000 euró, melynek 75%-a augusztusig elköltségre került a programban január óta regisztrált 700 főből több, mint 500 személy képzésére.

Továbbfejlesztési lehetőségek és a módszer más célcsoportokon történő alkalmazásának módjai

A program számos lehetőséget nyújthat egyéb, az oktatás és munka világa területén tevékenykedő szervezet részére. Az oktatási és/vagy foglalkoztatási célok eléréséhez szükséges összes fázis megvalósítását lépésről lépésre tartalmazó beavatkozás nagyon hasznos lehet, mivel jelentős mértékben motiválhatja a résztvevőket a végső cél elérése iránt, mely a választott tanulmányokat követően történő jelenlegi vagy jövőbeni álláshoz jutás.

A kamarai egyéni mentor jelenléte is megtérülő befektetés, mivel folyamatosan mellettünk áll valaki, aki egyénileg segít a célok elérésében, és aki ez irányban legalább annyira elkötelezett, mint maga az ügyfél, ezzel segítve a programban maradás iránti motivációt.

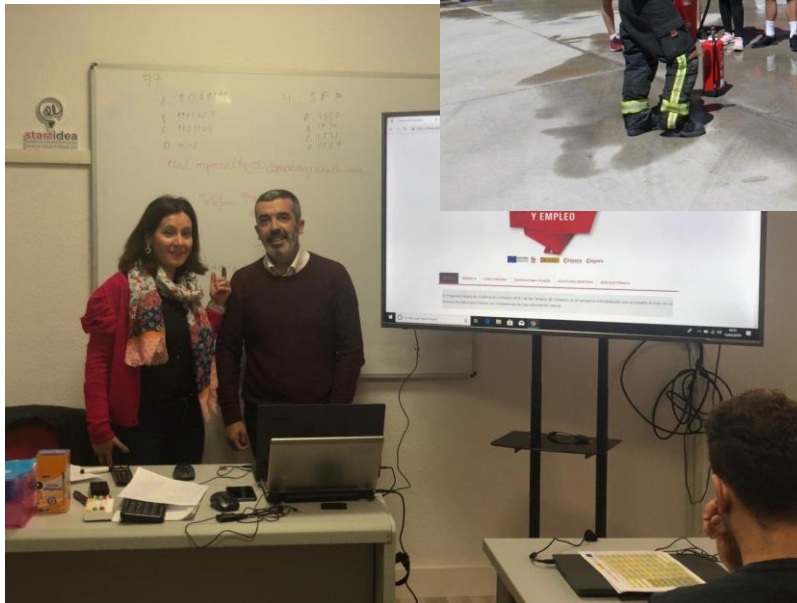
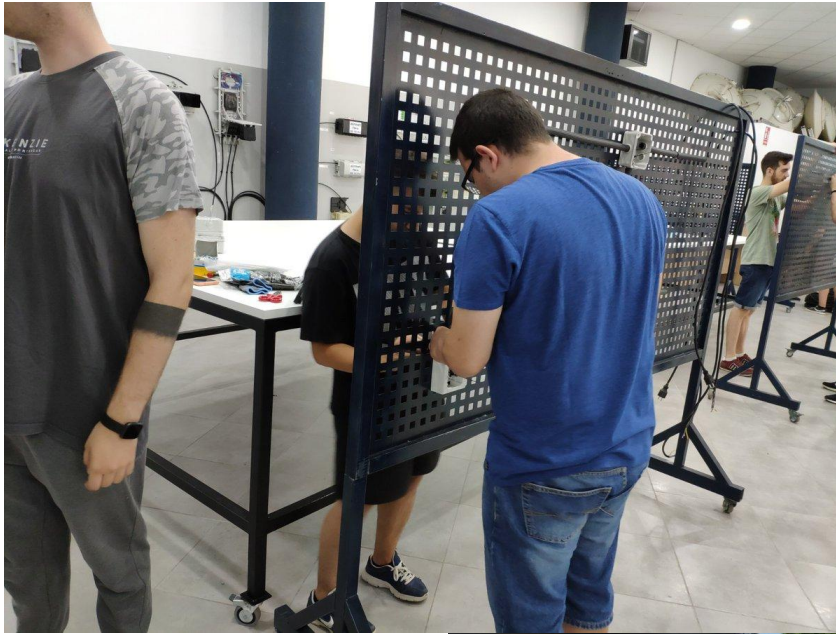
Végül, a program más szervezetek által is alkalmazható lesz, amennyiben rendelkezésre áll az ehhez képzett személyzet, kapcsolatban állnak a megfelelő munkáltatókkal és rendelkeznek a célcsoport bevonására szolgáló forrásokkal. A foglalkoztatási szerv például megfelelő alanya lehet a PICE program által alkalmazott módszertan kipróbálásának.

További információk a programról

- A Granada-i kamara honlapján a PICE programról szóló tájékoztató:
<https://www.camaragranada.org/subseccion/subvenciones-y-proyectos/pice>
- A spanyol kamara honlapján a PICE programról szóló tájékoztató:
<https://www.camara.es/formacion-y-empleo/programa-integral-de-cualificacion-y-empleo>
- Az ifjúsági garancia program honlapja:
<https://empleoygarantiajuvenil.camara.es/jovenes/plan-de-capacitacion>

Néhány kép a PICE programot képviselő felelősökről





IV.3.2. A KEYSTART2WORK projekt

A program célja

A projekt célja egy jelenleg nagyon aktuális európai munkaerőpiaci problémát érint: a munkanélküliségi ráta növekedése ellenére a munkáltatók 32%-a még mindig nehézséggel szembesül az álláshelyeik betöltése terén az ún. kompetencia-hiány miatt. Ez azt jelenti, hogy bár vannak munkára jelentkező munkanélküliek, nem rendelkeznek az üres álláshelyek betöltéséhez szükséges megfelelő készségekkel. A piac igénye egyértelmű: a



This project has been funded with support from the European Commission.

szakembereink digitális transzverzális készségeinek fejlesztése elengedhetetlenül szükséges foglalkoztathatóságuk növelése érdekében, amely a KeyStart2work program célja is.

A program főbb célkitűzései tehát az alábbiak:

1. A szakemberek figyelmének felhívása a transzverzális kompetencia fejlesztésének értékére és jelentőségére a célcsoport foglalkoztathatóságának növelése érdekében.
2. Az alacsony képzettségű munkaerő-kínálat csökkentése.
3. A munkaerőpiacon lévő készség-hiány áthidalása.

A program háttere

A projekt az alábbi 6 közintézmény, magán és egyéb jellegű szervezet közreműködésével valósult meg:

1. A Granada-i Kereskedelmi, Ipari és Tengerészeti Kamara, mely jogszabály által létrehozott közintézmény, a területileg illetékes körzetében az ipar, kereskedelem, turizmus és hajózás területén tevékenykedő szervezetek általános érdekeit képviseli és védi.
2. A BFI OÖ egy, a 21. század új munkaerőpiaci követelményeit és igényeit figyelembe vevő felső-ausztriai szakképző intézmény.
3. A Militos tanácsadó cég stabil európai profillal, nemzetközi tapasztalattal, sok eredményes tevékenységgel rendelkező egyedi, dinamikus és innovatív 360 fokal tanácsadási szolgáltatást biztosító szervezet, mely az integrált és innovatív szolgáltatások széles spektrumát nyújtja.
4. A PAIZ tanácsadó cég 1993 óta nyújt képzési és tanácsadási szolgáltatásokat közepes és nagyvállalatok számára. Lengyelország és más európai országok területén tevékenykedő több mint 900 vállalat részéről közel 10.000 munkavállaló vett részt mindeztáig az általuk szervezett nyílt és vállalati továbbképzéseken.
5. Az EVTA – Európai Szakképzési Egyesület – 18 európai országból érkező több, mint 20 tagjával Európa legnagyobb szakképzési hálózatának számít. Több mint 15 éves európai projektmegvalósítási tapasztalattal rendelkezik és munkája elsősorban az

élethosszig tartó tanuláshoz kapcsolódik, különös tekintettel az alábbi specifikus témákat érintően: minőségbiztosítás a szakképzésben, innováció az oktatás terén, foglalkoztathatóság, szakképzettség fejlesztése, ECVET gyakorlatok, tanulói és dolgozói mobilitások, vállalkozóvá válás, újratervezési feladatok kialakítása, képzők képzése és a munkaerőpiac szakképzésbe történő integrálása.

6. Az 1222-ben alapított Padova-i Egyetem a legrégebbi és legnagyobb egyetem egész Olaszországban. Több mint 7.000 diák jár képzésre, 6.000 oktatót alkalmaz, 8 tagiskolával rendelkezik és több mint 2.500 fő képezi a műszaki és adminisztratív személyzetet.

A projekt az EU által támogatott Erasmus+ program keretében valósult meg (2015-2016). Az érdeklődő vállalatok számára nyilvánosan is elérhetővé tették, és végül a következő országokból kerültek kiválasztásra: Spanyolország, Ausztria, Belgium, Görögország, Olaszország és Lengyelország.

A program célcsoportja

CÉLCSOPORT	KIVÁLASZTÁSI SZEMPONT
a. Álláskereső és tanulók, életkortól függetlenül.	A transzverzális készségek fejlesztésére és a foglalkoztathatóság növelésére irányuló érdeklődés.
b. Oktatási és képzési szakemberek.	Új eszközök és képzési programok alkalmazása révén megvalósított szakértelem bővítésére irányuló érdeklődés.
c. Vállalatok vagy vállalati egyesület tagjai.	A továbbképzésen vagy átképzésen részt vett új dolgozók alkalmazásából származó előnyöket kívánja kihasználni.
d. Politikai szereplők, képzési szervek és Nemzeti Szakképzési Intézetek.	A transzverzális készségek jelentőségére való figyelemfelhívás, és politikai adaptáció iránti érdekeltség.

A projektet megvalósító konzorciumi partnerek Spanyolország, Ausztria, Belgium, Görögország, Olaszország és Lengyelország területéről kerültek ki, így a képzés először ezen országokban valósult meg.

A programban megvalósult fejlesztések nyomán online eszközök kerültek kialakításra, melyek alkalmasak arra, hogy más érdeklődők is alkalmazhassák e jó gyakorlatot, módszert, valamint az alapkészségek fejlesztését egyénként, vállalatként vagy képzőként.

Hosszú távon az eszközök referenciaként képzésben és a transzverzális készségek beazonosításában történő alkalmazása a cél a fejlődés iránt érdeklődő tanulók, álláskereső, fiatalok és felnőtt szakemberek esetében.

Ugyanakkor ezek az eszközök a vállalatok számára is hasznosak lehetnek az új jelöltek toborzási folyamatában.

A program során megvalósított tevékenységek

A célkitűzések elérése érdekében a projekt keretében az alábbi tevékenységek megvalósítása került betervezésre:

- Fejlesztés alatt álló jó gyakorlatok és a transzverzális készségek felmérését szolgáló eszközök beazonosítása.
- A szakképzésben résztvevők transzverzális kompetenciáira vonatkozó jelenlegi ismeretek és azok értelmezésének (mennyiségi felmérés) feltérképezése.
- A szakképzésben résztvevők – transzverzális kompetenciákat vizsgáló szakértők szemszögéből fontos – foglalkoztathatósághoz szükséges kulcskompetenciáinak vizsgálata (minőségi/kvalitatív tanulmány).
- Transzverzális Kulcskompetencia Katalógus összeállítása a szakképzésben résztvevők foglalkoztathatóságára vonatkozóan.
- A foglalkoztathatósághoz kapcsolódó transzverzális kulcskompetenciák katalógusának munkáltatók és az üzleti élet képviselői általi jóváhagyása csoportmegbeszélések alkalmával.
- A projekt disszeminálása képzési szemináriumokon és multiplikációs rendezvényeken.

A célkitűzések elérését szolgáló és a felhasználókat segítő eszközök információ- és kommunikációtechnológiai (IKT) önértékelési eszközök, amelyekkel meghatározható a transzverzális kompetencia szintje, és ami segítheti a szakképzési szakértőket, pályatanácsadói szolgáltatásokat nyújtó, és egyéb szereplőket tanulók transzverzális kompetenciáinak fejlesztésében, valamint ajánlásokkal segíti egy, a felmérésekhez szükséges támogató/segítő szolgálat kialakítását.

Egy olyan önértékelési eszközt is tartalmaz, amely önállóan használható, és segítheti felismerni, felmérni és a legtöbbet kihozni az egyén transzverzális kompetenciáiból. A felmért transzverzális kompetenciák a következők:

1. Időbeosztás és szervezőképesség
2. Rugalmasság és alkalmazkodóképesség
3. Döntéshozási képesség
4. Információszerzés és feldolgozás
5. Csoportban történő munkavégzés készsége
6. Tárgyalási készségek
7. Empátia
8. Vezetői készségek
9. Kritikus, stratégiai és innovatív gondolkodás
10. Problémamegoldás
11. Interkulturális készségek és globális tudatosság
12. Tanulási orientáció

A résztvevő 36 téma szerint kialakított elképzelt – de a való életben jellemző – helyzettel szembesül, amelyek felszínre hozzák a transzverzális készségeket, így a teszt beazonosítja, hogy rendelkeznek-e azokkal, vagy sem. A helyzeteket három fő szakaszra tagolták az "Indítsd el a karriered", "Lendítsd fel a karriered" és "Gyakorolj a valós életben" elnevezésekkel.

Ennél a pontnál fontos megjegyezni, hogy a projekt az új eszközök kifejlesztésére koncentrált, és annak megvalósítása alatt lebonyolított képzés az eszközök kipróbálását szolgáló kísérleti formában zajlott. Így, a toborzási folyamatot és a képzési program teljes felépítését a jövőben az eszközt a saját igényeinek és céljainak megfelelően alkalmazni kívánó szervezetnek kell kialakítania.

A célcsoport felkutatására és bevonására használt módszerek:

A Keystart2work weboldalán, közösségi hálózatokon (Facebook, LinkedIn, Twitter,) a 6 projektpartner weboldalán és a projekt keretében megrendezett szemináriumokon, rendezvényeken és találkozókön keresztül történik.

A program pénzügyi háttere

A KeyStart2work teljes egészében az Európai Strukturális Alapokból az Erasmus+ programból finanszírozott projekt. A projekt megvalósítására elkülönített keret 250.000 euró, mely hat szervezet között oszlik el:

- Granada-i Kereskedelmi Kamara (Spanyolország)
- Berufsfoerderungsinstitut Oberoesterreich/BFI OÖ (Ausztria)
- Militos Consulting S.A. (Görögország)
- PAIZ Konsulting Sp. z o.o. (Lengyelország)
- Európai Szakképzési Egyesület/EVTA (Belgium)
- Padovai Egyetem (Olaszország)

A program eredményei

A program egyéni, intézményi, helyi/regionális és országos szintű eredményei és hatásai.

Egyéni szint: A programról 142 fő 20 és 46 év közötti tanulót kérdeztek meg.

Country	Male	Female
Greece	7	8
Italy	19	12
Austria	8	9
Belgium	4	24
Poland	6	11
Spain	12	22

Intézményi szint: A partnerek a programnak köszönhetően, saját projektjeik fejlesztése érdekében, megoszthatták egymás között jó gyakorlataikat. Lehetőségük volt a legszükségesebb transzverzális készségeket is meghatározni, amelyek az alábbiak:

- Interkulturális készségek és globális tudatosság
- Rugalmasság és alkalmazkodóképesség
- Stratégiai és innovatív gondolkodás
- Szervezési és időbeosztási készségek
- Döntéshozási képesség
- Csoportban történő munkavégzés képessége
- Empátia és kapcsolatépítés képessége
- Problémamegoldás
- Tanulási orientáció
- Tárgyalókészség
- Vezetői készségek
- Információ-gyűjtés és feldolgozás

Helyi és regionális szint: A bevont partnerek – a projekt által biztosított eszközök segítségével – saját projektjeiket is tudták fejleszteni a KeyStart2work projekt eredményeként köszönhetően beazonosított eredmények és szükségletek figyelembe vételével.

Az értékelés során alkalmazott módszerek

A program értékeléséhez az alábbi dokumentumok készültek el:

- A jó gyakorlatok és transzverzális kompetenciák értékelő eszközéről szóló átfogó beszámoló.
- A Foglalkoztathatósághoz Kapcsolódó Horizontális Kulcskompetenciák Katalógusa.
- Egy IKT-alapú önértékelési eszköz.
- Útmutató, valamint a támogató szolgálat kialakításához elkészített ajánlások.

Emellett, a partnerországokban számos képzési szeminárium kerül megrendezésre a horizontális kompetenciák témájában a *Foglalkoztathatósághoz Kapcsolódó Horizontális Kulcskompetenciák Katalógusának* disszeminálása céljából, valamint három multiplikációs rendezvény/konferencia került megszervezésre Brüsszelben (Belgium), Granadában (Spanyolország) és Linzben (Ausztria) a projekt ünnepélyes zárására és eredményeinek bemutatására.

Továbbfejlesztési lehetőségek és más célcsoportra történő alkalmazás módjai

A KeyStart2work projekt által kidolgozott eszközök többféle továbbfejlesztési lehetőséget hordoznak magukban, beleértve alkalmazásukat más célcsoportokra vonatkozóan is.

Ez egy 7 nyelven elérhető online eszköz, melynek nemzetközivé tétele és eredményeinek kibővítése a projektet tovább viheti. Elegendő az eszközt az európai országokon kívül disszeminálni, így a projekt világszerte hozzájárulhat a transzverzális kompetenciák

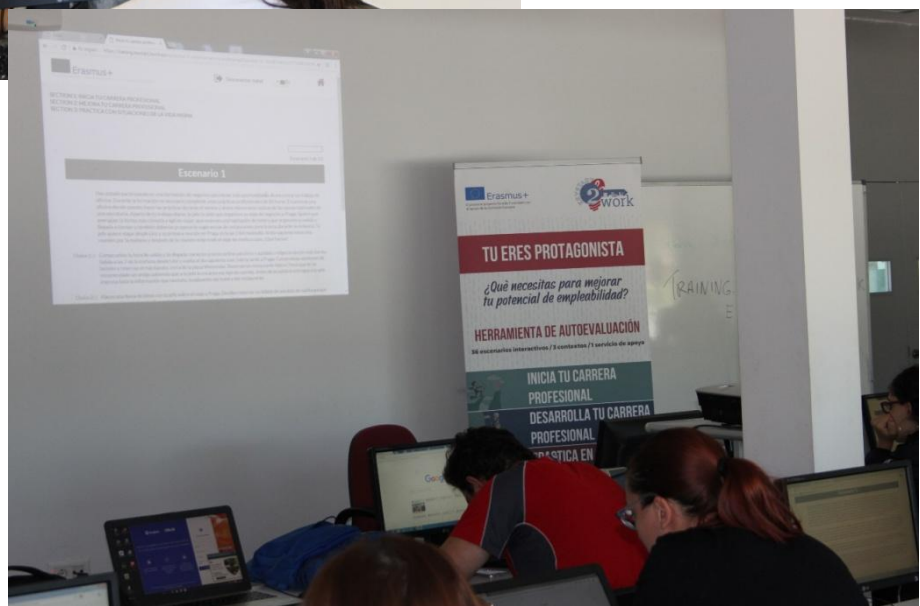
fejlesztéséhez, melynek előnye, hogy a megosztott információk által a világ globális közös ismeretei minden ország növekedéséhez hozzájárulhatnak.

Egy másik fejlesztési lehetőséget jelentene, ha a projekt több olyan országot is bevonhatna, ahol a szakemberek transzverzális kompetenciáinak fejlesztésére igény van. Annak meghatározására, hogy mely országoknak van szüksége képzetlenebb emberekre, a projekt egy igényfelmérés elemzését is elvégezhetné.

A programról további információ az alábbi oldalakon található:

- A Keystart2work projekt honlapja: <http://www.keystart2work.eu/es/>
- A Granada-i Kamara honlapja: <https://www.camaragranada.org/subseccion/subvenciones-y-proyectos/keystart2work>
- A KeyStart2work projekt FaceBook oldala: <https://www.facebook.com/keystart2work/>

A program megvalósításához kapcsolódó képek:





IV.4. Olaszország

IV.4.1. Az Erasmus+ szakképzési projektek disszeminációja

A program célja

Az eredmények terjesztésére (disszeminációjára) és kiaknázására irányuló tevékenységek az A Rocca szervezete által minden Erasmus+ szakképzési projekt részeként megvalósított munkájának egyik fő eleme. Az eredmények és tapasztalatok megosztása lehetővé teszi, hogy az EU-s támogatásban részesülő, projektet megvalósító résztvevő szervezeteken kívül szélesebb közönség is megismerje azokat, valamint, hogy a szervezet Erasmus+ program által támogatott regionális, állami vagy magán projektek céljainak megfelelő tevékenységeit megismerje. E tevékenységet az élethosszig tartó tanulás elősegítése céljából végzik 2012 óta. Célja a nagyobb önbecsülés, magabiztosság kialakítása, növelése a preferenciáknak, érdeklődési körnek és személyes tulajdonságoknak megfelelő munkakörnyezet beazonosítása érdekében. E tevékenység biztosítja a helyi, regionális és nemzetközi szinteken különböző szektorokban működő több, mint 100 vállalatból álló széles hálózaton keresztül a tevékenységek teljes megvalósítását és sikerét.

A program célcsoportja

Az eredmények megosztása nem kizárólag az Erasmus+ KA1 projektben együttműködő partnerek, hanem a korábbi és jelenlegi vállalatok, partnerszervezetek, önkormányzatok és egyéb érdekelt szervezetek számára történik. Célcsoportnak számítanak a világ minden részéről érkező külső szervezetek is, akik érdeklődést tanúsítanak a tevékenység iránt és hasznosítani tudják azt. A másodlagos közönség azokból áll, akik a saját munkájukat szeretnék kissé megújítani, felfrissíteni, valamint, akik egyetértenek a módszerrel és szívesen alkalmaznák azt.

A programban megvalósított tevékenységek

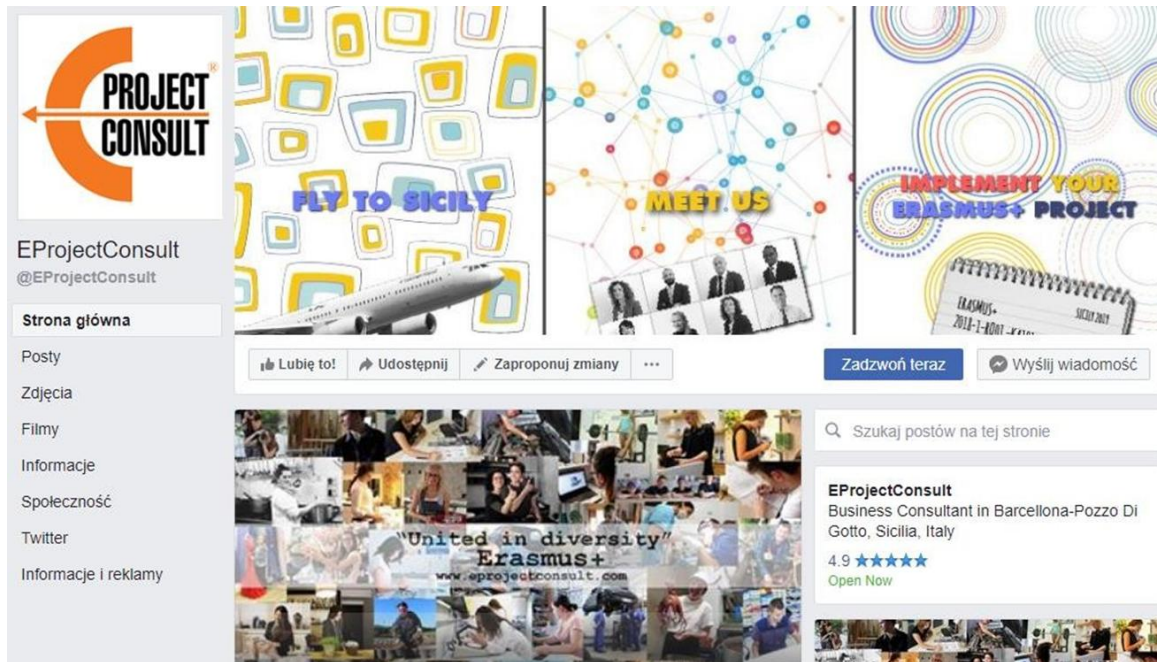
A disszeminációs stratégia megvalósításának célja az elért eredmények hatékony átvitele és megosztása. A projektek „láthatóságának” növelése érdekében online és offline disszeminációs eszközöket is igénybe lehet venni. Az alábbiakban az elért eredmények online megosztására és hatékony disszeminációjára szolgáló tevékenységek kerülnek bemutatásra:

- Üzenetek közzététele
- A programot és tevékenységeket népszerűsítő nyilvános hirdetések és reklámanyagok elkészítése, koordinációja



- A közösségi média eszközeinek alkalmazása a videóanyagok, fényképek, és a folyamatosan aktualizált FaceBook, Instagram, LinkedIn, Youtube, Twitter linkek, platformok megosztása céljából.
- Minden résztvevő megoszthatja gondolatait, megjegyzéseit, vagy pozitív/negatív visszajelzéseit a közösségi médián keresztül, hogy valós képet kapjunk a munkájukról.
- A résztvevők által készített rövid videós anyagok a közösségi média használatára vonatkozó és a jövőbeni résztvevők toborzása érdekében
- Az intézményi LinkedIn profil használata az aktív részvétel népszerűsítése és az új lehetőségek felkutatása érdekében.
- Az intézményi Youtube csatorna alkalmazása.
- Magyarázó videók és vizualizált formában elérhető programinformációk megosztása
- A korábbi résztvevők tapasztalatainak videós anyagban történő megosztása

Közösségi média: FaceBook



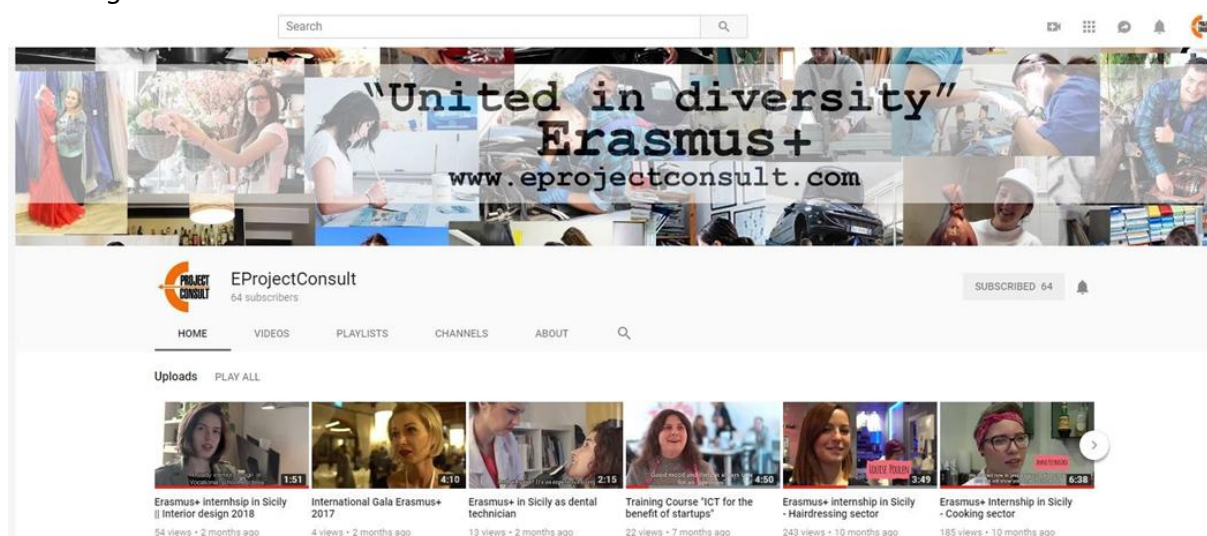
Közösségi média: Instagram



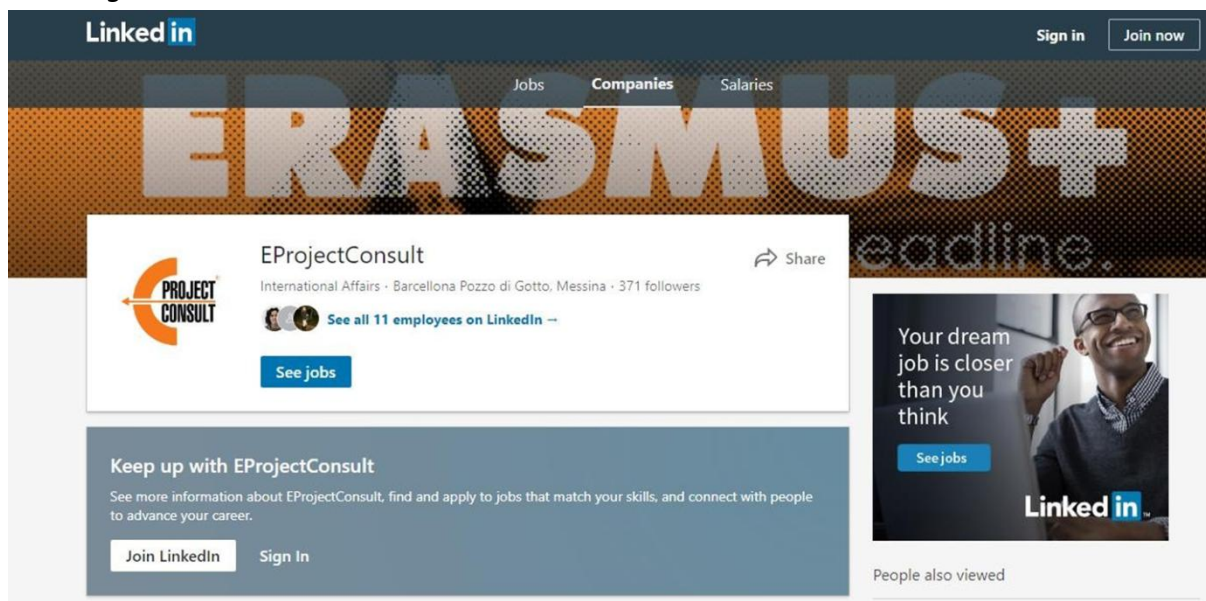
Közösségi média: Twitter



Közösségi média: Youtube



Közösségi média: LinkedIn



Az A Rocca intézményi honlapján keresztül történő disszeminációs tevékenység

- Webes felület használata
- Kutatások eredményeinek, pl. webes beszámolók és cikkek megjelentetése
- Blog bejegyzésekre szolgáló felület használata pl. a résztvevők blog-beszámolóinak közzétételére
- Az Erasmus+ programról szóló információk
- A projekt trejesztésére és a közbenső, ill. végső eredmények disszeminálásra szolgáló közösségi csatornák és honlap aktualizálása
- A weboldal keresőmotorjának beállításához szükséges META tag-ek használata, mely segíti a felhasználókat a kérésben



A disszeminációs tervek az online módszerek mellett offline eszközökkel megvalósítandó disszeminációs tevékenységeket is tartalmaznak, mivel az offline csatornák használatának köszönhetően a disszemináció azon helyi lakosokat is eléri, akik esetleg nem rendelkeznek Internet hozzáféréssel.

Az eredmények az alábbiakban kerülnek megosztásra:

- Kiadványok
- Szórálapok
- Poszterek
- Újságcikkek

E plakátok és szóróanyagok

kikerülnek a faliújságokra és feltöltésre kerülnek online médiafelületekre, hogy minél több



emberhez eljussanak, illetve elküldik őket a szervezőknek és offline újságok, magazinok számára.

Az alábbi első képen egy Erasmus+ KA1 projektben résztvevő személy önéletrajzi mintadokumentumát láthatjuk a szakmai gyakorlaton történő részvétel előtt. A második képen láthatjuk a gyakornoki idő után elkészült önéletrajzot. Mindez arról tanúskodik, hogy a résztvevő tapasztalatot szerzett, fejlődtek nyelvi készségei, elsajátított új készségeket és új érdeklődési körök alakultak ki.

A szakmai gyakorlat előtt elkészített önéletrajz mintadokumentuma



JOHN DOE
 HAIRDRESSER

WHO AM I?
 My name is John Doe and I am a hairdresser since 2016. I am a creative hairdresser with a good sense for the latest trends.

EXPERIENCE
HAIRDRESSER • COMPANY: KAPPER • 01-01-2017 – 01-01-2018
 Weekend help at a local hair salon. I gave hair massages, assisted the other hairdressers and I was in charge of keeping the floor clean.

SKILLS

- Giving head massages
- Painting hair
- Cutting hair
- Shaving hair
- Schedule appointments for clients
- Computer skills

EDUCATION
SECONDARY SCHOOL • 01-01-2010 – 01-01-2015 •
HAIRDRESSING SCHOOL • 01-01-2016 - PRESENT • VET

A szakmai gyakorlat után elkészített önéletrajz mintadokumentuma

WHO AM I?
 My name is John Doe and I am a hairdresser since 2016. I am a creative hairdresser with a good sense for the latest trends and I have a strong intercultural sensitivity due to my experience of haircutting abroad.

EXPERIENCE
HAIRDRESSER • COMPANY: KAPPER • 01-01-2017 – 01-01-2018
 Weekend help at a local hair salon. I gave hair massages, assisted the other hairdressers and I was in charge of keeping the floor clean.

HAIRDRESSER • COMPANY: PARUCCHIERE • 01-02-2018 – 01-06-2018
 Intern at a Sicilian hairdresser in Barcellona Pozzo di Gotto. I was involved in all the activities at the salon. During this internship I learned a lot about the differences between hairdressing in Italy and at home. I also learned a lot about intercultural communication and foreign languages. For a further explanation, please watch the following video and take a look at the web report: <https://www.youtube.com/watch?v=zuTFH3iu2s&t=166s>

<https://eprojectconsult.com/erasmus-kal-2017-france-hairdressing-pastry-sales-pharmacy-and-car-mechanic/>

SKILLS

- Giving head massages
- Painting hair
- Cutting hair
- Shaving hair
- Schedule appointments for clients
- Computer skills
- Intercultural communication
- Speaking foreign languages (English and Italian)

Videós és webes beszámolók

- Minden koordinátor értékelést és egy rövid beszámolót készít a résztvevő szakmai gyakorlathoz kapcsolódó tapasztalatairól, feltüntetve a gyakorlat területét és témáját is.
- A végső projekteredmények feltöltik a webes felületre és az Erasmus+ projekt leírását folyamatosan aktualizálják.

Az alábbiakban látható egy videó és webes beszámoló:

- <https://www.youtube.com/watch?v=zuTFff3iu2s>
- <https://eprojectconsult.com/erasmus-ka1-2017-france-hairdressing-pastry-sales-pharmacy-and-car-mechanic/>

Az A Rocca szervezetének az Erasmus+ programok keretében végzett monitoring tevékenységének részét képezi a mindennapi disszeminációs tevékenységek lebonyolítása. Mivel a szervezet közvetítő és fogadó szervezetként is funkcionál az európai küldő szervezetekkel együttműködésben, amint részese lesz egy fent említett projektnek, annak monitoring költségei tartalmazzák a disszeminációs tevékenységet.

A program eredményei

A disszeminációs tevékenység kiterjed az Erasmus+ projektekre nemzeti és nemzetközi szinten egyaránt a projektről szóló tájékoztatás növelése érdekében. Rengeteg online és offline disszeminációs terv készül a minél szélesebb közönség elérése érdekében. Az elért eredmények értékelésre kerülnek, valamint számos esetben ajánlások kerülnek megfogalmazásra a jövőbeni fejlesztéseket illetően. A disszeminációs stratégia minden esetben a résztvevők céljaihoz és terveihez igazodva kerül kidolgozásra, módosításra.

Alapvető fontosságú, hogy a szervezet disszeminációra vonatkozó terve reális legyen és a megvalósítani kívánt projekt méretéhez és tevékenységeihez illeszkedjen. A webes felület multiplikáló hatással bír széles közönség körében azokat is elérve, akik a projektben közvetlenül nem vesznek részt, mivel mindenki számára elérhető.

Az értékelés tartalmának és kereteinek kialakítására vonatkozóan biztosított a segítségnyújtás a szakmai gyakorlat (szektor) típusától függően.

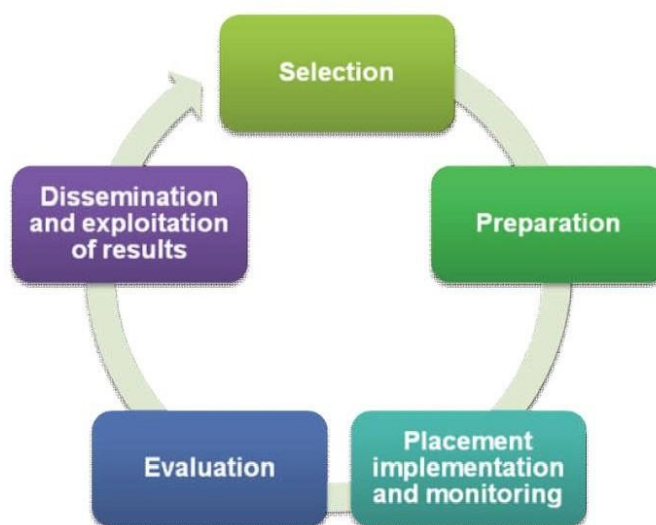
A szakmai gyakorlat teljesítését követően minden résztvevő tanúsítványt kap a szakterületre vonatkozóan attól a szervezettől, ahol a gyakorlatát töltötte.

A disszeminációs terv az alábbiakban segíti a résztvevőket:

- az érdeklődés felkeltése;
- az elérni kívánt hatás fokozása;
- a partnerek és célcsoportok megfelelő bevonása;
- az eredmények és tudás megosztása;
- a döntéshozói szint befolyásolása;
- az új partnerségek létrejöttének elősegítése.

A disszeminációs tevékenység továbbfejlesztése elősegíti a multinacionalitást, kulturális tudatosság elterjesztését és egy integrált Európai Unió megteremtését. Széles körű közönség elérését teszi lehetővé. Továbbfejlesztési javaslatként az egyik fő cél a papír mennyiségének csökkentése. E tevékenység terjesztése érdekében az új trendeknek megfelelő online módszerek alkalmazása javasolt, melynek egyik jól működő példája az Instagram történetek aktív követése.

IV.4.2. A mobilitási projektek lebonyolításának rendszere



A program célja

A program célja az Erasmus+ mobilitási KA1 projektek lebonyolításához szükséges elemek legfőbb pontjainak bemutatása. Az Erasmus+ projekt lebonyolításának programját az A Rocca szervezete fejlesztette ki, melyet mint fogadó szervezet a Szicíliában eltöltött nemzetközi szakképzési projektek esetében alkalmaz. Az A Rocca 2010 óta foglalkozik nemzetközi és hazai projektek koordinálásával az oktatás, elhelyezés, innováció transzfer és szakképzések témájában. A mobilitási projektek megvalósítási rendszerének pozitív és hosszútávú várható hatása lehet a bevont résztvevőkre és szervezetekre, valamint az ilyen jellegű tevékenységeket irányító rendszerekre. A program céljai között a különböző kultúrák kölcsönös megértése és a fiatalok készségeinek nemzetközi szintű fejlesztése szerepel. Az Erasmus+ programok növelik a résztvevők saját készségeik fejlesztése iránti tudatosságát, melyek révén fejlődhet foglalkoztathatóságuk és az élethosszig tartó tanulásban történő részvételük. Az Erasmus+ program továbbá segíti a résztvevőket a motiváció és önbizalom kialakulásának elősegítésében.

A program célcsoportja

A kiválasztott célcsoportot:

- a szakképzés területén tevékenykedő szervezetek, és

- a programot más szektorokban is használni tudó szervezetek

fogják alkalmazni.

Az Erasmus+ mobilitási projektek lebonyolítási rendszerének programja különböző nézőpontokat biztosít a résztvevők számára, valamint elősegíti az ötleteik, kultúrájuk megosztását. Segíti számukra a tanulási útvonalak és a sikeres pályaut kiválasztását. Ezen felül rövid és hosszú távon egyaránt pozitív és hatékony kapcsolatépítés valósul meg.

Kiválasztás

Az Erasmus+ programban résztvevőket a mobilitási projektek koordinátorai, amelyek küldő iskolák, civil szervezetek, nem kormányzati szervek, állami, vagy magán intézmények, választják ki. A program résztvevői szakképzésben résztvevő tanulók és oktatók, valamint olyan önkéntesek és személyek, akik egy bizonyos szektorban folytatott tevékenységhez szükséges készségeik fejlesztéséhez állami vagy regionális támogatásban részesülnek.

A kiválasztás feltételei:

- társadalmi-gazdasági háttér, tapasztalat és érdeklődés
- az iskolában szerzett jó jegyek,
- a készségek, tudás és foglalkoztathatóság fejlesztése iránti érdeklődés
- a tanulás iránti elkötelezett szándék és motiváció
- a tevékenységekben történő aktív részvétel
- iskolai szakképzésben való részvétel

Az A Rocca szervezeténél alkalmazott kiválasztási módszerek: Skype megbeszélés (interjú), a résztvevő által benyújtott pályázat, önéletrajzok.

A programban megvalósított tevékenységek

Az „A Rocca” szervezete az Eprojectconsult non-profit szervezettel karöltve valósítja meg projektjeit, melyek segítik hallgatóikat az Erasmus+ nemzeti irodák által nyújtott számtalan lehetőségek kihasználásában, saját sorsuk építésében. Az együttműködés során segíti a képzések kialakítását és tanulmányutak lebonyolítását, valamint a történelem és kultúra népszerűsítését. A célok elérése érdekében minden Erasmus+ mobilitási projekt a következő tevékenységeket öleli fel:

Előkészítő tevékenységek

- A transzverzális készségek értékelési eszközeinek fejlesztését és alkalmazását érintő jó gyakorlatok beazonosítása.
- A résztvevők tudásának és transzverzális készségeinek megértése.



- Az információs eszközök iskolákkal történő megosztása (információcsere).
- Az iskolák és a programban való részvételre kiválasztott tanulók felkészítése. Az iskolák felkészítik a soron következő mobilitásban résztvevő tanulókat a külföldi munkagyakorlatra az „A Rocca” szervezete által megküldött információs csomag alapján.
- Az „A Rocca” szervezete által a helyi kultúráról, programról, követelményekről megtartott prezentáció a tanulók érkezésének első napján.
- Barcellona Pozzo di Gotto városának megismerése, egyik kolléga által tartott (városnézés) körbevezetés.

A gyakorlatba történő elhelyezés és nyomonkövetés

- Információs csomag átadása a résztvevők számára a hallgatók számára az első napokban történő szolgáltatás biztosítása érdekében.
- A mentorok és résztvevők találkozási pontja: a résztvevők motivációjának fenntartása érdekében mentoraikkal legalább hetente egyszer találkoznak.
- A résztvevők személyes bemutatkozása a fogadó szervezet (melynél meg fog valósulni a szakmai gyakorlata) részére.
- A mentor a résztvevőt képzés és tanácsadás formájában a szakmai gyakorlat ideje alatt.
- Heti 7 napban 24 órás probléma-megoldási szolgáltatást biztosítanak a gyakorlati idő alatt.
- A gyakorlat befejezését követően mindkét fél részéről visszacsatolás történik, mely a pályatanácsadási profil eredményeihez kapcsolódó interaktív folyamat.



A finanszírozási oldalt tekintve ezeket a mobilitási programokat az Erasmus+ vagy egyéb ESZA típusú programok támogatják, melyek az Olaszországba érkező szakképzési tanulók külföldi munkatapasztalat szerzését finanszírozzák.

A program eredményei

Az „A Rocca” által megvalósított Erasmus+ KA1 típusú mobilitási projektjeinek az a célja, hogy az oktatás, képzés és fiatalok helyzetének javítása révén hozzájáruljanak az Európa 2020 stratégiában megfogalmazott, az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés célkitűzéseire, valamint, hogy oktatási és foglalkoztatási célkitűzései révén elérjék a magasabb munkaerőpiaci integrációt és mobilitást. Elősegíti a pályacélok beazonosítását és az egyén szintjén fejleszti az önbizalmat és motivációt. Ezen felül, a mentor segíti a résztvevőket céljaik elérésében.

E folyamatnak köszönhetően lehetőség van a készségek és végzettségek könnyebb és rugalmasabb elismerésére, valamint jobb megértésére hazai és nemzetközi szinten egyaránt. A fentieken felül, a programban történő részvételt követően, a tanulók az alábbi területeken fejlődnek:

- jobb tanulási teljesítmény;
- jobb foglalkoztathatósági és pályalehetőségek;
- fejlettebb kezdeményező és vállalkozói készségek;
- fejlettebb önmegvalósítási készség és önbizalom;
- jobb idegen nyelvi kompetenciák;
- fejlettebb interkulturális tudatosság;
- aktívabb részvétel a társadalmi életben;
- az EU-s projektek és értékek iránti nagyobb tudatosság.

Az Erasmus+ mobilitási projektek lebonyolításához alkalmazott eszközök tekintetében rengeteg továbbfejlesztésre van lehetőség. Az „A Rocca” meg is valósítja ezeket, amennyiben igényként merülnek fel azok (vagy más partnerek, értékelők, stb. javasolják azokat).

A fenti eszközöket természetesen más célcsoport esetében is lehet alkalmazni.

IV.5. Románia

IV.5.1. Álláskereső Klub – Karrier tervezés

A fenti tevékenységek **operatív célja**, hogy megnövelje azon álláshelyek lehetőségét és elérhetőségét, melyek az egyén szakmai törekvéseinek, a szakképzésnek és a munkaerőpiacon rendelkezésre álló álláshelyeknek is megfelelnek.

A program célja

A munkanélküliségnek számos negatív következménye van, mint például a feszült családi kapcsolatok, társadalmi elszigeteltség, önbizalom hiánya, mivel az érintettek nem tudják megfelelően kezelni a munkahelyi kompetenciák hiányából, az alacsony erkölcsi normákból adódó problémákat, illetve a saját magukba vetett hitük hiányát.

A munka hiánya erős frusztrációt okoz és annak elvesztését az egyén saját maga éli meg, egyénileg dolgozza fel. A rövid ideig tartó, vagy tartós munkanélküliség érintettekre gyakorolt hatása a saját élettapasztalataiktól, és az egymásnak olykor ellentmondó, személyiségből fakadó tendenciáktól függ. Sokunk számára a munka többet jelent állandó bevételi forrásnál. Munkával rendelkezni társadalmi státusszá vált, amely megkülönböztet bennünket egymástól a társadalmon belül, valamint szakmai és személyes teljesítmények is kapcsolódnak hozzá.

A fentiek felül más jellegű problémák is adódnak:

- megjelennek a munkaerőpiacon már nem keresett készségek, képességek, végzettségek,
- az emberek nem hajlandóak el-, vagy átköltözni más földrajzi területre,
- a potenciális munkáltatók tartós munkanélküliek iránti érdeklődése csökken,
- hiányoznak a piacon megtalálható üres álláshelyekről, a foglalkoztatási követelményekről, és az új képesítések megszerzésének feltételeiről szóló információk;
- jogi ismeretek hiánya;
- hiányzik az önéletrajz, motivációs levél megírásához, a határidőre történő prezentáció elkészítéséhez szükséges tudás.

A főbb problémák jól elkülöníthetőek a munka szükségességétől (sokkal relevánsabb a munkanélküliek esetében), a munkában állók számára pedig a stabil és jól fizető munka igénye jelentkezik. E probléma megoldására az önismeret, motiváció és döntéshozatali képesség elősegítése szükséges.

A fenti cél érdekében az álláskereső klub az alábbi tevékenységeket nyújtja:

- Az egyén támogatása kibontakozásában, szakmai lehetőségeinek felfedezésében,
- Munkaerőpiaci információk nyújtása az aktuális piaci trendek bemutatásán és az állások elemzésének keresztül;

- A szakmai reintegráció érdekében végzett pályatanácsadás biztosítása.

Az álláskeresői klubban növekszik az aktuálisan nem dolgozók munkára találásának esélye.

A klubban végzett munka célja:

- a munkaerőpiacról és foglalkozások alakulásáról szóló információ nyújtása;
- a szakmai orientáció céljából végzett személyiség-értékelés és önértékelés;
- magabiztosság és készségfejlesztés az álláskeresői számára és saját pályadöntés meghozatalának támogatása;

A program célcsoportja

A tényleges piaci körülményektől függően az álláskeresőknél egyre nehezebb az elképzeléseiknek megfelelő munkát találni anélkül, hogy saját készségeiket és képességeiket az új keresleteknek megfelelően fejlesszék.

A csoportos és egyéni tanácsadás iránti igényt az is jól szemlélteti, hogy bár az álláskereső egyéni probléma, egy csoport problémájává is válhat. Sőt, nem csak egy bizonyos csoporté, hanem nagyobb tömegé is, mivel a csoportos létszám-leépítési programok néhány nagyobb csoportra jellemzőek.



A karrier tükrözi az egyén tanuláson és munkán keresztüli fejlődési útját, és mint olyan, fontos eleme a személyiségfejlődésének.

Ezért tehát a pályatanácsadás már nem korlátozható csupán a pályaválasztás időszakára, hanem a karrierépítéshez szükséges készségfejlesztés módjává kell válnia.

A program kedvezményezettjei

(A) a kitűzött célok szerint lehetnek:

- a pályadöntés előtt állók,
- a még oktatásban lévő középiskolás tanulók, gyakornokok,
- a fenti döntéseket befolyásoló személyek: szülők, tanárok, a család.

(B) a munkaerőpiaci pozíciójuk szerint lehetnek:

- a munkájukat elveszített, nem foglalkoztatott személyek,
- a fiatal pályakezdő munkanélküliek,
- az egyedülálló személyek, vagy szociális támogatásban részesülő családok, a létminimumon élők,
- a társadalmi kirekesztettség veszélyével fenyegetett, szociális segélyből élő személyek,
- a szociális kockázatban élő, jövedelemmel nem rendelkező személyek,

- mozgássérült személyek,
- a gyermekfelügyeletet biztosító intézetből kibocsátott álláskereső fiatalok,
- a társadalmi kirekesztettséggel fenyegetett roma származású személyek,
- a szabadon bocsátás előtt álló fogvatartott személyek,
- a korábban őrizetben lévő álláskereső,
- a rehabilitációban részesülő és társadalmi integrációjukhoz segítséget igénybe vevő kábítószerfüggő személyek,
- menekültek vagy hazatelepültek,

(C) azon munkában állók, akik:

- munkanélküliséggel veszélyeztetettek,
- szakmát szándékoznak váltani, vagy átképzésen részt venni,
- ismereteiket frissíteni kívánják,
- specializálódni szeretnének,
- munkában állnak, de váltani szeretnének.

A programban megvalósított tevékenységek

A karrier egyedi jelenség, így minden ember saját választásának eredménye. Egy olyan dinamikus folyamat, amely egész életen keresztül tarthat, és amely nem csupán foglalkozásokat ölel fel, hanem harmonikusan egységbe rendezi a munkát más olyan társadalmi szerepekkel, mint például a család és közösség. A karrierfejlesztés állandó önfelfedezési, döntéshozási és tervezési folyamat. Ebben az értelemben egy személy álláskereső érdekében végzett karrier-fejlesztése az alábbi tanácsadói tevékenységeket érinti beavatkozási pontokként:

Pályatanácsadás

- Munkaerőpiaci információk, olyan tevékenységek, amelyek elősegítik az ügyfél hatékony bemutatkozását, az ügyfél szakmai potenciáljának feltérképezése;
- Karrier-információ csoportos találkozóknál, szakterületen tevékenykedő/szakma-specifikus munkáltatók bevonásával;
- Munkaerőpiaci információk a foglalkozások elemzésének és aktuális trendek bemutatásával;
- Pályatanácsadás az egyén szakmai reintegrációjának céljából;

Munka-tanácsadás



A klub munkája többféle tevékenységből és programból tevődik össze a jelentkezők számára, akik igény szerint vesznek részt, és támogatást kapnak az ismeretek feldolgozásában, integrálásában az alábbiakhoz kapcsolódóan:

- a társadalom működési mechanizmusainak, a változáshoz hozzájáruló tényezők megértése;

- a munkahelyi sikert és megelégedettséget eredményező információ és készségek szükségessége;
- a karrier-tervezéshez szükséges döntéshozási folyamat megismerése;
- az egyén szakképzettségi szintjének, az elképzeléseinek megfelelő foglalkoztatási lehetőségek felderítése a munkaerőpiacon; az információ szerepe és fontossága az alternatív megoldások felderítésében;
- a szabadidő szerepének fontosságára való felhívás az egyén életében;
- az egyén saját bemutatkozásának fejlesztési képessége (önéletrajz szerkesztése, motivációs levél írása, interjún történő bemutatkozás);
- felelősségvállalás és pozitív hozzáállás/szemlélet elősegítése.

Szakmai információk (szakmai orientáció)

- a munkaerőpiaci fejlesztésekről szóló – beleértve a szakképzéshez, vagy önértékelési tesztekhez, stb. kapcsolódó – információk biztosítása;
- az ügyfél információs igényeinek beazonosítása;
- munkaerőpiaci információk: foglalkoztatás, szakmák és foglalkozások, bizonyos foglalkozások növekedési dinamikája;
- a kérelmező személyről szóló információk (pszichológiai profil, szakmai érdeklődés) biztosítása, erősségek beazonosítása, melyre alapozva megtervezhető az ügyfél szakmai életpályája.

A program eredményei

- személyes kiteljesedés és fejlődés, az érintettek eléri saját céljaikat saját érdeklődésüknek és törekvéseiknek megfelelően, illetve az élethosszig tartó tanulás szerint (kb: évente 50 fiatal);
- társadalmi integráció és aktív állampolgári részvétel a társadalomban (150 fő/év);
- foglalkoztatás és a fenntartható gazdaságban való részvétel és fejlesztés (kb. 1.500 fő/év);
- nemzeti és univerzális kultúrába ágyazott, humán és tudományos értékekre alapozott életvezetési koncepció kialakítása, mely elősegíti az interkulturális párbeszédet (kb. 2.000 fő/év);
- a méltányosság, tolerancia és emberi jogok és alapvető szabadságjogok jegyében történő oktatás;
- az emberi kérdésekhez kapcsolódó érzékenyítés kialakítása, morális és polgári értékek, természet tisztelete, társadalmi és természeti környezet iránti tisztelet.
- Az európaihoz is illeszkedő román jogszabályoknak megfelelő ügynökség saját adatbázisán keresztül átlagosan 3.500 főt ér el havonta (2017, 2018, 2019) az aktív eszközök révén, akik számára valós jogokat kínál az iskola rendszerében elsajátított mesterségek további fejlesztésére és a specializációra, vagy a más forrásból szerzett ismeretek és kompetenciák elismertetése, a munka területére kiható hozzáadott értékteremtés, valamint a tisztességes élethez szükséges bevétel megteremtése által.

IV.5.2. A kompetenciák és készségek mérése – A különböző módon elsajátított kompetenciák elismertetése

A mérési módszer egy nagyon hatékonynak számító eszköz, mely a kizárólag információ összegyűjtésén alapuló orientációs módszernél sokkal eredményesebb, még abban az esetben is, ha azt magasabb szinten végzik. E módszer az egyénre összpontosít, annak minden aspektusát figyelembe véve, akit a folyamat során egyszerre irányítanak, és aki ugyanakkor képessé válik a saját személyes kiteljesedésének köszönhetően képességeinek felismerésére. Az egyén képességeit felülvizsgálják az általa teljesített egy vagy két bemutatott projektmunka alapján, melyben jelenleg részt vesz, a készség-alapú értékelés pedig a jelenlegi vagy jövőbeni munkája alapján elvárt készségek elbírálása.

A készségek mérésének köszönhetően lehetővé válik:

- Az elhelyezkedés következtében tett intézkedések során az egyének által alkalmazott szakmai és szociális készségek és képességek beazonosítása, elemzése és megértése;
- az autonóm egyéniség kapacitásainak, aktiválásának és választásainak megértése, elsajátítása;
- a saját ütemben történő és az átmeneti helyzet kezeléséből adódó szocio-kulturális és érzelmi állapotoknak megfelelő munkaerőpiaci helyzethez igazodó fejlődés, a saját projektmunka elvégzésére irányuló újrabefektetés,
- saját szakmai projektmunka, valamint egy, a munkaerőpiacra történő visszatérés lépéseit tartalmazó egyéni cselekvési terv kidolgozása, melyben meghatározásra kerülnek a személyes készségek.

Az egyéni cselekvési terv azokat a tevékenységeket, szolgáltatásokat tartalmazza, amelyeket a szakmai projektmunka kivitelezése során a fejlesztés érdekében alkalmaznak (pl. érdeklődők számára nyújtott információs alapszolgáltatások, a munkaerőpiacra történő visszatérést elősegítő, a munkaerőpiaci igényekkel összhangban lévő szolgáltatások, képzési szolgáltatások, vállalkozás működtetésére és indítására irányuló szolgáltatások).

A módszer célja

A kompetencia mérése személyre szabott, irányított módszertan alapján történik, melynek célja a szakmai fejlődést szolgáló projektmunka kidolgozása és/vagy a jobb munkaerőpiaci elhelyezkedéshez szükséges portfólió kialakítása, valamint az elsajátított készségek tudatosítása érdekében az egyén szakmai és személyes készségei, a benne rejlő lehetőségek tudatosításának elősegítése.

A program célcsoportja

- előzetes munkatapasztalattal rendelkező felnőttek, a munkaerőpiacra történő visszatérés előtt álló felnőttek

- foglalkozást változtatni, vagy szociális-szakmai foglalkozási területet váltani tervező személyek
- állást kereső személyek

A program során megvalósított tevékenységek



A kompetencia mérése a szakmai tevékenységek és a munka, tudás és szakmai készségek megosztásának révén elsajátított ismeretek értékelésének és hivatalos elismertetésének komplex folyamata, melynek során egy államilag elfogadott szabvány mentén képet kapunk azokról a szakmai hiányosságokról, amelyeket a folyamat során pótolni, „kiegyenlíteni” szükséges. A feltárt hiányosságok azok a képzési szükségletek, amelyeket az ezt követő időszakban az egyén hiányzó

kompetenciákra épülő képzés formájában pótolja. A hiányzó készségek feltárása elsősorban egy bizonyos szakmai terület/foglalkozás által igényelt készségek elemzésére szolgál. Az elemzés az érintett szakmában általánosan végzett tevékenységek elvégzéséhez szükséges szakmai készségeket és azok referenciaértékeit, valamint az adott területen nyújtott személyes és szakmai fejlődés, előrehaladás (a foglalkozáshoz szükséges kompetenciák szabványértékeit, normáit) támogatását tartalmazza. Ezt követően, az adott területen dolgozni szándékozó személyek kompetenciáit illetően felszínre kerülnek a mérés által beazonosított különbségek, megtörténik a kompetenciák (tudás és készségek) beazonosítása, mivel ezek szükségesek ahhoz, hogy az egyén közelebb kerüljön az ideális szakmaprofilhoz („meglévő profil”).

A főbb tevékenységek tehát a következők:

- a beazonosítás és személyre szabás lépései
- az egyén képessé tétele tevékenységei “újratervezésére”, értékelésére és saját feladatai tudatosítására
- az “önfelfedezési” fázis alkalmazása
- a hálózatban résztvevő szolgáltatások aktiválását tartalmazó közvetítés kialakítása
- a tanácsadó és ügyfele közötti kapcsolat megteremtése, mely a folyamat kötelező eleme
- készségek portfóliója

A “felhasználó” személyétől és profiljától függően a mérés a következőkre irányul:

- pozicionálás, mely a munkatapasztalat, szociális élet és a jövőben megvalósuló projektötlet erősségeire és gyengeségeire irányuló tanulmányok során felhalmozott képességek, készségek feltárása és alkalmazása;
- orientáció, mely a sikeres eredményekhez vezető erőforrások és módszerek beazonosítása céljából a kompetenciák kiemelésére szolgál.

A mérés során a legfőbb alkalmazott eszközök az interjú és a csoportmunka.

Az interjú nem a szó szorosabb értelmében vett pszichológiai jellegű beszélgetés, hanem az ügyfél projektmunkájának megvalósíthatóságát elősegítő forrásainak és feltételeinek (kezdve az egyén tulajdonságaitól, a motivációján és változtatásra irányuló képességén át a rejtett körülményekig és szakmai háttérig) elmélyítésére szolgáló módszer.

A csoportos műhelymunkákban minden alkalommal különböző személyek vesznek részt, az adott témától és céltól függően.

E célok különbözőek lehetnek:

- Értelmező módszerek elsajátítása, a szakmai kompetenciák rögzítése és meghatározása
- A munkaerőpiaci szereplők bővítése
- Szektorokhoz vagy specifikus szakmai szerepekhez kapcsolódó ismeretek elsajátítása és megosztása
- Szerepjáték kialakítása az erősségek és bennünk rejlő lehetőségek meghatározása és a pszichoszociális készségek fejlesztése érdekében.

Az eredmények és tervezett tevékenységek értelmezése nehézségekbe ütközhet, mivel minden ügyfél egyedi.

Az értékelés során a minimum szintet a kompetencia mértéke adja.

A készségek értékelését minden egyes kompetencia-szinthez rendelve egyenként, kompetencia-egységek csoportjára összesítve vagy az adott szakma/foglalkozás egészére is el lehet végezni, a döntés azonban minden egyes kompetencia-szinten meg kell, hogy jelenjen.

A program eredményei

A záróbeszámoló alapján elkészült a készségekre vonatkozó összefoglaló annak érdekében, hogy megnézzék, az ügyfelek esetében mely készségek hiányoztak leginkább, melyhez igazítva lehetővé vált a fejlesztéshez szükséges specifikus eszközök megtervezése és meghatározása. A jelentkezőket így nagymértékben segítették a lehetőségekhez illeszkedő, megvalósítható projektmunkák elkészítésében.

Konklúzió: Az önmagát ismerő aktív ember életében az egyik legfontosabb dolog, ahogyan a görög mondás is tartja: Gnothi seauton! (latinul: Nosce te ipsum!), azaz „Ismerd meg önmagad!”, mely az egyik legismertebb gondolat, és amelynek hatása nagy jelentőséggel bír, tehát ezért is a mérés előkészítése során ez különösen fontossá válik. A felmérés befejezése hozott néhány figyelemreméltó eredményt, még akkor is, ha az adatok nem ezt tükrözik. Itt szeretnénk hangsúlyozni, hogy a munka minősége sokkal fontosabb az elvégzett mennyiségnél.

A kompetenciák mérése, ahogyan maga az élet is, egy dinamikus folyamatnak van alárendelve, ezért folyamatosan új adatokat és az egész élet során értékelhető és alkalmazható eredményeket tartalmaz.

V. Zárszó

A projekt során megismert valamennyi jó gyakorlat bemutatására nincs mód ezen kiadvány keretei között, így azokat emeltük ki, amelyekből az olvasó a legtöbbet profitálhat.

Felhívjuk ugyanakkor a téma iránt érdeklődő szakemberek figyelmét a projekt hatásait bemutató, a projekt során megismert módszerek alkalmazásának tapasztalatairól készített szakmai anyagra is.

A projekt megvalósítása során a hatás visszamérésére kiemelt figyelmet fordítottunk. A projekt második évében a partnerség minden egyes tagja kiválasztott néhányat a megismert jó gyakorlatok közül, melyet úgy ítélt meg, hogy annak kipróbálásával és esetleges későbbi alkalmazásával jelentősen javíthatja saját és nemzeti partnerhálózata szakmai munkáját. A projektpartnerek előre meghatározott szempont alapján végezték el a projekthatás mérését, mely során beszámoltak arról, hogy a megismert módszerek közül mit és hogyan építettek be a szervezetük működésébe, mik az alkalmazás tapasztalatai, és esetlegesen milyen módosításokat javasolnak a módszer javítása érdekében.

A projekt során megismert módszerek intézményi működésbe való beépítésének tapasztalatait összefoglaló tanulmány is elérhető a téma iránt érdeklődők számára.

További információért a partnerszervezetekhez fordulhat:

Békés Megyei Kormányhivatal

Társadalombiztosítási és

Foglalkoztatási Főosztály

5600 Békéscsaba

Árpád sor 2/6.

Magyarország

Telefon: +36/66/444-211

Kapcsolattartó: Vidovenyecz Éva

E-mail: vidovenyecz.eva@bekes.gov.hu

Honlap: <http://bekes.munka.hu>

Camara de Comercio de Granada

C/Luis Amador, 26

18014 Granada

Spanyolország

Telefon: +34958536152

Kapcsolattartó: Isabel Contreras

E-mail: icontreras@camaragranada.org

Honlap: www.camaragranada.org

Ballymun Job Centre

Unit 36 Town Centre Ballymun

11 Dublin

Írország

Telefon: +35318667000

Kapcsolattartó: Emily Nelson

E-mail: nelsone@bmunjob.ie

Honlap: www.bmunjob.ie

Associazione Artistica Culturale 'A Rocca'

Via TCP Arcodaci 48

98051 Barcellona Pozzo di Gotto

Olaszország

Telefoní: +39 090 2130696

Kapcsolattartó: Federica Sottile

E-mail: management@eprojectconsult.com

Honlap: www.eprojectconsult.com

AJOFM Covasna

str. Gen. Gr. Balan nr. 14.
520013 Sfantu Gheorghe
România
Telefon: +40267317045
Kapcsolattartó: Kelemen Tibor
E-mail: kelementt@gmail.com
Honlap: www.covasna.anofm.ro

Békéscsabai Szakképzési Centrum

Gyulai út 32/1.
5600 Békéscsaba
Magyarország
Telefon: +3666441314
Kapcsolattartó: Szabados Edit
E-mail: edit.szabados@bszc.hu
Honlap: www.bszc.hu