EURÓPAI BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2010.6.9.
COM(2010) 296 végleges

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK

Új lendület az európai szakképzési együttműködésnek az „Európa 2020” stratégia támogatására

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK

Új lendület az európai szakképzési együttműködésnek az „Európa 2020” stratégia támogatására

1. BEVEZETÉS

Az emberi tőke minősége központi jelentőségű Európa sikere szempontjából. Az „Európa 2020” stratégia[1] kiemelt hangsúlyt helyez az oktatásra és a képzésre annak érdekében, hogy elősegítse az „intelligens, fenntartható és inkluzív növekedést”. E közlemény egyrészt válasz az „Európa 2020” stratégia felhívására, miszerint fokozni kell a szakképzés vonzerejét, másrészt felvázolja a szakképzés lehetőségeit az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” és a „Mozgásban az ifjúság” elnevezésű kiemelt kezdeményezések (beleértve a fiatalok munkába állását segítő keretprogramot is) vonatkozásában.

A szakképzésnek kettős szerepet kell játszania: egyfelől, ki kell tudnia elégíteni az Európában rövid és hosszú távon keletkező, a képzettséggel szemben felmerülő igényeket; másfelől, ezzel párhuzamosan, hozzá kell járulnia a válság társadalmi következményeinek tompításához, illetve elő kell segítenie a talpra állást. Ez a kettős kihívás sürgős reformokat tesz szükségessé. A képzettség[2] javításának ügye Európában még égetőbbé válik, ha a tehetségekért folyó globális versenyt és az olyan fellendülőben lévő gazdaságok oktatási és képzési rendszereinek gyors fejlődését is figyelembe vesszük, mint Kína, Brazília vagy India.

A képzettséggel szemben támasztott igények előrejelzése azt mutatja, hogy 2020-ig növekedni fog a kereslet a közepes és magas szintű képesítések iránt[3]. A termékek és eljárások folyamatos, az IKT által kiváltott továbbfejlődése – karöltve az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaság megteremtésének szükségességével és a népesség elöregedésével – a munkahelyek és a társadalmi struktúrák megváltozásához vezet: az oktatásnak és a képzésnek, beleértve a szakképzést is, ennek megfelelően kell alkalmazkodnia. A **szakmai alapképzésnek (IVET)** olyan készségeket és képességeket kell kialakítania a fiatalokban, amelyek közvetlenül relevánsak az újonnan formálódó munkaerőpiacokon (például az e-készségek[4]), valamint biztosítania kell magas színvonalú kulcskompetenciák elsajátítását[5] (többek között digitális és média-eszköztudás a digitális kompetencia eléréséhez[6]); továbbá

---

1 COM(2010) 2020

2 A „képzettség” szó átfogóan lefedi az európai képesítési keretrendszerben definiált ismeretek, készségek és képességek, valamint kompetenciák fogalmát.

3 A Cedefop által 2010 februárjában végzett felmérés alapján a képzettséggel szemben támasztott igények 2020-ig készített előrejelzése azt mutatja, hogy 15,6 millió új munkahely jön létre az EU-ban a felsőfokú végzettséggel rendelkezők, és 3,7 millió új munkahely a középfokú végzettséggel rendelkezők számára. Ezzel szemben a képesítést nem igénylő vagy csak alacsony képesítést igénylő munkahelyek közül 12 millió meg fog szűnni.

4 COM(2007) 496 „E-készségek a 21. századra”. Az előrejelzések szerint 5 éven belül a munkahelyek 90%-a esetében szükség lesz IKT-készségekre (IDC, 2009).

5 OL L 394., 2006.12.30., 10. o., Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról.

6 COM(2010) 245 Az európai digitális menetrend.

különösen nagy szerepet kell, hogy játsszon az Európában magas fiatalkori munkanélküliségi arány leküzdésében. Ezenkívül a hagyományos „képzés–munka–nyugdíj” életút „útközbeni” pálya- és szakmaváltásokkal járó módosulása miatt a felnőtteknek lehetőséget kell kapniuk arra, hogy **szakmai továbbképzés (CVET)** keretében felfrissítsék készségeiket, képességeiket és kompetenciáikat. Az új munkahelyekhez szükséges új készségekről nemrégiben készült szakértői jelentés[7] a szakképzési rendszer mindkét komponense számára tartalmaz egy sor ajánlást.

A szakképzésnek szélesebb társadalmi kihívásoknak is meg kell felelnie: mindenekelőtt hozzá kell járulnia a társadalmi befogadáshoz. Nagyon fontos, hogy elérhető és méltányos képzési lehetőségek révén valamennyi munkaképes korban lévő polgár lehetőséget kapjon arra, hogy részt vegyen a gazdasági és társadalmi életben.

A kialakulóban lévő környezetbarát gazdaság új munkahelyeket kínál, ezek viszont új készségeket és képességeket követelnek meg. A szakképzési rendszert úgy kell átalakítani, hogy a munkaerő kompetenciaalapú képzésre támaszkodva készségeit és képességeit a környezeti szempontból fenntartható gazdaság munkaerő-piaci igényeihez tudja alakítani.

A szakképzés különböző nemzeti rendszerekből áll Európában, melyek sajátos gazdasági és társadalmi adottságokon alapulva jöttek létre. A szakmai alapképzés rendszerint a felső-középfokú oktatás[8] részét képezi, de felsőfokú vonatkozásai is vannak (számos országban „Fachhochschulen”, „universities of applied sciences” vagy „vocational colleges” néven)[9]. A szakmai továbbképzés szakmai jellegű képzések széles skáláját öleli fel, melyeket különböző szolgáltatók kínálnak. A szakmai alapképzés viszonylag szabályozott keretek között folyik, míg a szakmai továbbképzés sok esetben szabályozatlan. Közös azonban mindkettőjükben, hogy kihívások előtt állnak és korszerűsítésre szorulnak.

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 166. cikke kimondja, hogy „*az Unió olyan szakképzési politikát folytat, amely támogatja és kiegészíti a tagállamok ezirányú tevékenységét* ...”. A 2002-ben indult koppenhágai folyamat[10] támogatta a tagállamokat szakképzési rendszerük modernizálásában. Felkarolta a tanulási eredményekre összpontosító megközelítés fejlesztését és az egész életen át tartó tanulás szemléletét, továbbá támogatta a közös referenciaeszközök kidolgozását (Europass, európai képesítési keretrendszer – EKKR, európai szakképzési kreditrendszer – ECVET és a szakképzés európai minőségbiztosítási referenciakerete – EQAVET).

A szakképzésért felelős miniszterek, az európai szociális partnerek és az Európai Bizottság 2010 decemberében vizsgálja felül a koppenhágai folyamat fő célkitűzéseit. A közlemény célja ezért az, hogy javaslatot tegyen arra, mi legyen a szakképzés jövője. Ehhez az „Európa 2020” stratégiára, valamint az oktatás és képzés terén folytatott európai együttműködés 2020-

---

7 COM(2008) 868 végleges és a szakértői csoport jelentése az új munkahelyekhez szükséges új készségekről (2010)

8 A felső-középfokú (ISCED 3) szakképzésbe beiratkozott tanulók átlagos aránya 51,5% volt az EU-ban, de a szélső értékek jelentős eltérést mutattak (13% Ciprus, 77% Ausztria).

9 A szakképzési programokról készített bizottsági jelentés szerint az EU-ban a diákok mintegy 13%-a vesz részt felsőfokú szakképzésben, és az aktív népesség közel 10%-a rendelkezik nem felsőfokú posztszekunder fokozattal.

10 http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143_en.htm

ig érvényes stratégiai keretrendszerére[11] épít, illetve ezekhez járul hozzá. Figyelembe veszi továbbá az Unió megújított szociális menetrendjét[12] és ifjúsági stratégiáját[13].

2. ÚJ LENDÜLET A SZAKKÉPZÉSNEK

Az európai szakképzésnek 2020-ra hozzá kell segítenie az egész életen át tartó tanulást szolgáló uniós rendszereket a kiváló teljesítményhez és a méltányossághoz, és ezáltal az „Európa 2020" stratégia célkitűzéséhez, az intelligens és inkluzív növekedéshez, mégpedig a következő módon:

- *vonzó alternatívát kell teremteni, mégpedig a munkaerő-piaci igényekhez jól alkalmazkodó és a felsőoktatás felé átjárható szakmai alapképzés formájában,*
- *a különböző élethelyzetekben lévő emberek számára könnyen elérhető, a készségek és képességek fejlesztését, valamint a pályaváltást elősegítő szakmai továbbképzést kell biztosítani,*
- *a tanulási eredmények (köztük az oklevelek) elismerésén és az egyéni tanulási pályák támogatásán alapuló rugalmas rendszereket kell létrehozni,*
- *megfelelő támogatást kell biztosítani a hátrányos helyzetben lévőknek, továbbá*
- *a szakképzési gyakorlat szerves részévé kell tenni a határokon átnyúló mobilitást.*

Ez a fejezet röviden ismereti azokat a főbb elemeket, amelyeket a koppenhágai folyamat újraindításakor szem előtt kell tartani. Ehhez figyelembe veszi azt a négy prioritást, amelyet az oktatás és képzés terén folytatott európai együttműködés 2020-ig érvényes stratégiai keretrendszere határoz meg, vagyis az egész életen át tartó tanulást és mobilitást, a minőséget és a hatékonyságot, a méltányosságot és az aktív polgári szerepvállalást, valamint az innovációt, a kreativitást és a vállalkozói szellemet. Kitér továbbá a szakképzés területén folytatandó nemzetközi együttműködés aspektusára is.

2.1. Szakképzés – központi szerep az egész életen át tartó tanulásban és a mobilitásban

Európa népességszerkezetének változásával és az életút során bekövetkező pályaváltások gyakoriságának növekedésével egyre nagyobb szükség van a képzettség javítására. Ezáltal megnő a szakmai továbbképzés jelentősége is. Éppen ezért a különböző szinteken maximalizálni kell a képzési lehetőségekhez való hozzáférést. Ez pedig alapvető változásokat eredményezhet abban, hogy ki, mikor és hogyan szervezhet, tarthat és finanszírozhat szakképzést.

Rugalmas hozzáférés a képzéshez és a képesítésekhez

Úgy tűnik, nagyobb rugalmasságra van szükség a tanulási eredmények elsajátítása, mérése és a képesítésekkel való kapcsolata tekintetében.

---

11 HL C 119/2., 2009.5.28.
12 COM(2008) 412.
13 COM(2009) 200.

Egyre nő a munkaadók szerepe a szakmai továbbképzésben, és a változások felgyorsulása azt követeli meg tőlük, hogy alkalmat adjanak munkavállalóiknak intenzív képzési szakaszokra. Elképzelhető, hogy az olyan hagyományos alapképzési intézményeknek, mint a szakiskolák rugalmas, „à la carte" továbbképzési koncepciókat kell kidolgozniuk heterogén tanulócsoportok számára. A felsőoktatási intézményeknek pedig minden bizonnyal meg kell nyílniuk a szakmai továbbképzés felé: a munkaadók és a munkavállalók – mindenekelőtt a kis- és mikrovállalkozások – igényeire szabott, ügyfélorientált képzést kell kínálniuk. A képzéshez való rugalmas hozzáférést rugalmas munka-és munkaerőpiac-szervezéssel kell kombinálni. Külön kihívást jelent a munka, a tanulás és a család összeegyeztethetőségének biztosítása annak érdekében, hogy a nőket is nagyobb arányban be lehessen vonni.

A nem formális és az informális tanulás elismerése[14] utat nyit a képzettségi szint emelése és a munkaerő-piaci reintegráció előtt. Elengedhetetlen ehhez az – EKKR és az ECVET által szorgalmazott – eredményalapú megközelítés alkalmazása a szakképesítések terén, melynek át kell járnia az oktatási és képzési rendszer egészét.

A képzettségi szint javításának általános trendje kihat a szakképzés és a felsőoktatás közötti kapcsolatra is. Az „Európa 2020" stratégia kiemelt célját – a felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányának 40%-ra való emelését – a szakképzés és a felsőoktatás közötti eredendően szabad átjárási lehetőségekkel, valamint a felsőfokú szakképzés határozott támogatásával lehet biztosítani. Az EKKR-hez viszonyított átfogó nemzeti képesítési keretrendszerek segíteni fogják a szakképzés és a felsőoktatás közötti átjárhatóságot: a képesítési keretrendszerek legmagasabb szintjeinek mindkét ágazatra ki kell terjedniük, az európai kreditátviteli rendszernek és az európai szakképzési kreditrendszernek pedig erősen konvergálniuk kell.

Az egész életen át tartó tanulást mind a szakmai alapképzésben, mind a szakmai továbbképzésben pályaorientációs és tanácsadási szolgáltatásoknak kell kísérniük, hogy könnyebb legyen a képzésből a munkába, illetve az egyik munkahelyről a másikra való átmenet. Az állami foglalkoztatási szolgálatoknak az oktatási és képzési rendszerekkel szoros együttműködésben kell pályaorientációt kínálniuk. Mind a fiatalokat, mind a felnőtteket képessé kell tenni arra, hogy életpálya-menedzselési készségek[15] elsajátításával megbirkózzanak a váltás okozta nehézségekkel. A pályaorientációnak nem a tesztelésre, hanem a „kóstoltatásra" kellene összpontosítania: lehetőséget kellene adni a fiataloknak arra, hogy megismerkedhessenek különböző szakmákkal és karrierlehetőségekkel. Külön figyelmet kell szentelni a nemek közötti egyenlőség problematikájának, hogy a fiatalok bátorítva érezzék magukat a hagyományos nemi szerepeken túllépő pályaválasztásra.

Mobilitás a szakképzésben – stratégiai megközelítés

Szemmel láthatólag sürgős szükség van a szakképzés területén a tanulmányi célú transznacionális mobilitás fokozására, mindenekelőtt a szakmai alapképzés tanulószerződéses gyakorlati képzésében részt vevők esetében. A mobilitás segíthet a nyelvi akadályok lebontásában, valamint az önbizalom, az alkalmazkodóképesség, a felelősségtudat, a foglalkoztathatóság és az interkulturális kompetencia javításában. Az „Európa 2020" stratégia és annak „Mozgásban az ifjúság" c. kezdeményezése kiemelik a tanulmányi célú mobilitás

---

14 A *European guidelines for validating non-formal and informal learning* [Európai útmutató a nem formális és az informális tanulás elismeréséhez] (Cedefop 2009) a koppenhágai folyamat közvetlen eredménye.

15 HL C 319., 2008.12.13., 4-7. o.

jelentőségét, és azt tűzik ki célul, hogy valamennyi fiatal könnyebben profitálhasson belőle. Ennek megfelelően új, innovatív megközelítésekre van szükség azzal kapcsolatban, hogy hogyan fokozható a szakképzéshez kötődő mobilitás, különösképpen a tanulószerződéses gyakorlati szakmai képzésben részt vevő tanulók mobilitása.

A külföldön tanulmányokkal vagy képzéssel töltött időszakoknak a szakképzési programok mindennapi elemévé kell válniuk, mind a tanulók, mind a szakképzésben dolgozó szakemberek számára. Különösen nagy jelentősége van a szakképzésben ebből a szempontból az idegen nyelveknek. A mobilitás során szerzett képzési tapasztalat elismerését az ECVET révén kell biztosítani. A vállalkozásokhoz kihelyezett gyakorlati képzés esetében különös kihívást jelent a vállalkozások – általában véve kis- és középvállalkozások – bevonása a folyamatba. A „Mobilitás tanulószerződéses gyakorlati képzésben részt vevő tanulók számára" c. kísérleti projekt eredményei alapján e célból megfelelő, az adott szakképzésben érintettek hálózatai által működtetett mobilitástámogatási struktúrákat kell létrehozni. A fizikai mobilitást kiegészítendő, támogatni kell az IKT használatára építő „virtuális mobilitást" (e-tanulás). Tekintettel a szakképzésben jelentkező sajátos kihívásokra, az oktatás és képzés területén alkalmazott nyitott koordinációs módszer keretében kidolgozandó, tervezett mobilitási referenciaérték esetében merész értéket kellene megállapítani külön a szakképzés számára.

A szakképzési rendszereknek az egész életen át tartó tanulás és a mobilitás tekintetében történő korszerűsítéséhez szükség lesz valamennyi érintett elkötelezett részvételére. A hatóságok bár különböző, de központi szerepet játszanak valamennyi szinten. A szociális partnereket segíteni kell abban, hogy részt vállaljanak a képzések megszervezésében, levezetésében és finanszírozásában, ugyanakkor aktív szerepet kellene játszaniuk a mobilitás ösztönzésében és elősegítésében is. Az egyéneket pedig hatékony és fenntartható pénzügyi eszközökkel és rendszerekkel (pl. tanulmányi utalványok, egyéni tanulási számlák, képzési alapok stb.) kell támogatni ahhoz, hogy vállalkozzanak a mobilitásra és az egész életen át tartó tanulásra.

A szakképzés területén az egész életen át tartó tanulás és a mobilitás támogatására tett főbb intézkedéseknek a következőkre kell összpontosítaniuk:

- *rugalmas „à la carte" koncepciók a munkaadók, hagyományos képzési intézmények és felsőoktatási intézmények által kínált szakmai továbbképzésen való részvételi lehetőségek maximalizálására, megfelelő pénzügyi ösztönzőkkel kombinálva;*
- *eredendően szabad átjárás a szakképzésből a felsőoktatásba, valamint felsőfokú szakképzési programok kidolgozása;*
- *a nem formális és az informális tanulás messzemenő elismerése;*
- *integrált pályaorientációs és -tanácsadási szolgáltatások a pályaváltás, a tanulás és a pályaválasztás megkönnyítésére;*
- *2020-ra az EKKR, az ECVET és az Europass szisztematikus alkalmazása a képesítések értelmezhetőségének és a tanulmányi eredmények hordozhatóságának megkönnyítésére;*
- *a szakképzést kínálók szintjén kidolgozott transznacionális mobilitási stratégiák, megfelelő mobilitástámogatási struktúrákkal a háttérben.*

2.2. A szakképzés vonzerejének és színvonalának növelése minőség és hatékonyság révén

A szakképzés vonzerejét és színvonalának kiválóságát sok tényező befolyásolja. Az egyén szempontjából a szakképzés vonzereje az olyan rövid és hosszú távú következményektől függ, mint az iskola világából a munka világába való könnyű átmenet, az adott szakmák iránti kereslet[16], a fizetés és a karrierkilátások. Összességében nézve pedig a szakképzés vonzereje azon múlik, hogy milyen a minősége és a hatékonysága, milyen a tanárok és az oktatók színvonala, a képzés mennyire alkalmazkodik a munkaerő-piaci igényekhez, és milyen lehetőségeket nyújt a zsákutcák nélküli további tanuláshoz, beleértve a felsőfokú képzésben való részvételt is.

A minőségbiztosítás bevezetése a szakképzésben

Bár a minőségbiztosítás fontosságát általában véve elismerik, úgy tűnik, hogy a szakképzés még nem rendelkezik minőségbiztosítási politikával, és a „minőségkultúra" is hiányzik. A szakképzés területén nemrégiben elfogadott európai minőségbiztosítási referenciakeret (EQAVET) mind a szakmai alapképzés, mind a szakmai továbbképzés területén felvázol egy **minőség**biztosítási programot. A minőségbiztosítás növeli az átláthatóságot, és segíti a nemzeti szakképzési rendszerek közötti kölcsönös bizalom kiépítését. Európai szinten az EQAVET-hálózat fogja biztosítani a nemzeti minőségbiztosítási referenciapontok (QANRP) közötti együttműködést. Nemzeti szinten gondoskodni kell a minőségbiztosítás kereteinek megteremtéséről, beleértve a képzést nyújtó intézmények támogatását is, hogy valamennyi szinten garantálva legyen a minőségbiztosítás megvalósítása és az iránta való elkötelezettség.

Tanárok és oktatók – változó szerepek

A tanárok és oktatók szerepe döntő a szakképzés korszerűsítése szempontjából: különleges hangsúlyt kell helyezni toborzásukra, szakmai fejlődésükre és társadalmi státuszukra. A jelentős változásokat hozó jövő – ahogyan a közlemény erre már utalt – új kihívásokkal állítja szembe a szakképzésben dolgozó tanárokat és oktatókat[17]. Új didaktikai módszerek, tantervkészítés, minőségbiztosítás, irányítási és igazgatási feladatok várnak rájuk.

A tanárok és oktatók munkája közeledik egymáshoz: a munkahelyi környezetben oktatóknak több pedagógiai kompetenciára lesz szükségük, illetve támogató, mentoráló szerepet is be kell tölteniük; az iskolában tanító tanároknak pedig, az oktatókhoz hasonlatos módon, jól kell ismerniük a munka gyakorlati oldalát is. Ennek a folyamatnak tükröződnie kell a toborzási politikában, valamint a készségek, képességek és kompetenciák folyamatos fejlesztését támogató politikában is. A fejlődést el kell ismerni, és ennek ki kell fejeződnie a szakmai státuszban is.

Kiváló szakmai színvonal, fejlett kulcskompetenciák

---

16 A Manpower „Hot jobs" c. elemzése szerint jelenleg többnyire a hagyományos kisiparos szakmákban (ácsok, hegesztők, vízvezeték-szerelők) hiányzik a képzett munkaerő.

17 Cedefop, Finnish National Board of Education (2009): Competence Framework for VET professions. [Cedefop, Finn Nemzeti Oktatási Tanács (2009): A szakképzéssel kapcsolatos szakmák kompetencia-keretrendszere.]

A kulcskompetenciákra való összpontosítás egyre sürgetőbbé válik a szakképzésben is.[18] A kulcskompetenciák képezik az egész életen át tartó tanulás és az egyén szakmai sikerének alapját. Fejlesztésüknek folytatódnia kell a tankötelezettség lezárulta után is mind a szakmai alapképzésben, mind a szakmai továbbképzésben. Ugyanakkor a gyors technológiai változások megkövetelik a szoros értelemben vett szakmai készségek és képességek folyamatos javítását is.[19] A kihívást az jelenti, hogyan érjük el a szakmai készségek és képességek, illetve a kulcskompetenciák lehető legjobb kombinációját úgy, hogy mindkettő esetében magas színvonalat biztosítsunk.

Ahhoz, hogy a szakképzés maximálisan igazodjon a munkaerő-piaci igényekhez, a munkahelyi környezetben történő tanulás különböző formáit kell megszilárdítani. A kutatások azt mutatják, hogy a munkahelyi környezetben történő tanulás általában javítja a pályakezdők foglalkoztatási esélyeit. A munkahelyi környezetben történő tanulás a tanulási eredményeken alapuló megközelítés fejlődését is segíti a szakképzésben, mivel a hangsúlyt a kompetenciaalapú tanulásra, képesítésekre és értékelésre (készségek és képességek demonstrálása) helyezi. Éppen ezért bátorítani kell a munkaadókat maximális mennyiségű gyakorlati képzési lehetőség és gyakornoki hely biztosítására.

Partneri kapcsolatok: hatékonyság és alkalmazkodás a munkaerőpiachoz

Ahogyan az „Európa 2020” stratégia is rámutat, a szakképzésben érintettek közötti partneri kapcsolatok – mindenekelőtt a szociális partnerek bevonása a szakképzés megtervezésébe, megszervezésébe, megvalósításába és finanszírozásába – elengedhetetlenek a **hatékonysághoz** és a munkaerő-piaci igényekhez való alkalmazkodáshoz. Számos országban ezek a partneri kapcsolatok képzési tanácsok[20] formáját öltik. A tanácsok részt vesznek a munkaerőpiacok elemzésében, képzettségi profilok, tantervek, képesítések és hasonlók kidolgozásában. A 2011-ben kísérleti jelleggel induló európai foglalkoztatási és képzési ágazati tanácsok feladata az lesz, hogy gondoskodjanak az információk és a bevált gyakorlat terjesztéséről ezen a területen[21].

A szakképzés munkaerő-piaci relevanciáját javítani lehet olyan tervezési eszközök kidolgozása révén, amelyek a munkahelyeket képzettségekre térképezik le[22]. Ennek segítségével a szakképzéssel foglalkozó intézményeknek képeseknek kell lenniük arra, hogy a helyi munkaerőpiac képviselőivel együttműködésben a tanterveket úgy módosítsák, hogy azok tükrözzék a képzett munkaerő terén jelentkező hiányokat és feleslegeket, valamint a hiányzó és elavult képzettséget is. Szükség van a módszerek javítására is, hogy az előrejelző eszközök koherensek és összehasonlíthatók legyenek. Ebbe beletartozik egy, a tanulási eredményeken alapuló közös osztályozási rendszer kidolgozása is a készségek és képességek, kompetenciák és foglalkozások besorolására.

---

18 A Tanács 2010. május 11-i következtetései az egész életen át tartó tanulást támogató kompetenciákról és az „új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű kezdeményezésről. HL C 135., 2010.5.26., 8–11. o.

19 Akadályt jelent az EU-ban az IKT-készségek hiánya: 2015-re akár 700 000, az információs technológiához kötődő munkahely is betöltetlenül maradhat IKT-készségek hiányában. COM(2010) 245, Az európai digitális menetrend. 2.6. fejezet.

20 A Bizottság tanulmánya uniós szintű foglalkoztatási és képzési ágazati tanácsok létrehozásáról.

21 A kkv-k igényeinek felmérésére a Bizottság tanulmányt készíttet a mikro- és a kisipari jellegű vállalkozásokban várható képzettségi igényekről 2020-ig bezárólag.

22 A szakértői csoport jelentése az új munkahelyekhez szükséges új készségekről (2010).

A szakmai alap- és továbbképzés minőségének és hatékonyságának javítását célzó legfontosabb intézkedéseknek a következőkre kell irányulniuk:

- *nemzeti minőségbiztosítási rendszerek bevezetése az EQAVET-keretrendszer ajánlásai alapján;*
- *kompetencia-keretrendszer kidolgozása a szakmai alap- és továbbképzésben dolgozó tanárok és oktatók számára;*
- *magas színvonalú, a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő szakmai képzettség biztosítása a munkaerő számára a munkahelyi környezetben történő tanulás különböző formáinak fokozottabb alkalmazása révén;*
- *a kulcskompetenciák fokozottabb fejlesztése a tanulók és a munkavállalók alkalmazkodóképességének és rugalmasságának biztosítására;*
- *a szakképzés munkaerő-piaci igények iránti fogékonyságának javítása a tervezési eszközök segítségével, a szociális partnerekkel és az állami foglalkoztatási szolgálatokkal együttműködésben.*

2.3. Méltányosság és aktív polgári szerepvállalás

Az oktatás és képzés kimagasló szerepet játszik a méltányosság, a társadalmi befogadás és az aktív polgári szerepvállalás ösztönzésében. Az alacsonyan képzettek, a migráns tanulók, a munkanélküliek és a sajátos nevelési igényűek társadalmi kirekesztése gyakorta több körülmény – alacsony formális képesítés és az alapvető készségek és képességek, valamint a transzverzális kompetenciák hiánya – összejátszásából ered. Az oktatás és a képzés fontos erőt képviselhetnek a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemben, és különösen nagy szerep jut itt a szakképzési rendszereknek.[23]

„Inkluzív" szakképzés az „inkluzív" növekedés érdekében

Az „Európa 2020" stratégia egyik kiemelt célja a lemorzsolódók arányának 10%-ra való csökkentése mind az általános oktatásban, mind a szakoktatásban. Néhány példa azt mutatja – olyan országokból, ahol színvonalas, tanulószerződéses gyakorlati képzési programokat is tartalmazó szakképzést biztosítanak –, hogy megvan a szakképzésben a lehetőség arra, hogy a kimaradóknak alternatívát biztosítson a tanuláshoz való visszatérésre. A helyi munkaerőpiaccal szoros kapcsolatban lévő, a nem formális és az informális tanulást is integráló, iskolán kívüli, munkahelyi környezetben történő tanulás lehetővé tétele vonzó alternatívát nyithat meg a kevésbé elméleti irányultságú tanulók előtt.

A tanulók egyéni igényeihez alkalmazkodó szakképzés fontos tényező a hatékonyabb befogadás megteremtésében. Rugalmasabbá kell tenni a képzési kínálatot, illetve át kell térni a moduláris képzésre. Emellett egyéni tanulási utakat is lehetővé kell tenni. Ezek a megközelítési módok hatékonyabbak, ha a képzés a rendes szakképzés részét képezi, és nem csak adott célcsoportok számára kínált külön kurzusok keretében folyik. Bizonyos csoportok – például a fogyatékossággal élők vagy a migránsok – integrációja azonban további

[23] A Tanács következtetései (2010. május 11.) az oktatás és a képzés szociális dimenziójáról. HL C 135., 2010.5.26., 2–7. o.

támogatást igényelhet, így például a nem formális és az informális tanulás elismerését vagy külön a migránsok számára kínált nyelvtanfolyamokat.

Minél teljesebben beépül a szakképzés az oktatási és képzési rendszer egészébe, annál határozottabb szerepet tud játszani a társadalmi méltányosság megteremtésében. A szakképzés színvonalának emelése, a szakképzésből a felsőoktatásba való átjárás megteremtése és a felsőfokú szakképzési programok konszolidálása megnövelheti a szakképzésben részt vevő hallgatókkal kapcsolatos elvárásokat, és megnyithatja az utat a felfelé irányuló társadalmi mobilitás előtt.

Mindezt könnyen hozzáférhető és célirányos pályaorientációs szolgáltatásoknak kell kiegészíteniük, hogy az alulteljesítéstől fenyegetett tanulók a legfontosabb átjárási pontokon további támogatást kaphassanak. Emellett szükség van a szakképzésben részt vevő tanulók – mindenekelőtt a rizikócsoportokba tartozók –, foglalkoztatási arányának folyamatos figyelemmel kísérésére, beleértve a tanulók társadalmi-gazdasági profiljára vonatkozó adatokat és a szakképzésben jelentkező lemorzsolódási arányt[24].

Minél inkább túllép a szakképzés a tisztán munkaerő-piaci vonatkozáson, annál jobban hozzájárul a méltányossághoz. A szakképzés elősegítheti az emberek szakmai és társadalmi identitásának fejlődését, valamint a szakmai közösséghez tartozás érzését is. Ez hozzájárul a társadalmi tőkéhez, bizalomhoz és integrációhoz. Az aktív polgári szerepvállaláshoz szükséges kulcskompetenciákat megfelelő tantervek, a szerepvállaláson alapuló munkamódszerek, a tanulóknak a döntési folyamatba való bevonása, valamint a szakképzést nyújtó intézmények, a helyi közösségek és a civilszervezetek közötti partneri kapcsolatok révén lehet fejleszteni.

A szakmai alapképzés jelentősen hozzájárulhat a lemorzsolódás leküzdéséhez, az oktatás méltányosságának javításához és a veszélyeztetett csoportok felfelé irányuló mobilitásához, mégpedig a következők révén:

- *egyéni igényekhez igazított, munkahelyi környezetben történő tanulásra összpontosító, színvonalas képzés biztosítása;*
- *nyitott átjárási lehetőségek a szakképzésből a felsőoktatásba a rizikócsoportok számára;*
- *megfelelő „nyomon követési rendszerek" a szakképzésben részt vevő diákok – mindenekelőtt a rizikócsoportokhoz tartozók – foglalkoztatási arányának monitorozására.*

A szakmai továbbképzés a következők révén különösen alkalmas lehet a rizikócsoportok munkaerő-piaci részvételének javítására:

- *rugalmas és modulokból felépülő egyéni tanulási programok;*
- *a kulcskompetenciák elsajátítására összpontosító, munkahelyi környezetben történő tanulás;*
- *pályaorientációs szolgáltatások és a korábbi tanulás elismerése, különösen a migránsok esetében, hogy ezzel is könnyebben integrálódhassanak a társadalomba.*

[24] Az EQAVET-ajánlás 5. és 6. indikátorának megfelelően.

Az aktív polgári szerepvállaláshoz szükséges kulcskompetenciák fejlesztése tekintetében pedig:

- *szorosabbá kell tenni a szakképzést nyújtó intézmények, a helyi közösségek, a civilszervezetek, a szülők és a tanulók közötti partneri kapcsolatokat.*

2.4. Innováció, kreativitás és vállalkozói szellem

Ahogyan azt az „Európa 2020" stratégia is aláhúzza, az oktatási és képzési rendszereknek a tantervek középpontjába a kreativitást, az innovációt és a vállalkozói szellemet kell állítaniuk. A szakképzés akkor tudja szerepét betölteni, ha tükrözni tudja a gazdaságban és a társadalomban végbemenő változásokat.

Olyan koncepcióra van szükség **a kreativitás és az innováció** elősegítéséhez, amely az egyénekre összpontosít, mégpedig korszerű, kiváló színvonalú, minőségi szakképzési rendszerekben. A szakképzést nyújtó intézményeknek a hatóságokkal és a vállalkozásokkal karöltve támogatniuk kell a kreativitást, és olyan, az innovációt serkentő programok kialakítását, amelyek a kockázatvállalásra és a kísérletezésre bátorítanak.

A szakképzést nyújtó intézményeknek a tapasztalati tanulás módszerét kell alkalmazniuk, és ki kell tenniük a tanulókat nem rutinfeladatoknak és atipikus helyzeteknek is. Emellett ösztönözni kell az aktív tanulást mind a munkahelyi, mind az iskolai környezetben folytatott szakképzés esetében, és – a képzésben való részvételt és a rugalmas képzést megkönnyítő innovatív, kreatív és testreszabott IKT-eszközök (köztük e-tanulás) révén is – lehetőséget kell adni az egyénnek arra, hogy maga irányítsa és alakítsa tanulási folyamatát.

Ugyanakkor valamennyi szakképzésben részt vevő diák, valamennyi tanterv és szakterület esetében ösztönözni és elérhetővé kell tenni a **vállalkozói szellem** – vagyis a kezdeményező készség, az ötletek megvalósításának képessége, a kreativitás és az önbizalom – elsajátítását célzó nevelést[25]. Ennek célja, hogy felhívja a diákok figyelmét az önfoglalkoztatásra mint lehetőségre, és felkészítse őket saját vállalkozás indítására. A vállalkozói szellemnek a tanárok és oktatók kompetenciájának mindennapos részévé kell válnia. Európai szinten támogatni kell, illetve tovább kell fejleszteni a különféle kezdeményezéseket: a hálózatépítést, az „Erasmus – Ifjú vállalkozók" kísérleti projektet, az oktatók és a vállalkozók közötti kommunikációt a vállalkozói szellem ösztönzésére, valamint a vállalkozói szellemre való nevelés bevált gyakorlatának cseréjét.

A szakképzés támogatni tudja a tanulók kreativitását, újítókészségét és vállalkozói szellemét azáltal, hogy

- *tapasztalati és aktív tanulást biztosít az e-készségek elsajátításához, valamint a kockázatvállalási kultúra, a kezdeményező készség, a kíváncsiság, a belső motiváció és a kritikus gondolkodás kialakításához;*
- *a szakképzésben dolgozó tanárok és oktatók kompetenciájának részévé teszi a vállalkozói szellemet.*

[25] „Vállalkozói szellem a szakképzésben" munkacsoport (2009).

2.5. Nemzetközi együttműködés a szakképzésben

Az uniós szakképzési politika további nemzetközi szakpolitikai egyeztetések és kölcsönös tanulás tárgyát kell, hogy képezze mind a harmadik országok, mind a releváns nemzetközi szervezetek vonatkozásában.

Az Európai Képzési Alapítvány segítségével strukturált együttműködést lehetne kialakítani az európai szomszédságpolitikában részt vevő országokkal, illetve ki lehetne terjeszteni a bővítésben részt vevő országokkal folytatott együttműködést – az alapítvány ezekben az országokban már tanúságot tett hozzáadott értékéről a szakképzési tantervek és minőségi oktatási módszerek fejlesztése terén. A közös európai referenciaeszközök és szakpolitikai megközelítések fontos referenciapontként szolgálnak a partnerországok – beleértve az Unióhoz való csatlakozásban érintettek – szakképzési rendszerének korszerűsítéséhez. Ez az együttműködés hozzájárulhat a transznacionális együttműködéshez, a regionális fejlődéshez, a legális mobilitás hatékonyabb irányításához és az illegális migráció megszüntetéséhez.

A szakképzés területén végzett kutatási tevékenység és a tényeken alapuló politikaformálás (együttműködés a PIAAC keretében) terén szorosabb együttműködést lehetne kialakítani az OECD-vel, az UNESCO-val (mindenekelőtt az UNEVOC-kal) és az ILO-val.

3. ÚJ PROGRAM A SZAKKÉPZÉS TERÜLETÉN FOLYTATOTT EURÓPAI EGYÜTTMŰKÖDÉS SZÁMÁRA

A szakképzés területén folytatott európai együttműködés újraindítása 2010 végén a tagállamok, a Bizottság és a szociális partnerek közötti szoros partnerségi kapcsolat alapján kell, hogy történjen. Az együttműködésnek ki kell terjednie a következő 10 év prioritásainak meghatározására, valamint rövidebb távú célokat kitűzésére, melyeket az érintetteknek rendszeres időközönként felül kell vizsgálniuk. Ez a közlemény a Bizottság hozzájárulása az Unióban folyó szakképzés korszerűsítésének programjához. Emellett felvázolja az „Európa 2020” stratégia támogatásához szükséges szakpolitikai fellépést.

A szakképzés területén folytatott európai együttműködés ezidáig sikeres volt, ami mindenekelőtt egy sor közös, a képesítések értelmezhetőségét és hordozhatóságát elősegítő uniós eszköz létrehozásában mutatkozik meg. Az „Európa 2020” stratégiában lefektetett program azonban a szakképzési rendszerek sokkal merészebb reformját kívánja meg. Éppen ezért a Bizottság felkéri a szakképzésért felelős uniós minisztereket és a szociális partnereket, hogy

- dolgozzanak ki ambiciózus programot a szakképzés korszerűsítésére,
- határozzanak meg konkrét célokat a következő évtizedre, és
- az „Európa 2020” nemzeti reformprogramok keretében kötelezzék el magukat határozottan a munkaterv megvalósítására.

A következő 10 év a megvalósítás évtizede lesz, kezdve az olyan közös uniós referenciaeszközök gyakorlatba való gyors átültetésétől, mint az európai képesítési keretrendszer, az ECVET, az Europass és az EQAVET. A vezető szerep a tagállamoké, mégpedig a szociális partnerekkel való szoros együttműködésben, a regionális és helyi hatóságok, a szakképzéssel foglalkozó intézmények, a tanárok és oktatók, valamint a tanulók valamennyi szintjének bevonásával. Európai szinten az olyan meglévő platformok mint a

szakképzésért felelős főigazgatók (DGVT) és a szakképzési tanácsadó bizottság (ACVT), valamint a vonatkozó uniós programok fognak segítséget nyújtani a közösen elhatározott intézkedések megtervezésében és végrehajtásában. Emellett – az „Európa 2020” stratégiának megfelelően – a szociális partnereknek európai szinten saját kezdeményezéseket kell kidolgozniuk a szakképzés vonzerejének növelésére.

A közösségi eszközök központi szerepet játszanak mind a modernizációs program, mind a szakképzéshez kötődő mobilitás támogatásában. Létezésének 15 éve alatt a Leonardo da Vinci program több mint 600 000 fiatal képzési célú elhelyezéséhez és 110 000, a szakképzésben dolgozó tanár és oktató cseretartózkodásához járult hozzá, valamint 2000 innovatív projektet támogatott. Emellett jelentős támogatást biztosít a szakképzés átláthatóságát elősegítő eszközök gyakorlati alkalmazásának megvalósításához. A programnak továbbra is határozott támogatást kell nyújtania a szakképzéshez való hozzáférés, valamint a hozzá kötődő mobilitás és innováció számára az egész életen át tartó tanulás programja keretében. A strukturális alapokat is a lehető leghatékonyabban fel kell használni a szakképzési rendszerek korszerűsítésének támogatására, mindenekelőtt a szakmai továbbképzésben való részvétel ösztönzésére.

Az újraindított koppenhágai folyamat irányításának összhangban kell lennie az oktatás és képzés területén alkalmazott nyitott koordinációs módszerrel, és kapcsolódnia kell az „Európa 2020” stratégiához, tekintetbe véve az Európai Unió globális szerepét. A tényeken alapuló politikaformálás továbbra is támaszkodni fog a Cedefop és az Európai Képzési Alapítvány kutatásaira, szakértelmére és elemzéseire, valamint az Eurostat statisztikai adataira.